



ABA STRATEGIES

Formation, supervision et analyse du comportement appliquée

Liste de contrôle d'intégrité de mise en œuvre

Application des stratégies ABA · Grille d'observation directe et de feedback

Professionnel(le) observé(e)	
Fonction / poste	
Superviseur(euse)	
Usager concerné (initiales)	
Date et heure	
Contexte / lieu d'observation	
Durée d'observation	

Cadre méthodologique

L'intégrité de mise en œuvre, ou fidélité procédurale, désigne le degré auquel une procédure est appliquée conformément à son protocole. Sa mesure conditionne la validité de toute conclusion sur l'effet de l'intervention sur le comportement de l'utilisateur (Gresham et al., 1993, *Journal of Applied Behavior Analysis*). Cette grille distingue deux dimensions complémentaires, conformément au modèle dominant (Gresham, 2009, *School Psychology Review* ; Power et al., 2022, *Journal of Consulting and Clinical Psychology*).

Adhérence : la procédure est-elle appliquée (composantes présentes ou omises).

Compétence : la procédure est-elle appliquée correctement (qualité d'exécution). La méta-analyse de Power et al. (2022) montre que la compétence et l'intégrité sont associées au résultat clinique (r de 0,15 à 0,23), indépendamment de la seule adhérence.

SYSTÈME DE COTATION

Code	Signification	Valeur
A	Réalisé correctement, conforme au protocole et à un niveau de compétence attendu.	2 points
B	Réalisé de manière incorrecte ou incomplète (erreur d'exécution ou de compétence).	1 point
C	Non réalisé alors que la composante était requise (omission).	0 point
NO	Non observé : occasion d'émettre la composante non rencontrée durant l'observation. Exclu du dénominateur de la section.	Non comptabilisé

Colonne « Type d'erreur » : O (omission) ou C (commission)

Pour toute cotation B ou C, entourer le type d'erreur. **Omission** : une composante requise n'est pas délivrée. **Commission** : une action non prévue est ajoutée, par exemple délivrer un renforçateur à la suite d'une cible-. Cette distinction est décisive car les erreurs de commission peuvent être aussi délétères, voire davantage, que les omissions et provoquer une réapparition du comportement-problème par réinstauration (Kranak et al., 2023, *Education and Treatment of Children* ; Brand et al., 2019, *Journal of Behavioral Education*).

Calcul des scores

Score de section (%) = (somme des points obtenus + somme des points possibles, hors NO) × 100. Chaque item coté NO est retiré du numérateur et du dénominateur. Reporter chaque score de section dans l'outil de synthèse en fin de document.

Recommandation de fiabilité : faire coter une même observation par deux observateurs indépendants sur au moins 30 % des passations et calculer l'accord inter-observateurs (AIO) sur les données d'intégrité elles-mêmes. Cette pratique reste rare alors qu'elle est attendue pour les variables dépendantes (Essig et al., 2022, *Journal of Applied Behavior Analysis*).

A · PRÉPARATION ET CONDITIONS DE LA SÉANCE

A.1 Préparation du matériel et de l'environnement

Comportement professionnel observé	A	B	C	NO	Score	Type erreur
Le matériel de mesure est prêt avant la séance (grilles, chronomètre, compteur, minuteur).	A	B	C	NO	/2	☐ C
L'espace de travail est dégagé et organisé, sans stimulus distracteur non prévu.	A	B	C	NO	/2	☐ C
Les renforçateurs identifiés sont accessibles et préparés avant le début de la séance.	A	B	C	NO	/2	☐ C
Le matériel d'enseignement est varié, en quantité suffisante et disponible pour chaque essai prévu.	A	B	C	NO	/2	☐ C
Sous-total section	Total obtenu			/		%
Observations et données factuelles						
Décrire des comportements observables et mesurables. Éviter toute inférence sur un état interne. Documenter antécédents, comportement, conséquences.						

