

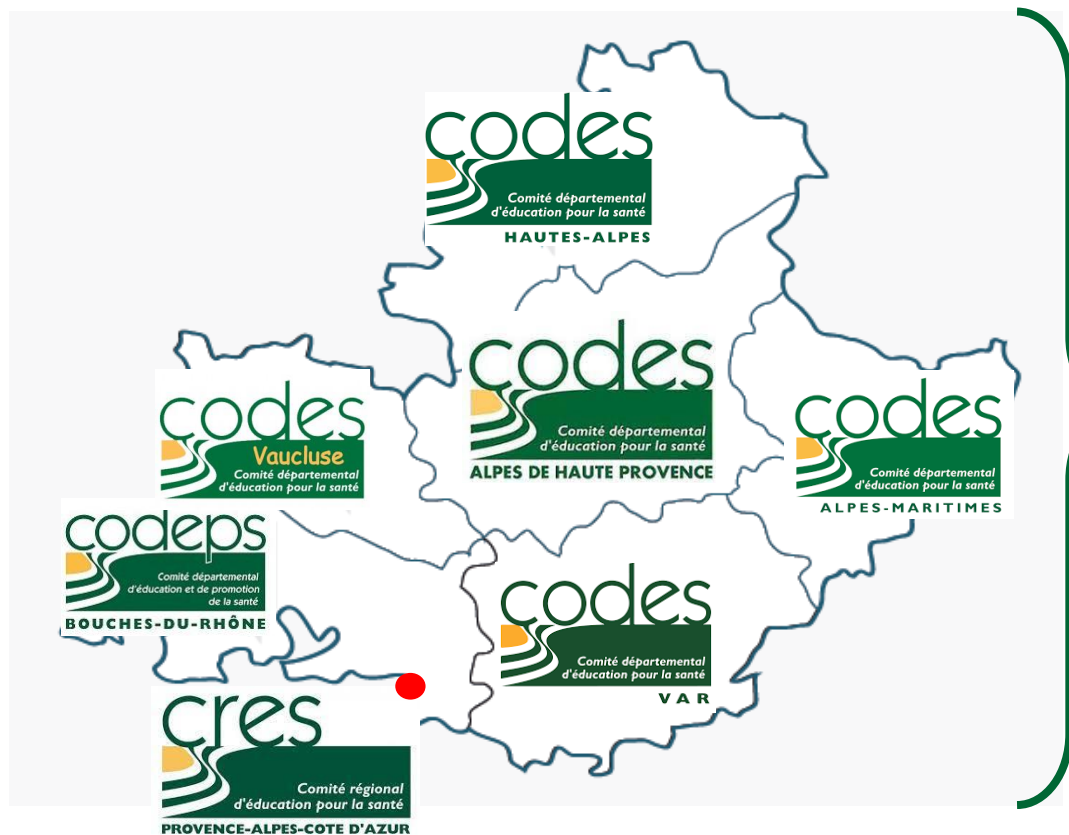


L'ENTRETIEN MOTIVATIONNEL

OU COMMENT ACCOMPAGNER
VERS LE CHANGEMENT?

Présentation du CoDES 04

Association fondée dans les années 90,
membre d'un réseau régional et national d'éducation et de promotion de la santé.



membre de la



Présentation du CoDES 04

Association fondée dans les années 90,
membre d'un réseau régional et national d'éducation et de promotion de la santé.

Financement par des fonds publics :



Présentation du CoDES 04

DEUX OBJECTIFS :

1. Soutenir les acteurs de prévention
2. Développer des programmes de prévention





1. Soutenir les acteurs de prévention

La communication des actualités

- ➔ Site internet
- ➔ Lettre électronique

The screenshot shows the website for CODES (Comité départemental d'éducation pour la santé - Alpes-de-Haute-Provence). The navigation menu includes: QUI SOMMES-NOUS?, CENTRE DE RESSOURCES DOCUMENTAIRES, FORMATIONS ET JOURNÉES DE PROFESSIONNALISATION, ACTIONS, and ACCOMPAGNEMENT MÉTHODOLOGIQUE. Below the menu is a banner for the 'Forum Santé Seniors' event, held on May 11, 2023, from 8h to 17h at the Palais des Congrès de Digne-les-Bains. The banner lists the following activities: 40 stands d'information, 4 conférences sur la prévention de la sarcopénie, 4 séances découvertes d'une activité physique adaptée, and 15 ateliers de dépistage et entretiens individuels. The event is open to all and free of charge.



1. Soutenir les acteurs de prévention

La communication des actualités

- ➔ Site internet
- ➔ Lettre électronique

La documentation

- ➔ Documentation de diffusion (flyers et affiches)
- ➔ Outils pédagogiques et fond documentaire spécialisé





1. Soutenir les acteurs de prévention

Les formations du CoDES 04

- ✓ Méthodologie et évaluation de projets d'éducation et de promotion de la santé
- ✓ Concevoir, animer et évaluer des séances d'éducation collective
- ✓ Techniques d'animation en éducation et promotion de la santé
- ✓ Développer les compétences psychosociales
- ✓ L'entretien motivationnel
- ✓ Repérage, évaluation et intervention en crise suicidaire
- ✓ Initiation aux pratiques de pleine conscience
- ✓ Psychologie positive et santé mentale
- ✓ Utilisation du Photolangage®

Les présentations d'outils et échanges de pratiques

- ✓ Education au goût
- ✓ Eduquer dehors
- ✓ Santé sexuelle
- ✓ Compétences psychosociales





1. Soutenir les acteurs de prévention

Pour plus d'informations ou pour s'inscrire :

✓ Visitez l'onglet « Formations » sur nos sites internet



QUI SOMMES-NOUS ?

CENTRE DE RESSOURCES DOCUMENTAIRES

FORMATIONS ET JOURNÉES DE PROFESSIONNALISATION

ACTIONS

ACCOMPAGNEMENT MÉTHODOLOGIQUE



✓ Vous accédez aux fiches détaillées de chaque formation et aux liens d'inscription (formulaires en ligne)

[Inscription en ligne](#)

✓ N'hésitez pas à nous contacter au 04 92 32 61 69



METHODOLOGIE DE PROJETS EN EDUCATION ET PROMOTION DE LA SANTE

Les étapes méthodologiques (de la planification à la démarche d'évaluation) aident le concepteur d'action de prévention à s'engager de manière pensée et réfléchiée dans une stratégie validée et justifiée.

La formation proposée permet d'acquérir une méthodologie de base pour améliorer les pratiques de montage et de conduite de projet. Elle favorise également la rencontre et les échanges entre les professionnels.

DATE

16,17 et 18 mai 2022
16 et 17 juin 2022
9h-17h

DUREE

5 jours

LIEU

Eco campus
445 Rue Gabriel Besson
04220 Sainte-Tulle
Accès adapté aux personnes en situation de handicap



COÛT DE LA FORMATION

Formation non payante : financée par l'Agence Régionale de Santé Provence Alpes Côte d'Azur.

PERSONNE EN SITUATION DE HANDICAP

Pour favoriser un égal accès aux savoirs pour tous, merci de nous indiquer vos éventuels besoins particuliers afin que nous puissions envisager des solutions adaptées (ex : accessibilité, impression d'un format ou d'une police spécifique, etc).



98 %

Satisfaction sur le contenu de formation

95 %

Satisfaction sur l'atteinte des objectifs pédagogiques

98 %

Satisfaction sur la documentation



COMPETENCES VISEES

A l'issue de la formation, les stagiaires seront en capacité :

- De concevoir, d'animer et d'évaluer des actions de promotion de la santé
- De présenter les effets attendus et l'impact de la mise en œuvre d'un projet
- D'utiliser différents outils méthodologiques dans le cadre de la conceptualisation et l'évaluation d'actions ou de programmes de santé



OBJECTIFS DE LA FORMATION

- Connaître les concepts de santé, d'éducation pour la santé, de promotion de la santé et de santé communautaire
- Définir et comprendre les déterminants de la santé, ainsi que leurs interrelations
- Comprendre la place d'une action au sein d'un programme de santé publique
- Connaître les différentes étapes méthodologiques d'un projet
- Découvrir le contenu et les modalités d'utilisation des différents outils proposés dans le cadre de la formation
- Savoir choisir des outils et méthodes adaptés aux objectifs d'un projet d'éducation et de promotion de la santé



1. Soutenir les acteurs de prévention

Méthodologie de projet : soutien des porteurs de projets à chacune des étapes



- Réalisation du diagnostic/état des lieux
 - Identification du partenariat
 - Définition des objectifs
- Elaboration du protocole d'évaluation



2. Développer des programmes d'actions

Petite enfance/ Parentalité



Enfants/
Adolescents



Jeunes
adultes



Adultes
dont ceux en situation
de handicap ou de précarité



Personnes
âgées





2. Développer des programmes d'actions



Nutrition, alimentation



Addictions



Santé environnementale



Compétences psychosociales



Sommeil



Vie affective et sexuelle



Santé mentale



Ecrans



Parentalité

Présentation de la journée

Objectifs:

- Définir les principes fondamentaux de l'entretien motivationnel
- Identifier les différentes étapes de l'entretien motivationnel
- Comprendre et utiliser les « outils » de l'entretien motivationnel
- Soutenir la motivation du patient

Présentation de la journée

Compétences visées:

- Connaissance des principes et de l'esprit de l'entretien motivationnel
- Connaissance des outils de l'entretien motivationnel
- Expérimentation de l'entretien motivationnel

Présentations croisées

- Votre nom, prénom
- Votre structure et ses/vos missions
- Vos attentes pour cette formation



D'après-vous :

Qu'est-ce-que la motivation
et comment la susciter chez les personnes ?



Qu'est-ce-que la motivation ?

C'est le pourquoi de nos comportements, c'est ce qui nous pousse à agir.

La motivation est responsable de la direction et de l'intensité du comportement

(Deci, 1975)



Le continuum de la motivation

selon la théorie de l'auto-détermination (Ryan et Deci, 2017)



Amotivation

Abandon précoce
décrochage



Motivation
extrinsèque

Désengagement plus facile
Réduction de l'effort



Motivation
intrinsèque

Efforts et
persévérance +++

Les nutriments de la motivation

selon la théorie de l'auto-détermination (Ryan et Deci, 2017)

Le besoin
d'autonomie

Désir de l'individu d'être
à l'origine de ses
comportements

Le besoin de
compétence

Désir d'être capable de
répondre avec efficacité aux
demandes et aux défis de
son environnement

Le besoin
d'affiliation

Désir d'être connecté à d'autres
personnes, de recevoir de
l'attention de personnes
importantes pour soi et
d'appartenir à un groupe social

Comment favoriser la motivation ?

En répondant à ces trois besoins !

- Laisser la personne **choisir** ce qu'elle souhaite changer : autonomie
- Se fixer des **objectifs réalistes et atteignables** dans le changement de comportement : compétence
- S'impliquer dans la **relation** : être empathique



Petit exercice pour débiter

En binôme : - une personne mène l'entretien

- l'autre personne arrive avec une situation qu'elle veut changer (faire plus d'exercice, arrêter de fumer...).

Petit exercice pour débuter : débriefing

- Comment s'est senti la personne voulant changer de comportement ?
- Pour la personne menant l'entretien : Est-il parvenu à ses fins ?
Comment s'est-il senti ?

Petit exercice pour débuter : débriefing

- Comment s'est senti la personne voulant changer de comportement ?
- Pour la personne menant l'entretien : Est-il parvenu à ses fins ?
Comment s'est-il senti ?

Cet exercice est l'exact opposé de la pratique de l'entretien motivationnel.

Un avant-goût de l'entretien motivationnel

En binôme : - une personne mène l'entretien

- l'autre personne arrive avec une situation qu'elle veut changer (faire plus d'exercice, arrêter de fumer...).

Un avant-goût de l'entretien motivationnel

- Comment s'est senti la personne voulant changer de comportement ?
- Comment s'est senti l'intervenant ?
- Quelles différences avez-vous notées entre cet exercice et l'exercice précédent?

Cet exercice vous a donné un aperçu de l'entretien motivationnel.