A.2 Programme et procédures d'enseignement

Comportement professionnel observé	A	B	C	NO	Score	Type erreur
L'objectif visé est défini en termes observables et mesurables (critère d'atteinte explicite).	A	B	C	NO	/2	☐ C
L'objectif soutient une compétence socialement significative pour la vie quotidienne de l'usager (validité sociale).	A	B	C	NO	/2	☐ C
La consigne exerce un contrôle sur le comportement-cible (réponse émise sous la consigne attendue).	A	B	C	NO	/2	☐ C
Les procédures et l'estompage des guidances sont appliqués conformément au protocole écrit. (<i>adhérence ; Brand et al., 2019</i>)	A	B	C	NO	/2	☐ C
Les essais ciblés sont présentés à plusieurs reprises au cours de la séance (densité d'essais suffisante).	A	B	C	NO	/2	☐ C
Des essais de maintien des compétences acquises sont intégrés à la séance.	A	B	C	NO	/2	☐ C
L'enseignement sans erreur est mis en œuvre avec un délai de guidance approprié. (<i>DiGennaro Reed et al., 2011</i>)	A	B	C	NO	/2	☐ C
Les procédures de réduction des comportements-cibles (-) sont appliquées conformément au protocole.	A	B	C	NO	/2	☐ C
La généralisation des compétences acquises est programmée et travaillée (stimuli, lieux, personnes variés).	A	B	C	NO	/2	☐ C
La procédure de correction d'erreur est appliquée de façon conforme et systématique. (<i>Bergmann et al., 2021</i>)	A	B	C	NO	/2	☐ C
Sous-total section	Total obtenu			/		%
Observations et données factuelles						
Décrire des comportements observables et mesurables. Éviter toute inférence sur un état interne. Documenter antécédents, comportement, conséquences.						

A.3 Guidances

Comportement professionnel observé	A	B	C	NO	Score	Type erreur
Les guidances sont appliquées de façon conforme au type prévu (verbale, gestuelle, physique, modèle).	A	B	C	NO	/2	☐ C
Les guidances sont délivrées au moment opportun de la séquence d'enseignement.	A	B	C	NO	/2	☐ C
Le niveau de guidance retenu est adapté au répertoire actuel de l'utilisateur.	A	B	C	NO	/2	☐ C

Comportement professionnel observé	A	B	C	NO	Score	Type erreur
L'intervenant(e) se positionne de façon à permettre la délivrance des guidances et l'accès au matériel.	A	B	C	NO	/2	☐ C
Sous-total section	Total obtenu			/		%
Observations et données factuelles						
Décrire des comportements observables et mesurables. Éviter toute inférence sur un état interne. Documenter antécédents, comportement, conséquences.						

A.4 Consignes

Comportement professionnel observé	A	B	C	NO	Score	Type erreur
Les consignes sont claires, audibles, conformes au programme et enchaînées à un rythme soutenu.	A	B	C	NO	/2	☐ C
Sous-total section	Total obtenu			/		%
Observations et données factuelles						
Décrire des comportements observables et mesurables. Éviter toute inférence sur un état interne. Documenter antécédents, comportement, conséquences.						

A.5 Recueil de données et fiabilité de la mesure

Comportement professionnel observé	A	B	C	NO	Score	Type erreur
Les données sont prises au moment approprié, sans interrompre l'enchaînement des essais.	A	B	C	NO	/2	☐ C
La grille de cotation est renseignée avec exactitude et lisibilité (donnée exploitable a posteriori).	A	B	C	NO	/2	☐ C
Le recueil permet un accord inter-observateurs vérifiable (définitions appliquées de façon constante). (Essig et al., 2022)	A	B	C	NO	/2	☐ C
Sous-total section	Total obtenu			/		%
Observations et données factuelles						
Décrire des comportements observables et mesurables. Éviter toute inférence sur un état interne. Documenter antécédents, comportement, conséquences.						

B · RENFORCEMENT

B.1 Mise en œuvre du renforcement

Comportement professionnel observé	A	B	C	NO	Score	Type erreur
Des temps d'association renforçateur / stimulus neutre (pairing) sont réalisés quand ils sont prévus.	A	B	C	NO	/2	☐ C
Les renforçateurs sociaux délivrés sont adaptés à l'usager et variés.	A	B	C	NO	/2	☐ C
Le renforcement différentiel est mis en œuvre au cours de la séance (réponses cibles vs non cibles). (adhérence)	A	B	C	NO	/2	☐ C
L'économie de jetons est appliquée correctement : ratio de renforcement approprié et délivrance contingente à une réponse correcte, sans renforcement de cible-. (commission à proscrire ; Kranak et al., 2023)	A	B	C	NO	/2	☐ C
Sous-total section	Total obtenu			/		%
Observations et données factuelles						
Décrire des comportements observables et mesurables. Éviter toute inférence sur un état interne. Documenter antécédents, comportement, conséquences.						

B.2 Sélection et délivrance des renforçateurs

Comportement professionnel observé	A	B	C	NO	Score	Type erreur
Une évaluation des préférences est réalisée à une fréquence appropriée (préférences réévaluées). (MSWO ; Maffei-Almodovar et al., 2024)	A	B	C	NO	/2	☐ C
Les renforçateurs sont délivrés de façon contingente à une réponse correcte et en l'absence de cible-.	A	B	C	NO	/2	☐ C
Les renforçateurs alimentaires sont délivrés en quantité adaptée et de façon appropriée.	A	B	C	NO	/2	☐ C
L'intervenant(e) varie les renforçateurs, y compris sociaux, pour limiter la satiété.	A	B	C	NO	/2	☐ C
Le comportement verbal et non verbal de l'intervenant(e) accompagne le renforcement de façon enthousiaste.	A	B	C	NO	/2	☐ C
L'intervenant(e) conserve le contrôle de l'accès aux renforçateurs.	A	B	C	NO	/2	☐ C
La valeur du renforçateur est proportionnée à la difficulté de la réponse (magnitude graduée).	A	B	C	NO	/2	☐ C
Sous-total section	Total obtenu			/		%
Observations et données factuelles						

Décrire des comportements observables et mesurables. Éviter toute inférence sur un état interne. Documenter antécédents, comportement, conséquences.

B.3 Conduite de la séance

Comportement professionnel observé	A	B	C	NO	Score	Type erreur
La présentation du matériel et des consignes est fluide, avec un enchaînement rapide des essais.	A	B	C	NO	/2	☐ C
L'intervenant(e) capte l'attention de l'usager avant la présentation du matériel, la consigne et le renforcement.	A	B	C	NO	/2	☐ C
Le niveau d'exigence est ajusté aux variables observables du moment (réponses, latences, état physiologique apparent). <i>(formulation opérationnelle)</i>	A	B	C	NO	/2	☐ C
L'intervenant(e) corrige rapidement ses propres erreurs de procédure (auto-correction).	A	B	C	NO	/2	☐ C
Sous-total section	Total obtenu			/		%
Observations et données factuelles						
Décrire des comportements observables et mesurables. Éviter toute inférence sur un état interne. Documenter antécédents, comportement, conséquences.						

C · ORGANISATION DE LA JOURNÉE ET ENSEIGNEMENT EN MILIEU NATUREL

C.1 Repas et collation

Comportement professionnel observé	A	B	C	NO	Score	Type erreur
Le développement de l'autonomie est travaillé (estompage progressif des guidances).	A	B	C	NO	/2	☐ C
Des opportunités d'apprentissage incident sont saisies (demandes, choix, attente).	A	B	C	NO	/2	☐ C
Sous-total section	Total obtenu			/		%
Observations et données factuelles						
Décrire des comportements observables et mesurables. Éviter toute inférence sur un état interne. Documenter antécédents, comportement, conséquences.						