Définition de l'entretien motivationnel

L'entretien motivationnel a été créé dans les années 1980 aux États-Unis

C'est un style de conversation **collaboratif** permettant de renforcer la **motivation propre** d'une personne et son **engagement vers le changement**



Définition de l'Association Francophone de Diffusion de l'Entretien Motivationnel

Définition de l'entretien motivationnel

« L'entretien motivationnel est:

Un style (une méthode) de communication centrée sur la personne

Dirigé vers un objectif amené par la personne

pour résoudre l'ambivalence et promouvoir un changement positif en élaborant et en renforçant la motivation personnelle au changement »

Millner et Rollnick., 2013 cité dans Levounis et al.,2017

L'ambivalence

Coexistence chez la personne de désirs et de motivations contradictoires en faveur ou en défaveur d'un changement



Ce que l'entretien motivationnel n'est PAS

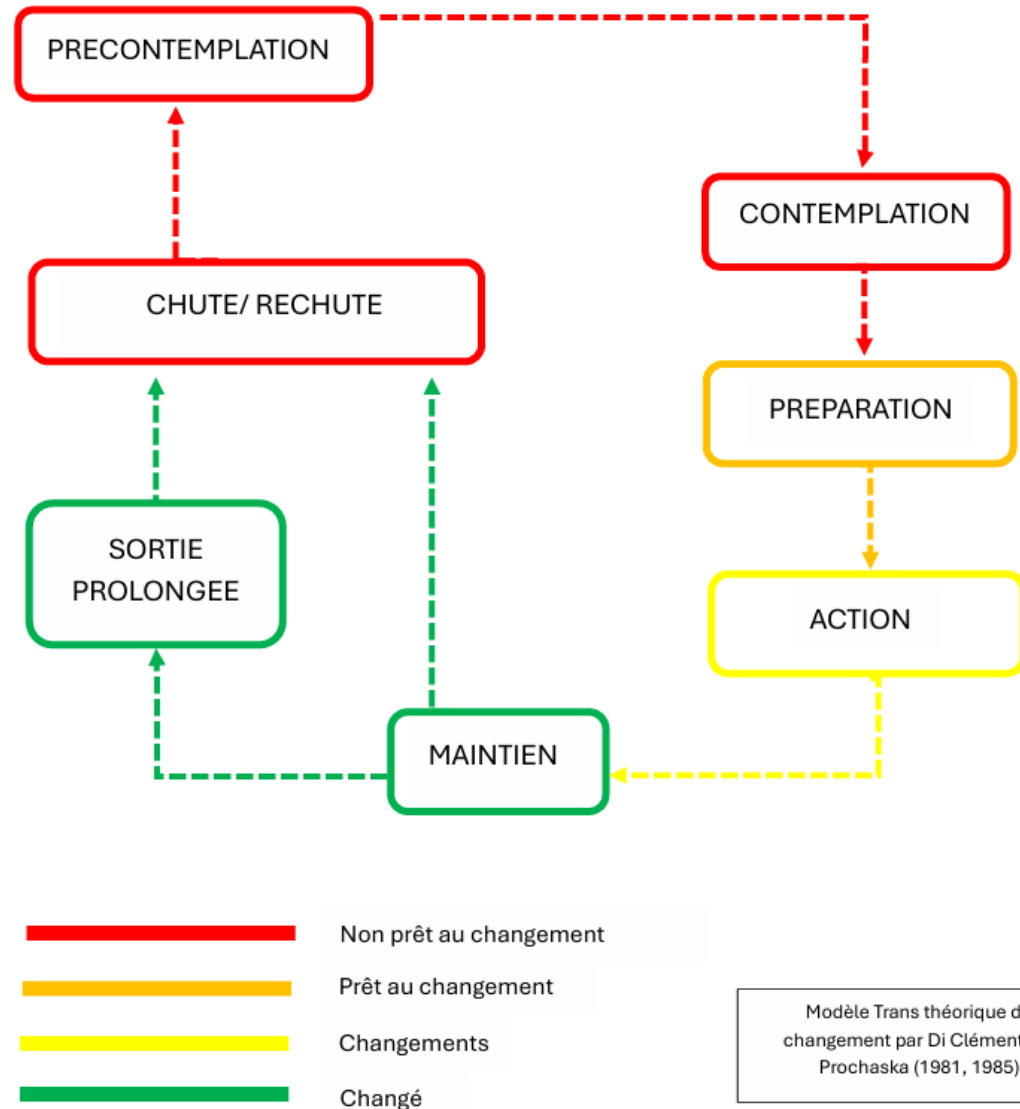
- Une technique composée d'une boîte à outils
 - c'est une façon d'être avec les gens, en utilisant des savoir-faire cliniques spécifiques pour renforcer la motivation au changement
- Une façon de manipuler les gens pour les changer
 - l'EM doit être utilisé pour promouvoir le mieux-être et les meilleurs intérêts des autres

Quand utilise-t-on l'entretien motivationnel ?

- Quand il est question d'un changement de comportement
- Quand on est face à une personne ambivalente à l'égard d'un changement
- Quand on veut aider à la préparation au changement de comportement
- Quand on veut faire passer les résistances au changement

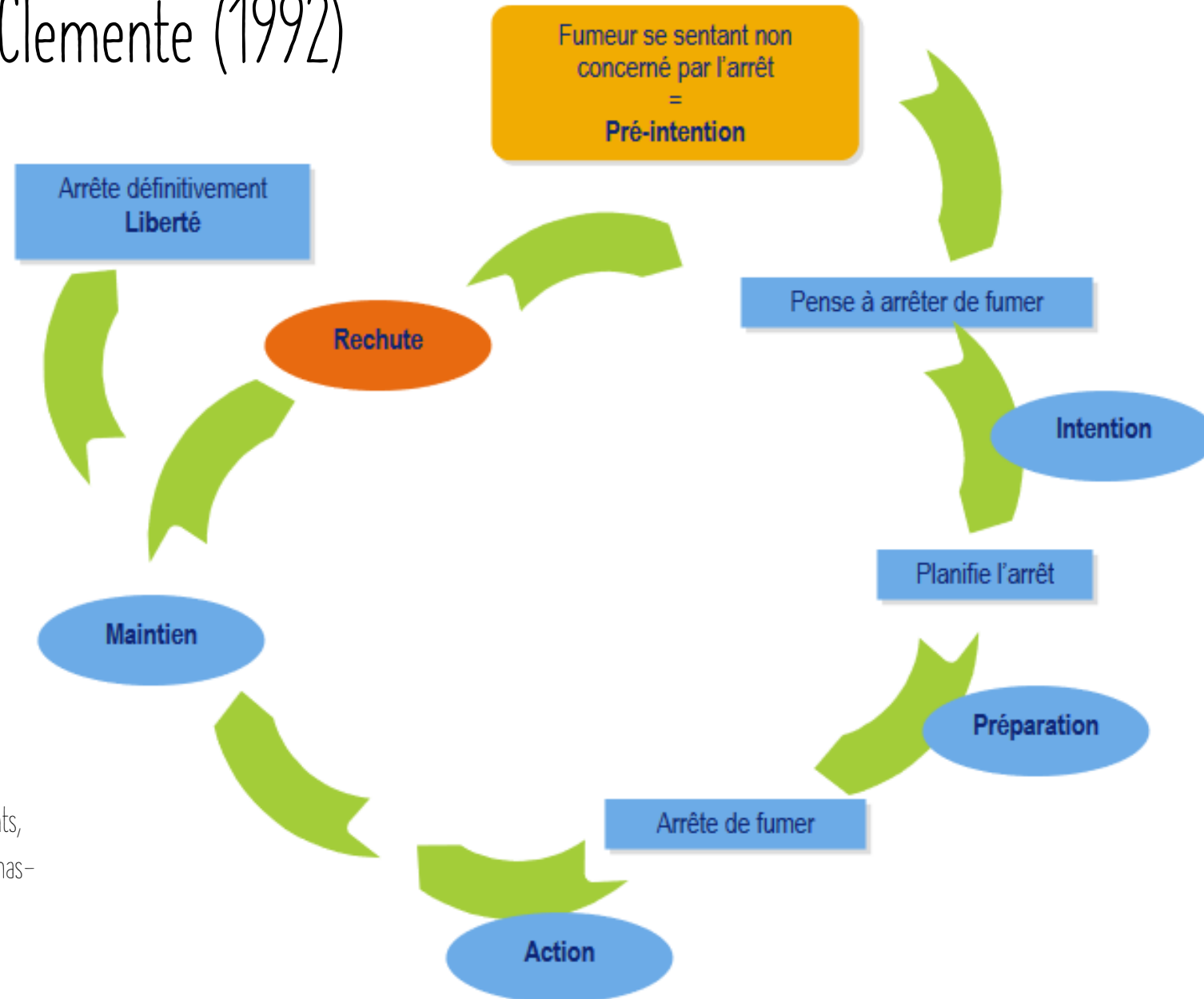
LE MODÈLE TRANS-THÉORIQUE DU CHANGEMENT

- Di Clémente et Prochaska ont mis en valeur une série de stades traversés par un individu souhaitant (ou non) modifier un comportement.
- EM peut permettre de passer d'un stade à l'autre mais n'est pas pertinent pour chaque stade.



Modèle transthéorique des changements de comportements

Prochaska et DiClemente (1992)



Stades de changements selon le modèle transthéorique des changements de comportements, Prochaska et DiClemente, extrait de https://www.has-sante.fr/upload/docs/application/pdf/2014-11/outil_modele_prochaska_et_diclemente.pdf

LES STADES DU CHANGEMENT EN RÉSUMÉ:



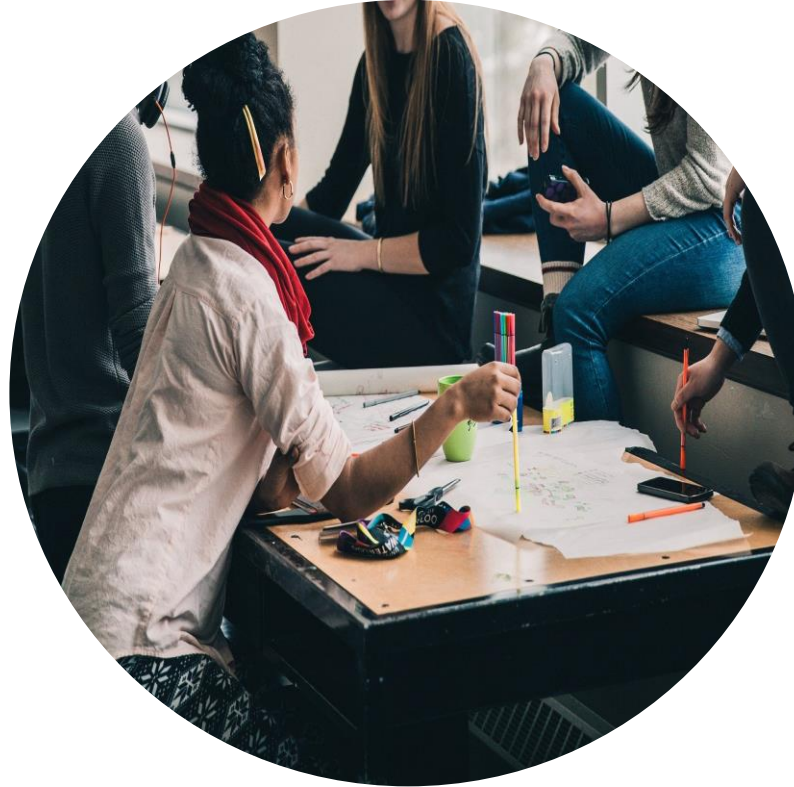
Quand ne pas utiliser l'entretien motivationnel ?

- Quand vous avez un intérêt personnel avec la personne que vous accompagnez (conflit d'intérêt)
- Quand cela se combine avec un moyen de coercition

Avec qui utiliser l'entretien motivationnel ?



Adolescents



Jeunes adultes



Adultes

Dans quels champs est utilisé l'entretien motivationnel ?



Addictologie



Vaccination



Observance
thérapeutique



Alimentation

Objectif de l'entretien motivationnel

Aider une personne à avancer vers le changement
en travaillant sur son ambivalence
pour augmenter sa motivation au changement



D'après-vous quelle est la philosophie de l'EM ?