C.2 Travail sur divers domaines de compétences

Comportement professionnel observé	A	B	C	NO	Score	Type erreur
Les interactions sociales sont travaillées (initiation, réponse, maintien de l'échange).	A	B	C	NO	/2	☐ C
Les routines de déplacement et de transition d'un lieu à un autre sont travaillées.	A	B	C	NO	/2	☐ C
Les éléments pratiques sont pris en charge (suivi des soins, hygiène) avec opportunités d'apprentissage.	A	B	C	NO	/2	☐ C
Les chaînages sont enseignés (lavage des mains, des dents, mettre et retirer le manteau).	A	B	C	NO	/2	☐ C
Des opportunités d'apprentissage incident sont créées (langage, jeu, demandes spontanées).	A	B	C	NO	/2	☐ C
Sous-total section	Total obtenu			/		%
Observations et données factuelles						
Décrire des comportements observables et mesurables. Éviter toute inférence sur un état interne. Documenter antécédents, comportement, conséquences.						

SYNTHÈSE ET INTERPRÉTATION DES RÉSULTATS

1. Seuils d'interprétation fondés sur les données

Aucun seuil unique d'intégrité n'est universellement « sûr ». Le seuil de 80 % souvent cité n'est pas généralisable : certaines procédures restent efficaces à 80 %, d'autres non (Jones et al., 2022, *Journal of Applied Behavior Analysis* ; St. Peter et al., 2016). Une méta-analyse rapporte un effet moyen à fort des interventions lorsque l'intégrité est élevée ($d = 0,63$) contre un effet non significatif lorsqu'elle est faible ($d = 0,14$; Goense et al., 2016, *Aggression and Violent Behavior*). Des erreurs sur 15 % des essais ou moins, soit une intégrité supérieure ou égale à 85 %, compromettent rarement l'acquisition (Bergmann et al., 2021, *Journal of the Experimental Analysis of Behavior*). Les seuils ci-dessous en découlent.

Niveau	Score	Interprétation	Décision de supervision
Maîtrisé	≥ 90 %	Mise en œuvre conforme. Intégrité compatible avec l'efficacité attendue de la procédure.	Maintien. Renforcement de la performance, observations espacées.
À consolider	80 – 89 %	Mise en œuvre globalement conforme mais zone à risque variable selon la procédure.	Feedback ciblé sur les items B/C. Réobservation rapprochée.
Prioritaire	< 80 %	Intégrité insuffisante. L'effet de l'intervention ne peut être attribué à la procédure.	Action immédiate : BST (instruction, modèle, jeu de rôle, feedback).

Seuil rehaussé pour les composantes conséquentes

Pour les composantes portant sur les conséquences (renforcement différentiel, économie de jetons, correction d'erreur, procédures de réduction), viser une intégrité supérieure ou égale à 90 %. Les erreurs sur les conséquences, en particulier les erreurs de commission, sont les plus susceptibles d'altérer l'acquisition et de réactiver un comportement-problème (DiGennaro Reed et al., 2011 ; Kranak et al., 2023). Un score de section globalement acceptable peut donc masquer une erreur critique isolée : examiner aussi les items au cas par cas.

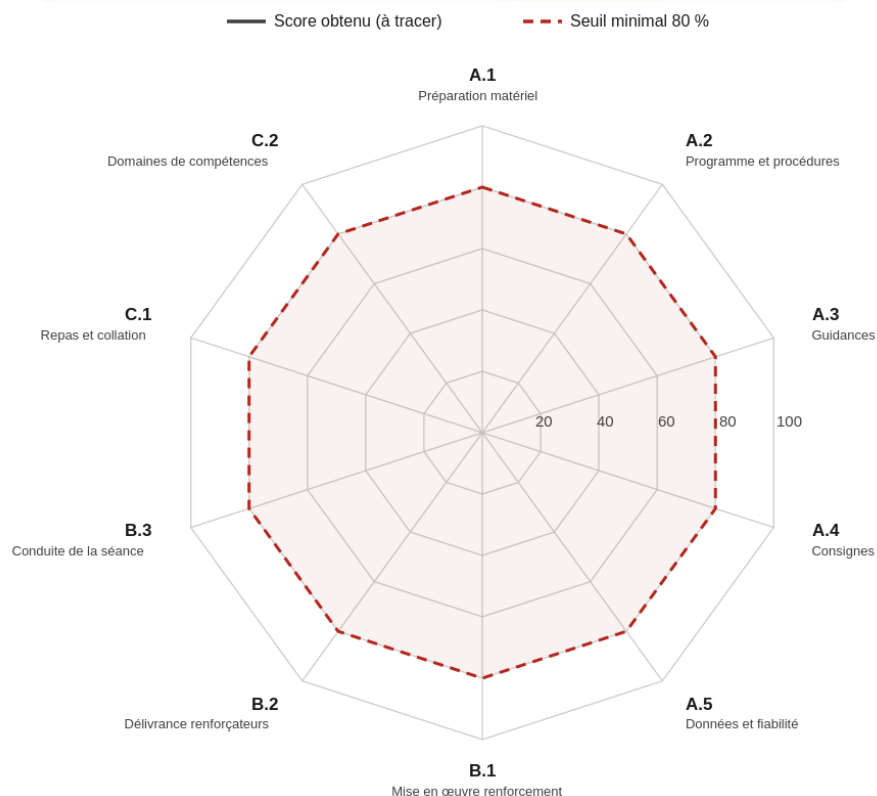
2. Report des scores par section

Reporter chaque score de section, puis cocher le niveau atteint.

	Section	Obtenu/Total	%	≥90	80-89	<80
A.1	Préparation du matériel et de l'environnement		%	☐	☐	☐
A.2	Programme et procédures d'enseignement		%	☐	☐	☐
A.3	Guidances		%	☐	☐	☐
A.4	Consignes		%	☐	☐	☐
A.5	Recueil de données et fiabilité		%	☐	☐	☐
B.1	Mise en œuvre du renforcement		%	☐	☐	☐
B.2	Sélection et délivrance des renforçateurs		%	☐	☐	☐
B.3	Conduite de la séance		%	☐	☐	☐
C.1	Repas et collation		%	☐	☐	☐
C.2	Domaines de compétences		%	☐	☐	☐
Σ	SCORE GLOBAL D'INTÉGRITÉ		%	☐	☐	☐

3. Transposition visuelle du profil d'intégrité

Reporter chaque score de section sur l'axe correspondant et relier les points pour tracer la courbe « score obtenu ». La courbe rouge marque le seuil minimal de 80 % : toute branche en deçà signale une priorité.



4. Identification des priorités et plan d'action

Reporter ci-dessous les sections inférieures à 80 % et tout item conséquent coté B ou C, puis définir un objectif opérationnel d'amélioration. L'intervention de supervision la plus étayée est le Behavioral Skills Training (instruction, modèle, jeu de rôle, feedback), efficace pour amener la fidélité à des niveaux de maîtrise (Sarokoff et Sturmey, 2004, *Journal of Applied Behavior Analysis* ; Fingerhut et al., 2022). Le feedback sur la performance et l'observation continue sont nécessaires au maintien (Maffei-Almodovar et al., 2024).

Priorité	Section / item ciblé	Type d'erreur (O/C)	Objectif opérationnel d'amélioration	Échéance / revue
1		O C		
2		O C		
3		O C		
4		O C		
5		O C		

5. Commentaire de synthèse

Points forts observés, priorités retenues et modalités de suivi :

Professionnel(le) observé(e)

Date et signature

Superviseur(euse)

Date et signature