Quels sont les « ingrédients » nécessaire à l'EM ?

La philosophie de l'entretien motivationnel



Le partenariat

L'EM c'est comme une danse.

On bouge avec la personne et non contre elle.

Un bon EM a la douceur d'une valse dans un grand bal.

Un des deux danseurs guide l'autre et bien guider fait partie de l'art de l'EM, sans faire trébucher l'autre danseur ni lui marcher sur les pieds



Qu'est-ce-que l'empathie ?

Exercice





Sympathie



Compassion



Empathie



Amour



Antipathie

L'empathie

- Sentiment d'être compris
- Sentiment de confiance
- Meilleure observance thérapeutique
- Encourage l'élaboration
- Permet de comprendre ce qui motive le patient, ses objectifs et ses valeurs

L'évocation ou l'approche centrée solution (ACS)



Approche
positive du
changement



Posture de non-savoir
Co-expertise



Patient expert de lui-même



Centrée sur les forces, ressources,
compétences du patient

Les grands principes de l'entretien motivationnel

Empathie

Soutenir
l'efficacité
personnelle
du patient

Rouler
avec les
résistances

Développer
l'autonomie

Explorer
l'ambivalence

Informé si
nécessaire

Les résistances / freins

- Signal d'une dissonance entre les attentes de la personne et celles de l'intervenant
- Indique à l'intervenant qu'il doit changer de stratégie pour rouler avec la résistance
- Prédicteur du non-changement



Selon vous, quels sont les signes d'un comportement résistant ?

5 catégories de comportements résistants :

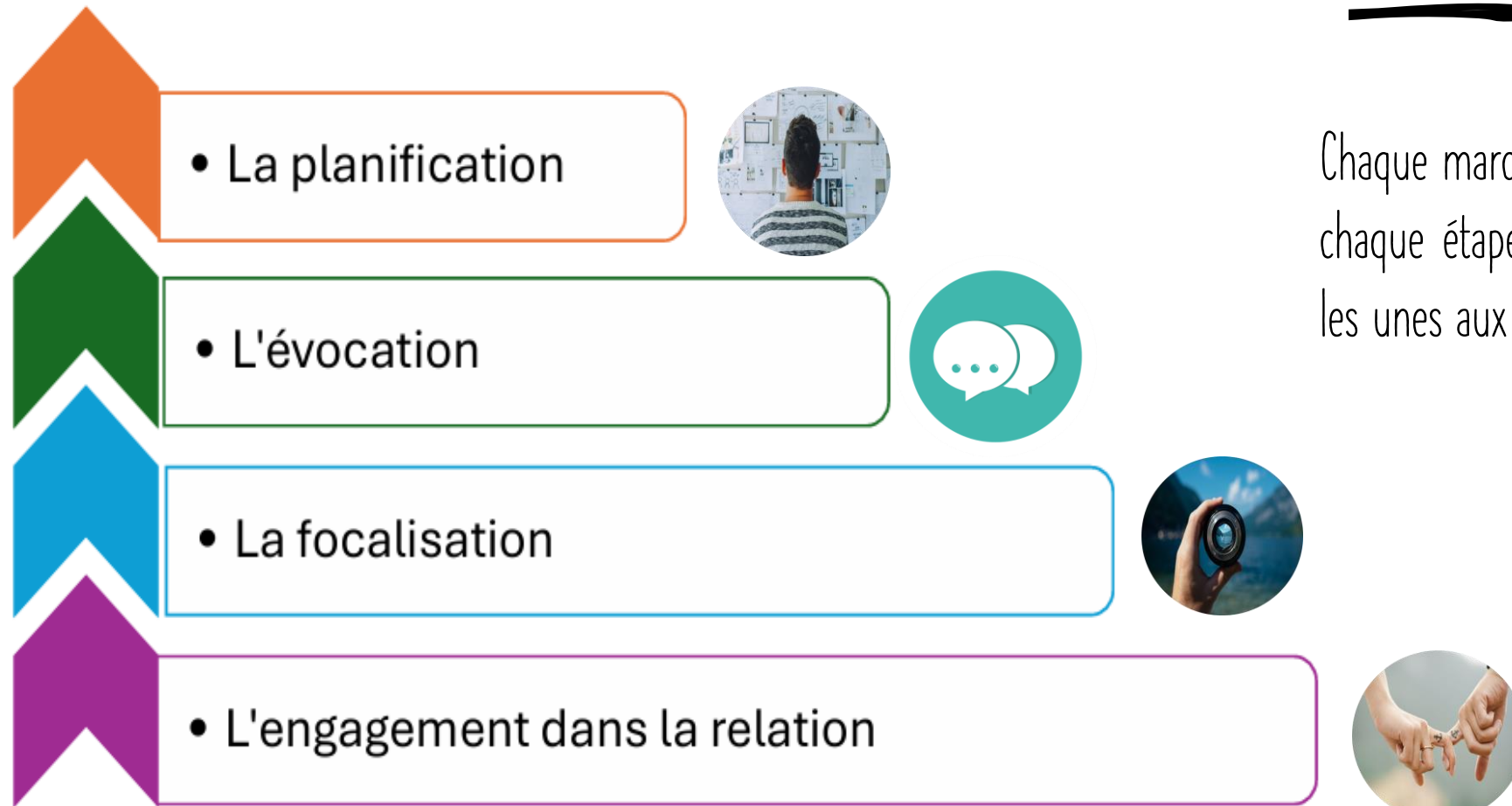
- Argumenter / remettre en question
- Interrompre
- Être sur la défensive: blâmer, être en désaccord, se dire à l'abri des conséquences négatives, minimiser...
- Ignorer : faire dévier le sujet, absence de réactions/ non réponse
- Éviter : RDV manqué, retards systématiques

Pour rouler avec les résistances

- Éviter l'argumentation, la confrontation
- Se mettre du côté de la résistance : ne pas la contrecarrer
- Être empathique, notifier: « Je vois que c'est un sujet difficile à aborder pour vous, on y reviendra quand vous le souhaitez »





D'après-vous quelles sont les grandes
étapes de l'EM ?

LES 4 PROCESSUS DE L'ENTRETIEN MOTIVATIONNEL:



Chaque marche s'appuie sur la précédente :
chaque étape est consécutive et imbriquée
les unes aux autres

Quatre grands processus

Processus	Objectifs
<p>1. Engagement dans la relation</p> 	<p>Avoir un climat relationnel favorable : empathie, non jugement, soutenir l'autonomie du patient et le valoriser – prérequis pour la suite</p>
<p>2. Focalisation vers un objectif</p> 	<p>S'accorder avec la personne sur la direction visée par l'accompagnement. - Déterminer avec le patient un objectif précis (De quoi aimeriez-vous parler? Quel sujet serait le plus important pour vous aujourd'hui?)</p>
<p>3. Evocation</p> 	<p>Amener le patient à verbaliser ses raisons et motivations au changement – explorer l'ambivalence (discours changement/maintien)- tester si le patient est prêt pour la planification (Etes-vous prêt à, Pourrions-nous définir un plan d'action ensemble?)</p>
<p>4. Planification</p> 	<p>Planifier l'action quand la balance oscille (passage du « si et pourquoi » au « quand et comment » changer – s'appuyer sur les capacités et les moyens du patient</p>

Quatre grands processus



1. L'engagement

- Ce qui favorise l'engagement : les désirs et objectifs du patient, l'importance du changement pour le patient, l'ambiance positive dans lequel se déroule l'EM, les attentes (comment le patient pense que nous pouvons l'aider) et l'espoir du patient.
- Les pièges à éviter : piège de l'expert, piège de la critique, piège de l'évaluation (poser trop de questions), piège de la focalisation prématurée, piège de l'étiquetage, piège des banalités (conversation « banale »).

Quatre grands processus



1. L'engagement : exercice pratique

Parmi les énoncés suivants, lesquels favorisent l'engagement dans la relation, lesquels sont les pièges à éviter?

- 1. Je suis curieux d'en connaître plus sur vous. Seriez-vous d'accord pour m'en dire davantage ?
- 2. Je suis ici pour vous aider et je peux vraiment vous offrir des solutions rapides et efficaces
- 3. Est-ce-que vous allez bien malgré la météo?
- 4. Nous allons travailler ensemble selon votre rythme. L'important pour moi est de m'adapter à vos besoins.
- 5. Maintenant que nous avons fait le tour du problème, je pense que vous être prêt à passer à l'action
- 6. J'ai besoin de recueillir plusieurs informations, ce qui me permettra de déterminer un plan d'action efficace

Quatre grands processus



1. L'engagement : exercice pratique

Parmi les énoncés suivants, lesquels favorisent l'engagement dans la relation, lesquels sont les pièges à éviter?

- Je suis curieux d'en connaître plus sur vous. Seriez-vous d'accord pour m'en dire davantage ?
- Je suis ici pour vous aider et je peux vraiment vous offrir des solutions rapides et efficaces
- Est-ce-que vous allez bien malgré la météo? (P banalité) (P expert)
- Nous allons travailler ensemble selon votre rythme. L'important pour moi est de m'adapter à vos besoins.
- Maintenant que nous avons fait le tour du problème, je pense que vous être prêt à passer à l'action (P focalisation prématurée)
- J'ai besoin de recueillir plusieurs informations, ce qui me permettra de déterminer un plan d'action efficace (P évaluation)

Quatre grands processus

2. Focalisation

Permet de s'accorder avec la personne sur la direction visée par l'accompagnement



Trois scénarios possibles :

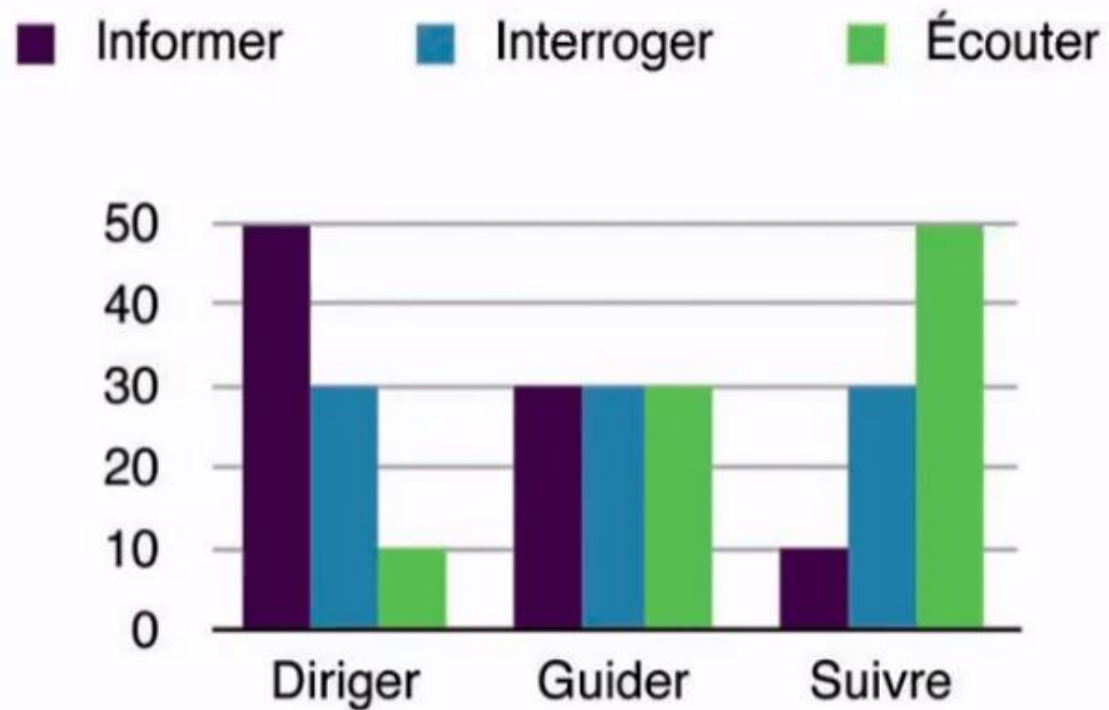
- L'objectif est défini et clair
- Plusieurs options sont possibles – nous allons décider ensemble quel objectif est le plus important pour vous
- La personne ne sait pas – nous allons explorer ensemble ce qui est important pour vous aujourd'hui et quels sujets vous aimeriez aborder

Les grands principes de l'entretien motivationnel

Attention au réflexe correcteur
= donner conseils,
vouloir apporter une réponse toute faite

Styles de communication

Figure 1. **Place prise par les différentes compétences dans les styles relationnels**



Styles de communication



Diriger = « *Je sais ce que vous devriez faire et voici comment le faire* »

Donner beaucoup d'informations mais peu d'écoute = thérapeute actif, patient passif
ex: médecin qui explique comment prendre correctement un médicament

Suivre = « *J'ai confiance en votre sagesse, je vais rester à vos côtés
et je vais vous laisser élaborer cela de votre façon* »

Donner très peu d'informations, peu interroger mais beaucoup d'écoute
= thérapeute passif, patient actif

Guider = « *Vous pouvez résoudre ceci par vous-même et je peux vous accompagner
si vous en ressentez le besoin* »

Donner des informations si besoin, interroger et écouter = thérapeute et patient actifs

Styles de communication



Guider = c'est comme un guide que nous engageons lorsque nous visitons un nouveau pays. Ce n'est pas son travail de nous dire quand arriver, à quelle heure, où aller et quoi faire ou voir.

Un bon guide ne va pas nous suivre partout, il a de bonnes capacités d'écoute et propose son expertise lorsqu'elle est nécessaire.

Exercice

Imaginez-vous assis(e) avec une amie à discuter d'une question qui l'angoisse. Elle se sent déchirée : doit-elle ou non rester avec cette personne avec qui elle est depuis plusieurs années ? Sa décision aura évidemment des conséquences importantes et à long terme. Quelle est votre réaction ?

Réaction 1 : Vous l'écoutez avec attention, vous exprimez votre soutien, vous prenez le temps d'écouter ce qu'elle ressent, vous lui donnez l'occasion de cheminer sur son problème et de verbaliser ce qu'elle ressent.

Réaction 2 : Vous lui faites une suggestion en lui expliquant comment vous voyez sa situation et pourquoi vous pensez ainsi.

Réaction 3 : Vous l'écoutez avec attention, vous exprimez votre soutien et explorez avec elle les différentes options qui s'offrent à elle en repérant avec elle le pour et le contre de chaque option.

Exercice

Imaginez-vous assis(e) avec une amie à discuter d'une question qui l'angoisse. Elle se sent déchirée : doit-elle ou non rester avec cette personne avec qui elle est depuis plusieurs années ? Sa décision aura évidemment des conséquences importantes et à long terme. Quelle est votre réaction ?

Réaction 1 : Vous l'écoutez avec attention, vous exprimez votre soutien, vous prenez le temps d'écouter ce qu'elle ressent, vous lui donnez l'occasion de cheminer sur son problème et de verbaliser ce qu'elle ressent **= Suivre**

Réaction 2 : Vous lui faites une suggestion en lui expliquant comment vous voyez sa situation et pourquoi vous pensez ainsi **= Diriger**

Réaction 3 : Vous l'écoutez avec attention, vous exprimez votre soutien et explorez avec elle les différentes options qui s'offrent à elle en repérant avec elle le pour et le contre de chaque option **= Guider**

L'importance de l'écoute active

Les 12 impasses relationnelles de Thomas Gordon :

1. Diriger, ordonner, commander
2. Mettre en garde, avertir, menacer
3. Donner des conseils ou proposer des solutions : un conseil pour une personne A ne va pas forcément fonctionner pour une personne B
4. Persuader avec de la logique, des arguments
5. Dire aux gens ce qu'ils devraient faire, moraliser
6. Juger, critiquer
7. Approuver ce que la personne dit
8. Faire honte, ridiculiser
9. Analyser, interpréter ce que la personne nous dit
10. Consoler, rassurer
11. Demander des preuves
12. Changer de sujet, faire de l'humour

Repérer les impasses relationnelles

Une personne vient vous voir car elle rencontre des problèmes avec son conjoint.

Personne : Je ne sais vraiment pas si je vais le quitter ou non...

Intervenant : Vous devriez faire ce qui vous paraît être le mieux.

Personne : Mais c'est ça le problème ! Je ne sais pas ce qui est le mieux !

Intervenant : Mais si, vous le savez au fond de vous.

Personne : Et bien, je me sens piégé, coincé dans notre relation.

Intervenante : Avez-vous pensé à vous séparer quelque temps pour voir comment vous vous sentez ?

Personne : Mais je l'aime et ça me ferait vraiment mal de le quitter !

Intervenant : Mais si vous ne le faites pas, vous pourriez gâcher votre vie.

Personne : Mais est-ce-que ce n'est pas un peu égoïste ?

Intervenant : C'est seulement ce que vous devez faire pour prendre soin de vous-même.

Personne : Je ne sais vraiment pas comment je pourrais faire ça, comment je pourrais le gérer...

Intervenant : Je suis sûr que ça se passera bien.

Repérer les impasses relationnelles

Une personne vient vous voir car elle rencontre des problèmes avec son conjoint.

Personne : Je ne sais vraiment pas si je vais le quitter ou non...

Intervenant : Vous devriez faire ce qui vous paraît être le mieux. **5 - Moraliser**

Personne : Mais c'est ça le problème ! Je ne sais pas ce qui est le mieux !

Intervenant : Mais si, vous le savez au fond de vous. **6 - Juger, critiquer**

Personne : Et bien, je me sens piégé, coincé dans notre relation.

3 – Proposer solutions

Intervenante : Avez-vous pensé à vous séparer quelque temps pour voir comment vous vous sentez ?

Personne : Mais je l'aime et ça me ferait vraiment mal de le quitter !

Intervenant : Mais si vous ne le faites pas, vous pourriez gâcher votre vie. **2 – Mettre en garde**

Personne : Mais est-ce-que ce n'est pas un peu égoïste ?

Intervenant : C'est seulement ce que vous devez faire pour prendre soin de vous-même. **4 – Persuader**

Personne : Je ne sais vraiment pas comment je pourrais faire ça, comment je pourrais le gérer...

Intervenant : Je suis sûr que ça se passera bien. **10 – Rassurer**

Quatre grands processus



3. Evocation

Reconnaître et cultiver le **discours changement** (tout élément en faveur du changement) et modérer le **discours maintien** (éléments en faveur du statu quo – non changement)

2 types de discours changement :

- Discours changement **préparatoire** (généralement exprimé dans la phase d'évocation)
- Discours changement **de mobilisation** (planification) : signale le mouvement vers la résolution de l'ambivalence dans le sens du changement
Souvent entendu quand discours d'engagement : « *je veux, je vais...* »

Quatre grands processus

3. Evocation



Discours changement préparatoire s'exprime sous 4 « formes » = DCRB

- Désirs (j'aimerais arrêter de fumer)
- Capacités (je me sens capable d'arrêter de fumer)
- Raisons (fumer aggrave mon asthme)
- Besoins (ça ne peut plus durer, j'ai besoin de retrouver ma vie d'avant)

Exercice



Les énoncés suivants sont-ils
du discours changement de préparation ou du discours maintien ?

- Je m'en sens incapable pour le moment
- J'ai vraiment besoin de retrouver ma vie d'avant
- J'aurais probablement plus d'énergie
- J'ai besoin de temps
- Il y a quelque chose en moi qui n'a pas envie que les choses changent
- Je serais capable avec du soutien de changer

Exercice



Les énoncés suivants sont-ils
du discours changement de préparation ou du discours maintien ?

- Je m'en sens incapable pour le moment (DM)
- J'ai vraiment besoin de retrouver ma vie d'avant
- J'aurais probablement plus d'énergie
- J'ai besoin de temps (DM)
- Il y a quelque chose en moi qui n'a pas envie que les choses changent (DM)
- Je serais capable avec du soutien de changer

Quatre grands processus



4. Planification

Discours changement de mobilisation s'exprime sous trois formes = EAP

- Engagement (ex : je vais arrêter de fumer)
- Activation (ex : je me suis fait à l'idée de surveiller ma glycémie plusieurs fois par jour)
- Premiers pas (ex : j'ai acheté des baskets pour aller courir)

Exercice

Parmi les énoncés suivants, lesquels sont des discours changement de mobilisation ?



- Je dois faire quelque chose
- Je vais faire tout ce qu'il faut pour réussir
- Je suis capable de voir les choses sous un autre angle
- J'ai parlé à mes amis de mon projet de faire plus de sport
- J'ai jeté toutes les bouteilles à la maison
- Je pourrais faire des projets à long terme

Exercice

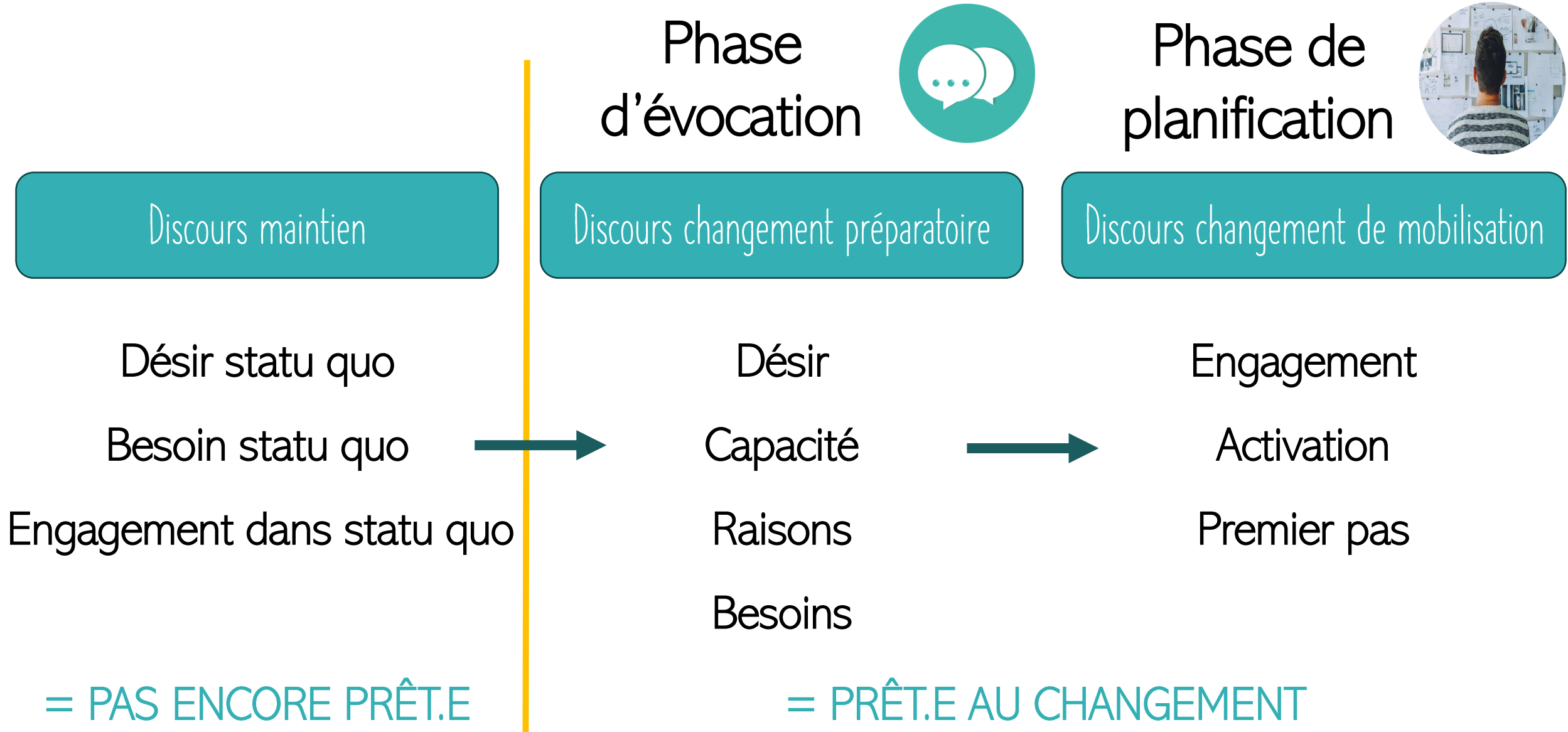
Parmi les énoncés suivants, lesquels sont des discours changement de mobilisation ?



- Je dois faire quelque chose
- Je vais faire tout ce qu'il faut pour réussir (DCM)
- Je suis capable de voir les choses sous un autre angle
- J'ai parlé à mes amis de mon projet de faire plus de sport (DCM)
- J'ai jeté toutes les bouteilles à la maison (DCM)
- Je pourrais faire des projets à long terme

Les autres phrases sont des exemples de discours changement de préparation

Quatre grands processus



Quatre grands processus



4. Planification

Une fois que l'objectif est clair : **le confirmer**

Par ex : un étudiant souhaite améliorer ses notes
et pour cela il a prévu de travailler plus.

Intervenant : « *Voyons voir si j'ai bien compris , votre objectif est d'améliorer vos notes en travaillant plus, c'est bien ça ?* »

Quatre grands processus



4. Planification

Faire préciser le plan pour atteindre l'objectif :
Où ? Quand ? Comment ? Avec qui ? Date Heures

Intervenant : « *Comment avez-vous prévu de vous travailler plus ?
Avez-vous pensé à des heures ou des jours précis ?
A quel endroit ?* »

Quatre grands processus



4. Planification

Résumer le plan

Intervenant : « *Afin d'améliorer vos notes, vous prévoyez de travailler tous les jours deux heures, de 18h à 20h, sauf le samedi. C'est bien ça ?* »

Exemple d'entretien motivationnel

Extrait n°1

Illustration d'une planification

Leviers de changement

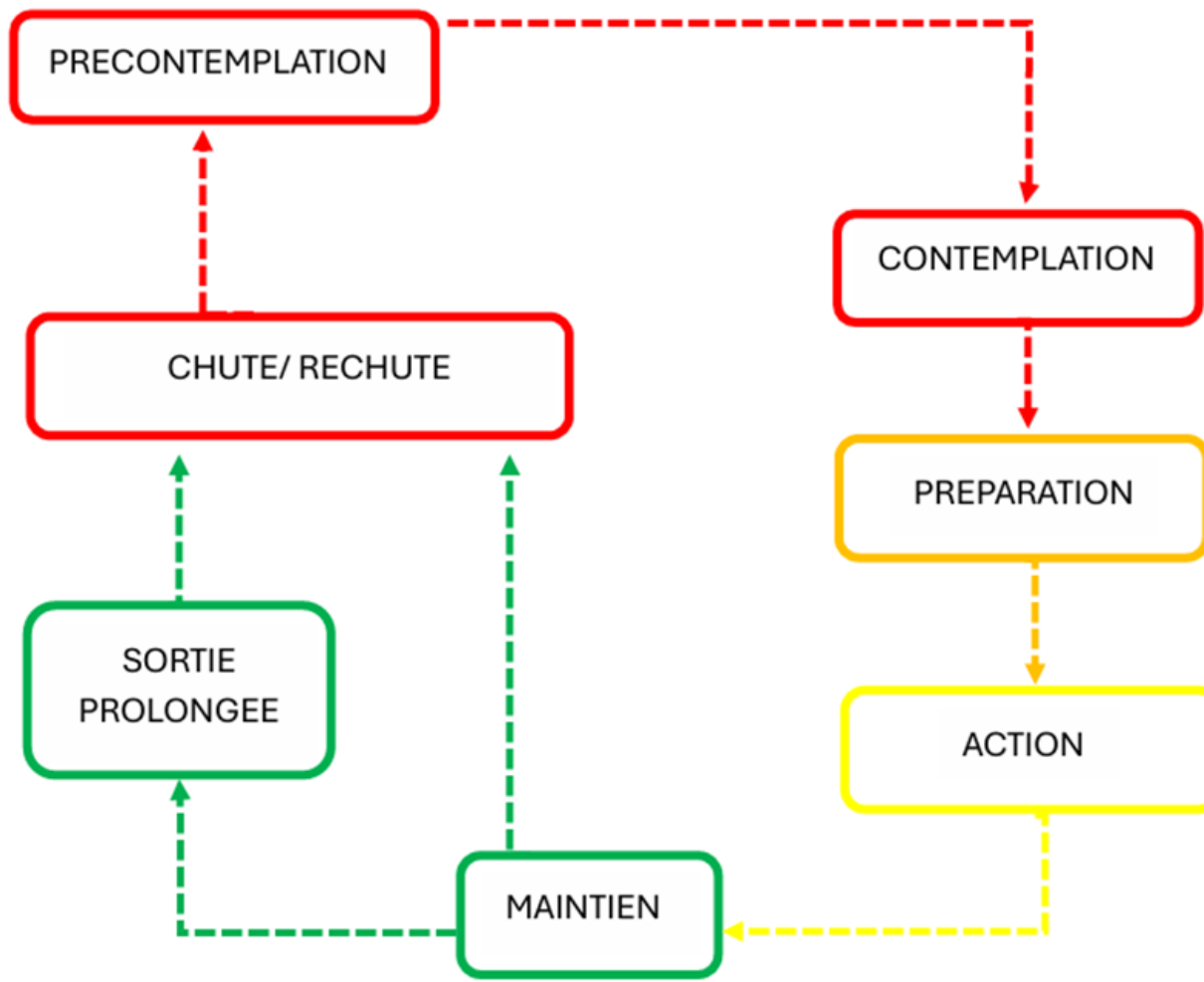
Confiance :
auto-efficacité
du patient
A quel point le
patient se sent
capable de
réussir

Importance :
à quel point c'est
important pour le
patient de changer

Être prêt :
aider à identifier si
le patient est prêt
A quel point le
patient se sent
prêt à changer

Les leviers
du
changement

S'il manque un levier, pas de changement durable possible



- Non prêt au changement
- Prêt au changement
- Changements
- Changé

Modèle Trans théorique du changement par Di Clémente et Prochaska (1981, 1985)

Les outils de l'entretien motivationnel

L' O u V E R



Questions
Ouvertes



Valoriser



Ecoute
réflective



Résumer

Exercice : questions ouvertes ou fermées ?

Qu'est-ce-que vous aimez dans le fait de fumer?

Est-ce-que vous voulez essayer de faire cela pendant 15 jours?

Voulez-vous que l'on se revoit la semaine prochaine?

Qu'en pensez-vous?

A l'avenir, comment voulez-vous que l'on procède par rapport à votre surpoids?

Avez-vous pensé à la marche?

Quelles sont les conséquences à long terme de l'insuffisance rénale qui vous inquiète le plus?

Ne pensez-vous pas que ça irait mieux si vous arrêtiez de fumer?

Comment comptez-vous vous y prendre?

En quoi puis-je vous être utile ?

En général, les questions fermées demandent des réponses courtes (oui/non)

Exercice : questions ouvertes ou fermées ?

Qu'est-ce-que vous aimez dans le fait de fumer? **Ouverte (O)**

Est-ce-que vous voulez essayer de faire cela pendant 15 jours?

Voulez-vous que l'on se revoit la semaine prochaine?

Qu'en pensez-vous? **Ouverte**

A l'avenir, comment voulez-vous que l'on procède par rapport à votre surpoids? **O**

Avez-vous pensé à la marche?

Quelles sont les conséquences à long terme de l'insuffisance rénale qui vous inquiète le plus? **Ouverte**

Ne pensez-vous pas que ça irait mieux si vous arrêtiez de fumer?

Comment comptez-vous vous y prendre? **Ouverte**

En quoi puis-je vous être utile ? **Ouverte**

En général, les questions fermées demandent des réponses courtes (oui/non)

Exercice : questions ouvertes ou fermées ?

En petit groupe : trouver 3 idées de reformulations

Dans la série de questions ci-dessous, transformez la question fermée en question ouverte en gardant le sens de la question.

5a. *«Pensez-vous que vous aurez des problèmes pour équilibrer votre diabète ?»*

5b. *«Est-ce que votre santé vous inquiète ?»*

5c. *«Qu'aimeriez-vous faire pour perdre du poids : un régime ou de l'activité physique ?»*

5d. *«Ne pensez-vous pas que cela irait mieux si vous arrêtiez de fumer ?»*

5e. *«Ne serait-il pas important pour vous de donner du sens à votre vie ?»*

Exercice : questions ouvertes ou fermées ?

Réponses possibles :

- 5a) Quels problèmes pourriez-vous rencontrer pour équilibrer votre diabète?
- 5b) Qu'est-ce qui vous inquiète dans votre santé?
- 5c) Qu'aimeriez-vous faire pour perdre du poids?
- 5d) Quels avantages auriez-vous à arrêter de fumer?
- 5e) Quel sens aimeriez-vous donner à votre vie? »

Formulations pour poser des questions ouvertes

Que... Quel... Qu'est-ce que?

Comment?

De quelle manière?

Parlez-moi de... Racontez-moi... Expliquez-moi..

De quoi... En quoi... Comme quoi?

À quel point?

Dans quelle mesure?

C'est-à-dire?

Si vous deviez m'en dire plus?

Par exemple?

Pour quelles raisons?

Les outils de l'entretien motivationnel

L'Ou V E R



Questions
Ouvertes



Valoriser



Ecoute
réflective



Résumer

Savoir Valoriser

Rappel de quelques principes de l'EM : soutenir l'efficacité personnelle d'une personne, renforcer l'autonomie, par une collaboration empathique entre l'aidant et l'aidé.

A votre avis:

- **Comment valorise-t-on ?**
 - **Que valorise-t-on ?**

Savoir Valoriser

L'écueil du compliment

« *Bravo, vous avez bien travaillé* »

« *Félicitation,, vous avez arrêté de boire... Réussi vos examens... etc.* »

ATTENTION :

- Jugement positif
- Relation paternaliste ascendante (le maître félicite son élève)

Peut engendrer une relation biaisée: si la personne n'atteint pas son objectif, en plus d'être déçue, elle craindra de vous décevoir et cela risque d'entacher la relation (absence aux RDV, stratégies d'évitement...)

La valorisation motivationnelle

Permet à la personne de se sentir capable, de croire en elle et de souligner ses compétences et valeurs.

- Doit être sincère et authentique, contextualisée et personnalisée
- Favorise l'engagement dans la relation.

Que Valorise-t-on ?



Comment ? Questionner pour valoriser

LE PROCESSUS :

- Pourriez-vous me dire ce qui vous a permis de tenir ?

LES COMPETENCES MOBILISEES :

- Finalement, quelles compétences vous avez mobilisées ?

QUESTIONNER

LES VALEURS/ QUALITES :

- Quelles qualités importantes avez-vous utilisées ?

LES RESSOURCES :

- Quelles ressources vous ont permis de réaliser tous ces efforts ?

Les outils de l'entretien motivationnel

L'Ou V E R



Questions
ouvertes (Ou)

Valoriser

Ecoute
réflective

Résumer

Les reflets

Technique qui consiste à reformuler les propos de la personne

- Objectifs :
 - Pour la personne : se rend compte qu'il est écouté
et constate que sa parole est reconnue
 - Pour l'intervenant : s'assurer qu'il a bien compris ce que le patient lui dit
clarifier ce que le patient veut dire
recentrer l'entretien si besoin

Les reflets

« Entre ce que je pense,
Ce que je veux dire,
Ce que je crois dire,
Ce que je dis,

Ce que vous avez envie d'entendre,

Ce que vous croyez entendre,

Ce que vous entendez,

Ce que vous avez envie de comprendre,

Ce que vous croyez comprendre,

Ce que vous comprenez...

Il y a au moins dix possibilités de ne pas se comprendre.

Mais essayons quand même ! »

Les reflets

Écoute réflexive = c'est faire une hypothèse sur ce que la personne veut dire

Si vous faites une mauvaise hypothèse, la personne vous corrigera.

- **Reflets simples** = répéter ou paraphraser légèrement le contenu du discours de la personne – partie visible de l'iceberg. Perroquet
- **Reflets complexes** = ajoute du sens ou met l'accent sur ce que la personne nous dit en faisant une hypothèse – faire une hypothèse sur ce qui se situe sous la surface de l'iceberg. (Emotions, ambivalence..)

Les reflets

Écoute réflexive = c'est faire une hypothèse sur ce que la personne veut dire

Ex : une personne vient vous voir car elle se sent triste et déprimé.
C'est comme cela qu'elle le formule.

- **Reflets simples** : *vous vous sentez déprimé aujourd'hui, vous ne vous sentez pas très bien.*
- **Reflets complexes** : *il s'est passé quelque chose depuis la dernière fois que nous nous sommes vus – ces dernière semaines, votre moral a eu des hauts et des bas.*

Les reflets

- Double reflet = évoquer les 2 côtés de l'ambivalence.

Ex : Patient : *Je sais que la cigarette me cause mes crises d'asthme, mais ça me stresse rien que de penser à arrêter de fumer.*

Vous : D'un côté vous me dites qu'il sera difficile pour vous d'arrêter de fumer et en même temps vous me dites qu'arrêter de fumer vous aidera à gérer votre problème d'asthme.

→ Si j'ai bien compris, vous m'avez dit que, vous me dites que ...

Pour vous....c'est bien ça?

Doit paraître naturel !

Les reflets : à votre tour

En binôme, reflétez ce que la personne vous dit

« Une fois où je me suis senti.e. soutenu.e / écouté.e
accompagné.e »

Exercice Julia

Lisez le dialogue suivant et repérez les questions ouvertes, les reflets, les valorisations, les résumés.



Questions
ouvertes (Ou)



Valoriser



Ecoute
réflective

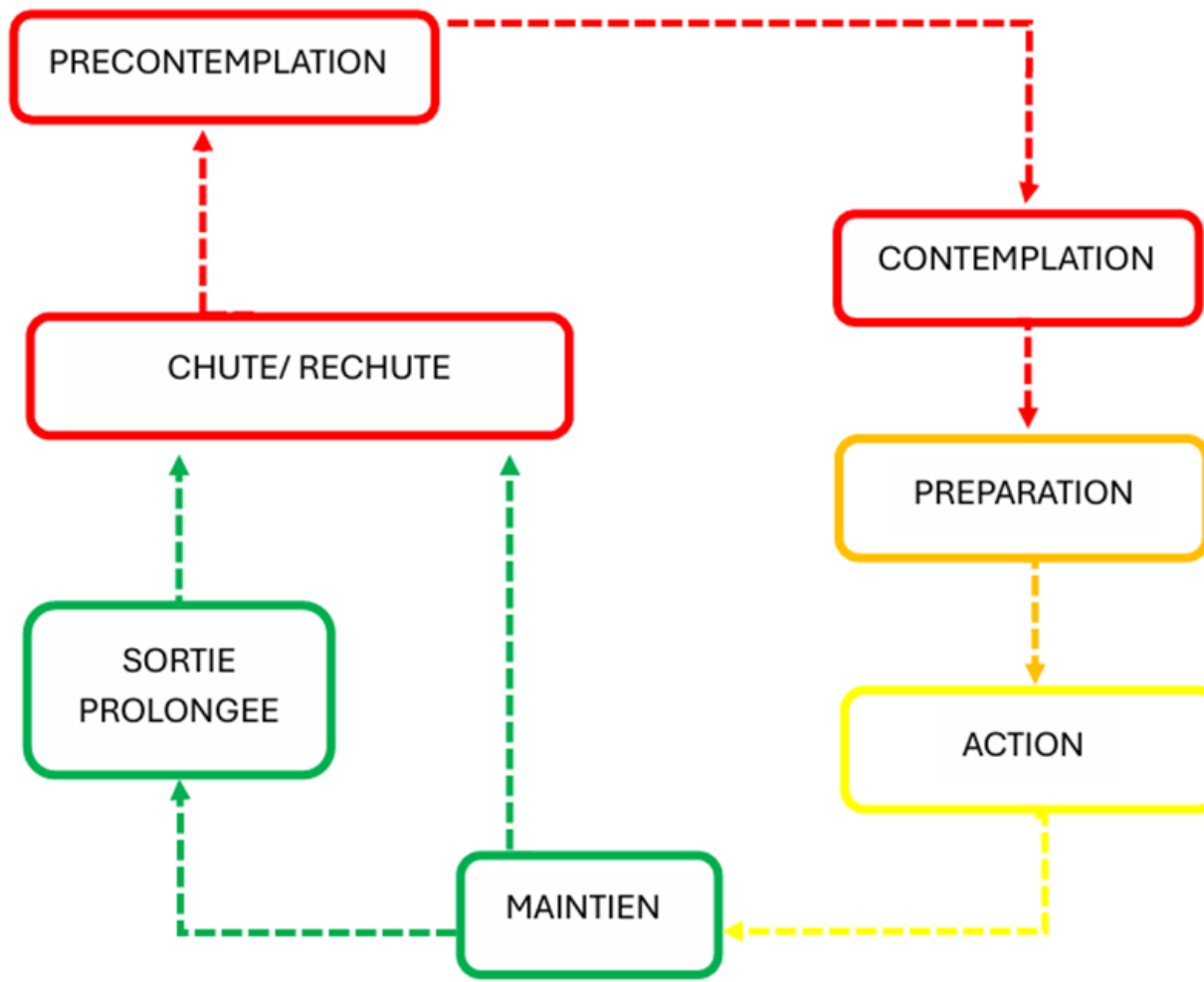


Résumer



BIENVENUE À CETTE
NOUVELLE JOURNÉE !

Que retenez-vous de la journée d'hier ?

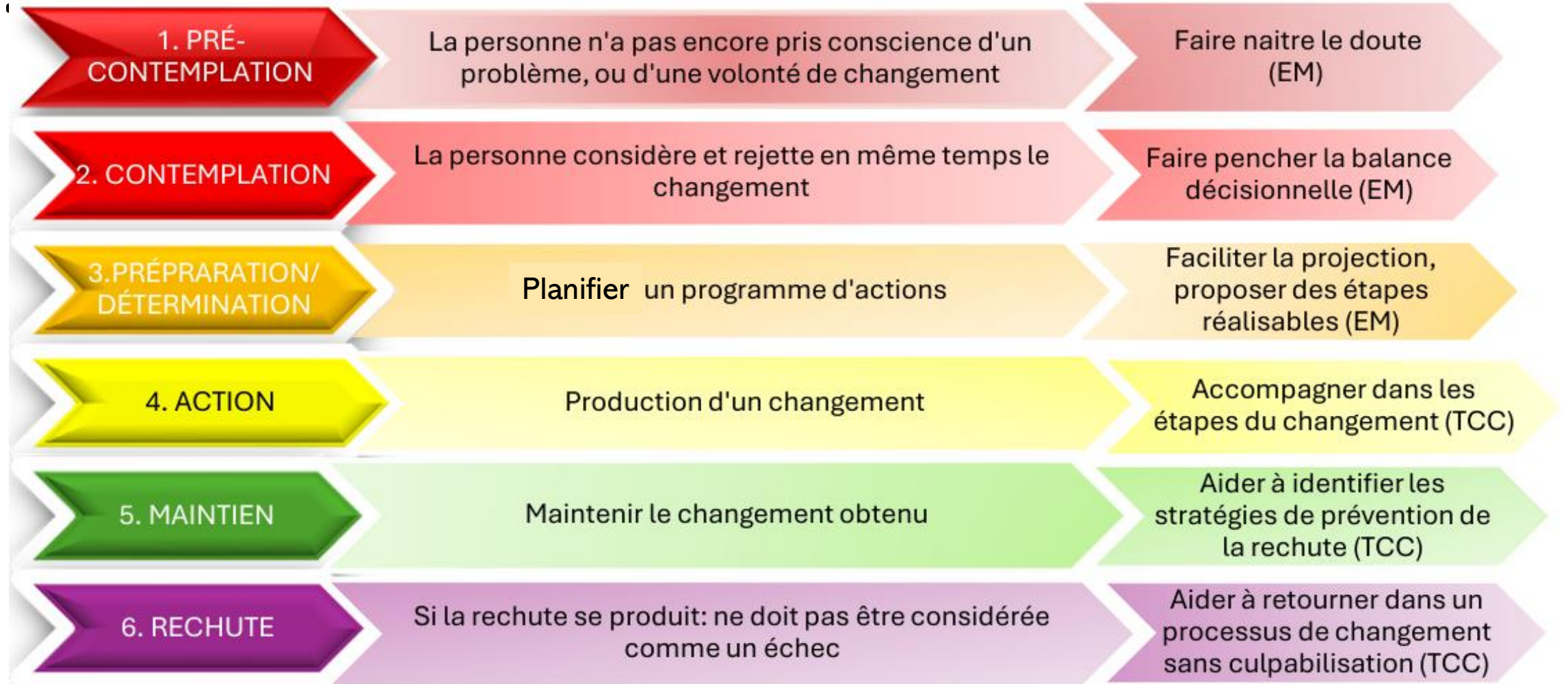


- Non prêt au changement
- Prêt au changement
- Changements
- Changé

Modèle Trans théorique du changement par Di Clémente et Prochaska (1981, 1985)

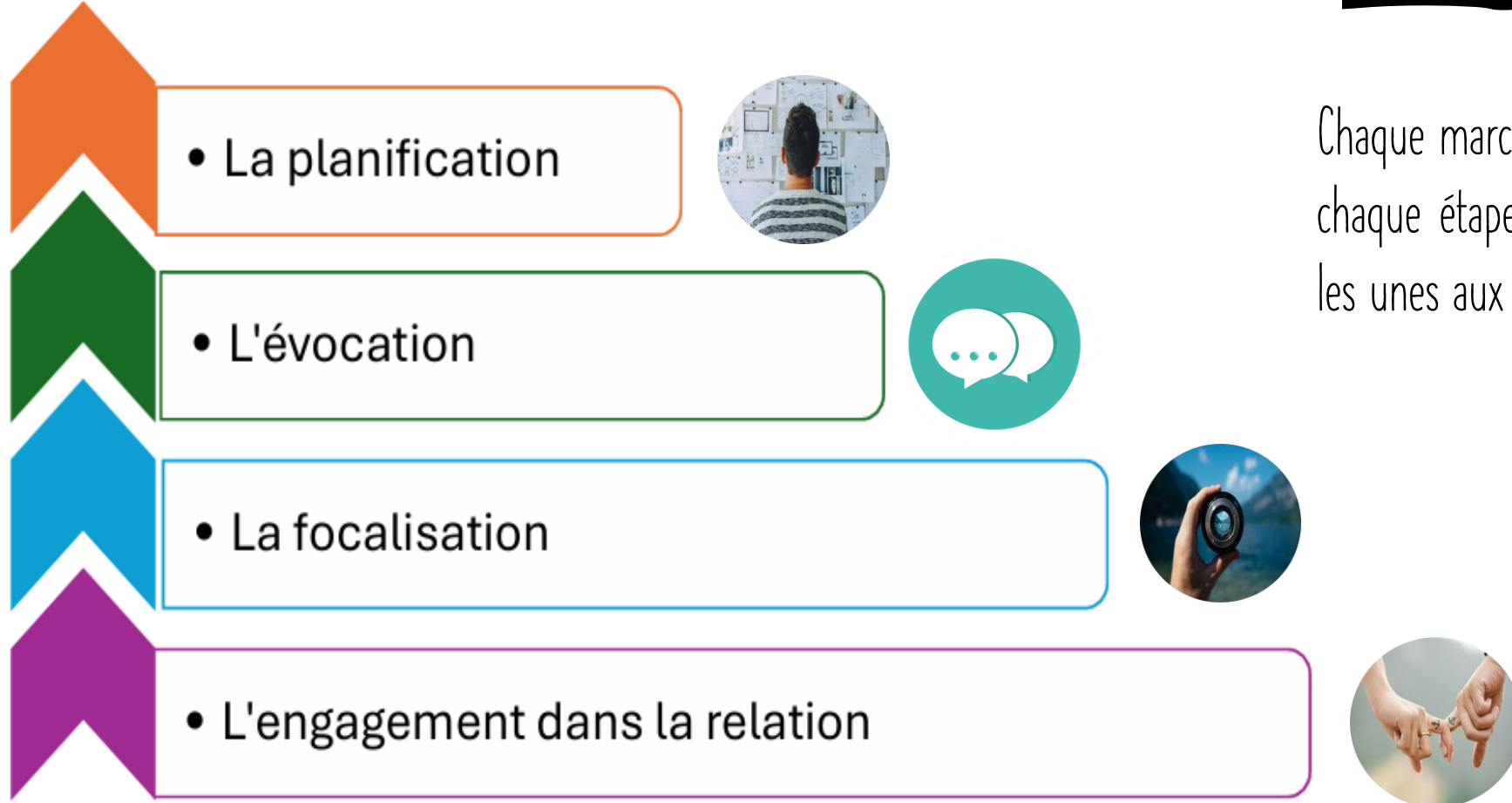
Rappel

LES STADES DU CHANGEMENT EN RÉSUMÉ



Rappel

LES 4 PROCESSUS DE L'ENTRETIEN MOTIVATIONNEL



Chaque marche s'appuie sur la précédente :
chaque étape est consécutive et imbriquée
les unes aux autres

Rappel

Phase
d'évocation



Phase de
planification



Discours maintien

Discours changement préparatoire

Discours changement de mobilisation

Désir statu quo

Désir

Engagement

Besoin statu quo

Capacité

Activation

Engagement dans statu quo

Raisons

Premier pas

Besoins

= PAS ENCORE PRÊT.E

= PRÊT.E AU CHANGEMENT

Rappel

L' O u V E R



Questions
Ouvertes



Valoriser



Ecoute
réflective



Résumer

Savoir informer

Eviter de croire que la personne a peu de connaissances sur le problème
et que c'est notre rôle d'expert de lui en fournir



Demander

- Ce qu'il connaît/ pense savoir
- La possibilité d'apporter de nouvelles informations/ des compléments



Fournir

- Des renseignements ou informations



Demander

- Ce qu'il pense maintenant qu'il a ces nouveaux éléments
- S'il souhaite avoir d'autres informations complémentaires

Susciter le discours changement : les outils

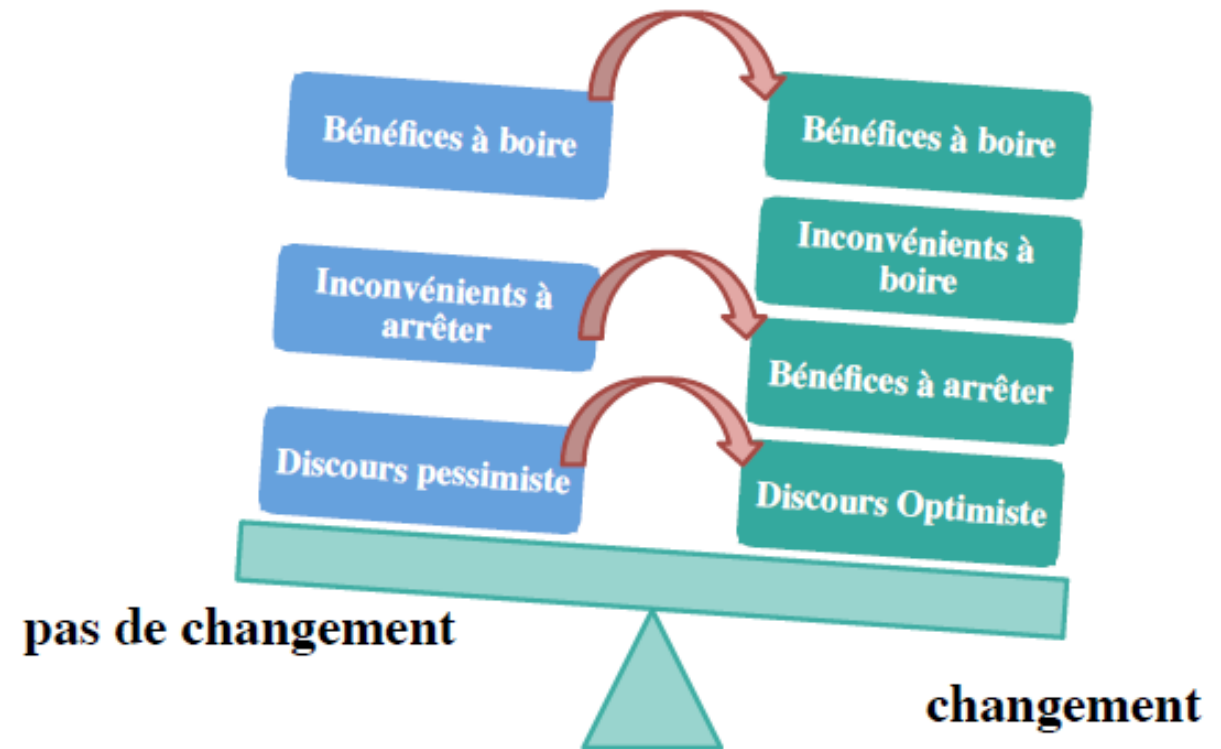
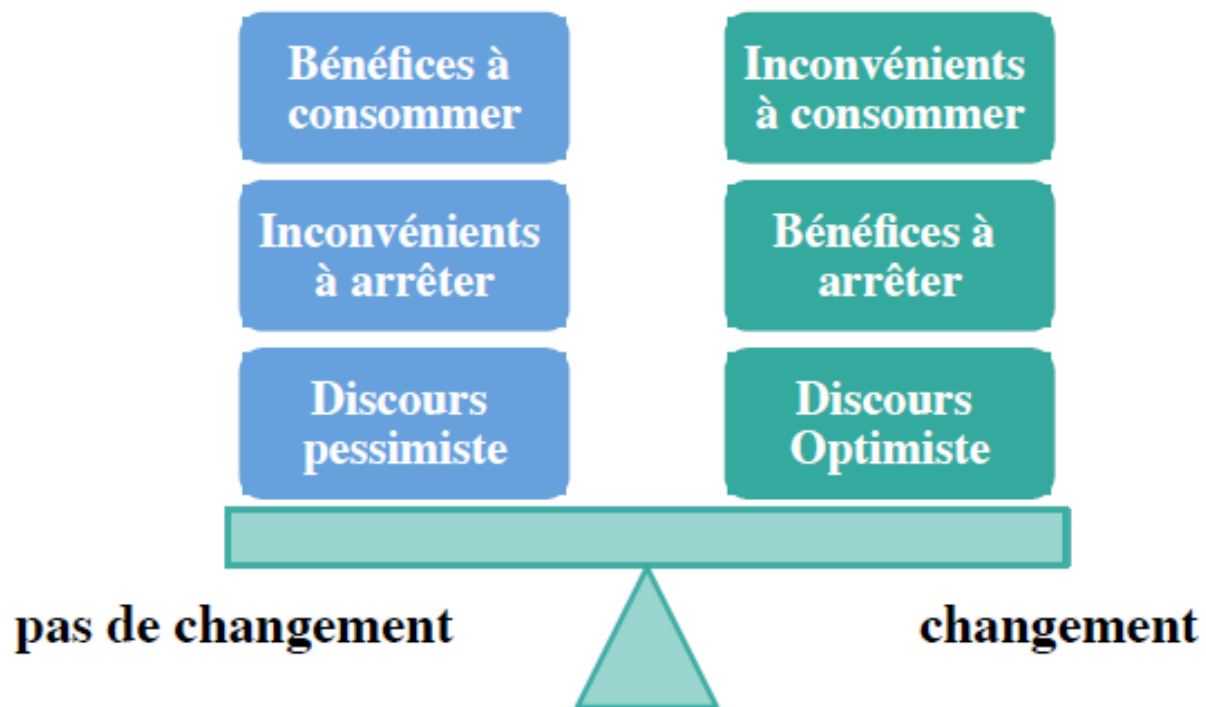
Les échelles motivationnelles



- **Importance** : où vous situeriez-vous concernant l'importance pour vous aujourd'hui d'arrêter de fumer ? Ex : 7/10
« Qu'est-ce qui pourrait vous faire situer l'importance, que vous accordez à arrêter de fumer, à 7 plutôt qu'à 10 ? »
- **Confiance** : si vous décidiez un jour de le faire, où vous situeriez-vous concernant la confiance que vous avez en vous de réussir ? Ex : 2/10
« Qu'est-ce qui fait que vous situez, à ce jour, votre confiance à 2 plutôt qu'à 0 ? »
- **Disposition** : à combien estimez-vous aujourd'hui le sentiment d'être prêt à arrêter de fumer ? Ex : 5/10
« Qu'est-ce qui pourrait vous faire situer votre sentiment d'être prêt à arrêter de fumer à 5 plutôt qu'à 10 ? »

Susciter le discours changement : les outils

La balance décisionnelle



Susciter le discours changement : les outils

Le slalom décisionnel

DISCOURS MAINTIEN

DISCOURS CHANGEMENT

Avantages du statu quo

Les bonnes choses actuellement

Les moins bonnes choses actuellement

Inconvénients du statu quo

Inconvénients du changement

Les moins bonnes choses du changement

Les bonnes choses du changement

Avantages du changement

Susciter le discours changement : les outils

Le slalom décisionnel

Quels sont les avantages que vous avez à fumer ?

Les bonnes choses actuellement

Les moins bonnes choses actuellement

Quels sont les désavantages de votre situation ?
Changement de comportement que vous souhaiteriez ?

Si vous changiez de comportement, quels seraient les inconvénients à ne pas changer ?
Qu'est-ce qui vous empêcherait de changer ?

Les moins bonnes choses du changement

Les bonnes choses du changement

Si vous changiez de comportement, quels seraient les avantages pour vous / votre famille, vos proches...?
Si vous changiez, quelles différences cela fera pour vous, vos proches, votre famille ?
Qu'est-ce qui changera ?
Qu'est-ce que cela vous permettra de faire ?

Balance décisionnelle

SITUATION ACTUELLE / STATU QUO :		CHANGEMENT :	
AVANTAGES	INCONVENIENTS	AVANTAGES	INCONVENIENTS
	DISCOURS CHANGEMENT	DISCOURS CHANGEMENT	
FREIN AU CHANGEMENT	MOTEUR DE CHANGEMENT	MOTEUR DE CHANGEMENT	FREIN AU CHANGEMENT

Jeu de rôles

Par groupe de trois :

- Un intervenant
- Une personne
- Un observateur

La personne choisit un comportement qu'il voudrait changer (réel ou fictif)

L'intervenant tente de guider le patient par des questions ouvertes (et éventuellement par de la reformulation et/ou autres outils de l'OuVER) pour explorer le pour, puis le contre du statu quo et le contre, puis le pour du changement.

Jeu de rôles : débriefing

1. Comment s'est déroulée cette mise en situation ?
2. Qu'a pu noter l'observateur ?
3. Qu'est-ce-qui a été facile/difficile ?
4. Qu'a ressenti la personne et l'intervenant ?

Exemple d'entretien motivationnel

Extrait n°2

Pendant le visionnage de la vidéo repérez :

- Les différentes étapes du processus (engagement, focalisation, évocation, planification)
- Le changement de discours (maintien → changement)
 - Les différents outils utilisés

Les outils de l'entretien motivationnel

Lorsque l'on comprend ce à quoi la personne attache de la valeur, nous avons une clé pour savoir ce qui la motive.

Le jeu de cartes des valeurs personnelles (AFDEM)

Objectifs :

- Faire réfléchir l'utilisateur sur les liens entre ses valeurs personnelles et le comportement qu'il songe à modifier. Par exemple: « La famille est une valeur importante pour vous, vous désirez être un bon parent pour vos enfants. Parlez-moi en davantage... Comment votre consommation d'alcool affecte votre rôle de parent ? »
- Faire augmenter l'importance d'effectuer le changement chez l'utilisateur en faisant émerger les divergences entre ses valeurs et ses comportements.
- Faire augmenter son désir de changer de comportement pour qu'il soit davantage en cohérence avec ses valeurs.

Les outils de l'entretien motivationnel

Lorsque l'on comprend ce à quoi la personne attache de la valeur, nous avons une clé pour savoir ce qui la motive.

Le jeu de cartes des valeurs personnelles (AFDEM)

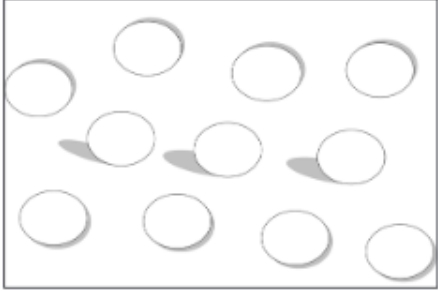
Comment et quand l'utiliser ?

- S'utilise lors de la phase de l'évocation.
- Donnez le jeu de carte à l'utilisateur et lui demandez de trouver les 10 valeurs les plus importantes à ses yeux. Ensuite, parmi les 10 cartes, il doit en identifier 5 qui lui semble essentielles. Discutez avec l'utilisateur de la place de ces **valeurs** dans sa vie et les **mettre en relation avec le comportement à modifier**.
- S'utilise aussi bien en individuel qu'en groupe.

Disponible au lien suivant:

<https://afdem.org/jeu-de-cartes-des-valeurs-personnelles/>

● Le napperon



UTILITÉ

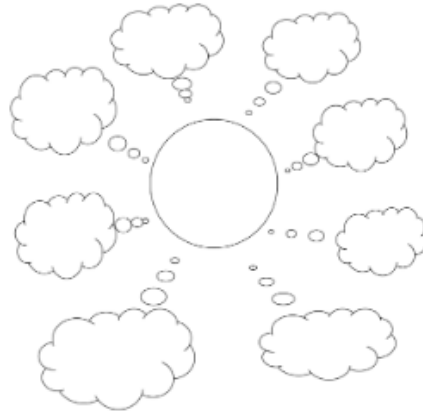
- Fixer un objectif clair à la rencontre.
- Sélectionner un sujet de discussion.
- Pour recadrer les échanges sur l'objectif choisi ou pour passer à un autre objectif.

COMMENT UTILISER CET OUTIL?

Le plus souvent, le napperon est vierge et on demande au client de le compléter avec les éléments qui influencent son comportement.

Documents extrait de la formation
« Optimisation de la pratique de
counseling par l'utilisation de l'entretien
motivationnel -de base » INSPQ

● Les bulles



UTILITÉ





- Explorer les objectifs de vie et les projets d'avenir du client, repérer les soutiens possibles, anticiper les situations complexes et engager un plan de changement et des actions concrètes.

COMMENT UTILISER CET OUTIL?

Le client est représenté par le cercle central.

- L'intervenant demande au client d'inscrire les sphères de sa vie qui sont importantes pour lui.
- Ensuite, l'intervenant lui demande de coter chaque bulle sur une échelle de 1 à 10, selon le degré d'importance qu'il lui attribue.
- Il demandera ensuite au client de choisir la bulle la plus importante pour lui et d'expliquer comment il pourrait avoir une action de progression ou de changement.

Les quatre grands processus

Processus	Outils que l'on peut utiliser
Engagement dans la relation 	L'Ouver (l'utiliser à + ou – toutes les étapes) et être empathique +++
Focalisation vers un objectif 	Le napperon / les bulles
Evocation 	Utilisation de la balance décisionnelle et des échelles Utilisation du jeu de cartes des valeurs (AFDEM)
Planification 	Les bulles : exemple de question à poser au début « Comment aimeriez-vous procéder ? » Dans chaque bulle, un but/ une action puis le patient choisit l'ordre dans lequel il veut réaliser ces actions

Et si la personne n'a pas confiance en elle pour changer ?

Le discours confiance

Un des facteurs les plus prédictifs de changement

Les graines de l'espoir sont déjà là, attendant d'être découvertes et portés au jour...

Le discours confiance

- Poser des questions ouvertes et refléter :
 - Comment pourriez-vous vous y prendre pour réaliser ce changement ?
 - Quel serait le 1^{er} petit pas ?
 - Qu'est-ce-qui vous donne de la confiance pour accomplir ce changement ?
- L'échelle de confiance : dans quelle mesure avez-vous confiance dans vos capacités de réussir si vous décidiez ce changement ?
 - Pourquoi êtes-vous à x et non à 0 (ou à $x/2$) ?
 - Qu'est-ce-qui vous permettrait d'aller de x à $x+2$?
 - Comment pourrais-je vous aider à passer de x à $x+2$?

Le discours confiance

- **Identifier et valoriser les ressources internes** : jetez un œil sur cette liste de forces personnelles que les gens peuvent avoir et entourez celles qui vous décrivent (au moins 5) – ou réfléchir à « une situation dont je suis fier.e »
 - **Passer en revue les succès passés** : quels changements avez-vous réussis que vous ne pensiez pas pouvoir réussir avant de les entreprendre ? Comment avez-vous fait ça ? Pourquoi aviez-vous décidé de changer ? Comment avez-vous commencé et maintenu vos efforts ? Quels obstacles avez-vous rencontrés et comment les avez-vous surmontés ? Quelles leçons tirez-vous quant à cette réussite sur vos ressources, points forts ?
- > on cherche à ce que la personne trouve ses propres ressources – résumer à la fin

Le discours confiance

- **Brainstorming** : générer autant d'idées que possibles sur les méthodes envisagées pour accomplir le changement.
- **Changer de point de vue** : ne pas parler d'échecs mais de tentatives : une tentative est déjà un succès et rappeler que souvent les fumeurs n'arrêtent pas de fumer à la 1^{ère} tentative, souvent besoin de 3-4 tentatives – il n'y a pas d'échecs, juste des succès différés – rechercher ce qui a fonctionné dans ces tentatives.
- Lettre de rupture

Le discours confiance

- Utiliser le conditionnel :
 - Supposez que vous ayez réussi, et que vous regardiez en arrière vers le présent. Qu'est-ce-qui aura été efficace dans ce changement ? Comment est-ce arrivé ?
 - Lettre du futur : ce que j'aimerais que vous fassiez c'est que vous imaginiez une lettre que vous écririez dans 5 ans, après avoir réussi ce changement que vous souhaitez. C'est une lettre de vous dans le futur à vous dans le présent. Permettez-vous des mots d'encouragements venant de ce vous-même futur et dites-vous comment vous avez réussi le changement.
 - Question miracle : si tout était possible, qu'envisageriez-vous ?

Le discours confiance : exercice

A votre tour : repérez dans l'exemple suivant les différentes techniques utilisées pour susciter le discours-confiance

<https://www.youtube.com/watch?v=V1kuA8LTf5o>

Jeu de rôles n°2

Utilisation des bulles dans la phase de planification :
se fixer un plan d'action et anticiper les obstacles au changement
et voir comment nous pourrions faire face ensemble à ces obstacles

- 1) Choisir UN SEUL objectif
- 2) Le préciser finement : où, quand, comment, combien de temps...
- 3) Quels sont les 1^{er} pas que vous pourriez-faire pour atteindre cet objectif ?
(aussi petits soient-ils)
- 4) Facultatif : Anticiper les obstacles + comment pourrions-nous les résoudre ?

Jeu de rôles : débriefing

1. Comment s'est déroulée cette mise en situation ?
2. Qu'a pu noter l'observateur ?
3. Qu'est-ce-qui a été facile/difficile ?
4. Qu'a ressenti la personne et l'intervenant ?

Exemple d'entretien motivationnel

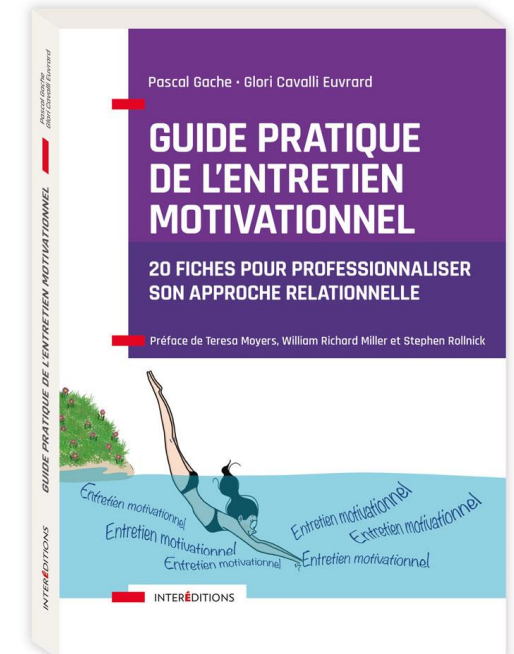
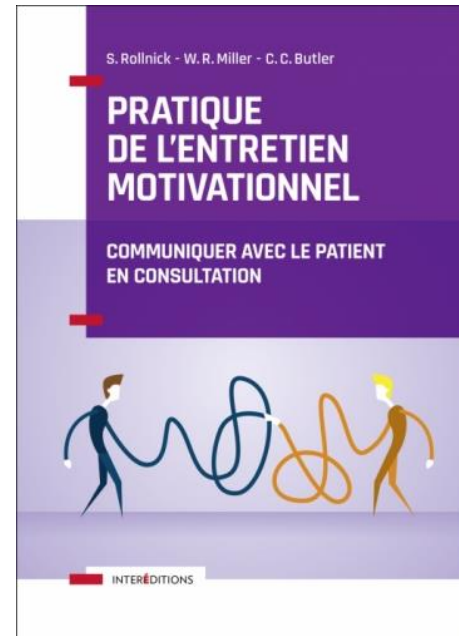
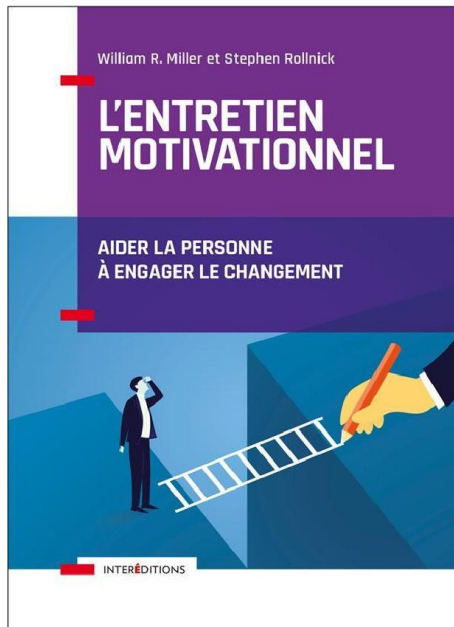
Extrait n°3

*Pendant le visionnage de la vidéo
repérer les différents outils utilisés*

Pour plus d'informations

Site de l'Association Francophone de Diffusion de l'Entretien Motivationnel <https://afdem.org/>

Site du Guide pratique de l'entretien motivationnel <https://abcd-em.com/>



Bibliographie

Benarous, X., Legrand, C., & Consoli, S. M. (2014). L'entretien motivationnel dans la promotion des comportements de santé: une approche de la relation médecin/malade. *La Revue de médecine interne*, 35(5), 317-321.

Bordes, C. (2018). Efficacité des simulations dans l'apprentissage de l'entretien motivationnel. *Une revue de la littérature*.

Gagneur, A. (2020). L'entrevue motivationnelle: un outil particulièrement efficace pour atténuer la réticence à la vaccination. *RMTC*, 46(4), 104.

Levounis, P., Arnaout, B., & Marienfeld, C. (Eds.). (2017). *Motivational interviewing for clinical practice*. American Psychiatric Pub.

Meynard, P. G. C. F. A., & Sommer, M. R. M. J. (2006). L'entretien motivationnel: quelques repères théoriques et quelques exercices pratiques. *Rev Med Suisse*, 2, 31657.

Miller, W. R., & Rollnick, S. (2006). *L'entretien motivationnel-Aider la personne à engager le changement: Aider la personne à engager le changement*. InterEditions.

Rollnick, S., Miller, W. R., & Butler, C. (2009). *Pratique de l'entretien motivationnel*. InterEditions

Formation « Optimisation de la pratique de counseling par l'utilisation de l'entretien motivationnel –de base », INSPQ

<https://afdem.org/> : Association française de diffusion de l'entretien motivationnel

<https://www.youtube.com/watch?v=jKOS0iPfjJI> : vidéo du CRES PACA

https://www.has-sante.fr/upload/docs/application/pdf/2014-11/outil_modele_prochaska_et_diclemente.pdf



MERCI POUR VOTRE
PARTICIPATION !