



L'ENTRETIEN MOTIVATIONNEL

OU COMMENT ACCOMPAGNER  
VERS LE CHANGEMENT?

# Comité Départemental d'Education pour la Santé des Alpes-de-Haute-Provence



Association loi 1901, créée en 1993



# Nos missions

---

Communication des actualités  
Documentation de diffusion  
Outils pédagogiques  
Relai des campagnes nationales



**Deux objectifs :**  
**Soutenir les acteurs de prévention**  
**Développer des programmes de prévention**



Organisme de formation certifié Qualiopi  
Catalogue de formations en ligne  
Journées d'échanges de pratiques  
et de présentation d'outils pédagogiques  
Colloque/ Journée départementale



# Nos missions



Santé environnementale

Nutrition

Santé mentale

Lutte contre les addictions

Compétences psychosociales

Santé sexuelle - EVARS



Soutien des porteurs de projets à  
chacune des étapes :

Diagnostic /  
Définition des objectifs /  
Evaluation

Accompagnement pour l'élaboration de  
programme en  
Education Thérapeutique du Patient



# Aujourd'hui -J1:

## Objectifs:

- Définir les principes fondamentaux de l'entretien motivationnel
- Identifier les différentes étapes de l'entretien motivationnel
- Les compétences de l'entretien motivationnel

# Présentations croisées

- Votre nom, prénom, Votre structure et ses/vos missions
  - Vos attentes vis-à-vis de la formation.
- Pourquoi les personnes ne changent pas comme on le voudrait alors que ce serait bien pour elles?*
- Ça me fait quoi à moi en tant qu'écoutant, quand ça se passe ainsi?*



**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)

Action non  
autodéterminée

Action  
autodéterminée



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

# Petit exercice pour débiter. 1

- En binôme : - une personne mène l'entretien (thérapeute)
- 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.

## **Petit exercice pour débiter. 2**

- En binôme : - une personne mène l'entretien (intervertir les rôles)
- l'autre personne arrive avec une situation qu'elle veut changer (faire plus d'exercice, arrêter de fumer...).

## Petit exercice pour débiter. 2

- 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.

# 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





# Définition de l'entretien motivationnel

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

C'est « Un style de **conversation collaborative** autour du **changement**, dont le but est de **renforcer la motivation propre** et l'engagement au changement d'une personne »



# Objectif de l'entretien motivationnel

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



# L'ambivalence

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



# Avec qui utiliser l'entretien motivationnel ?



Adolescents



Jeunes adultes



Adultes

# Dans quels champs est utilisé l'entretien motivationnel ?



Addictologie



Vaccination



Observance  
thérapeutique



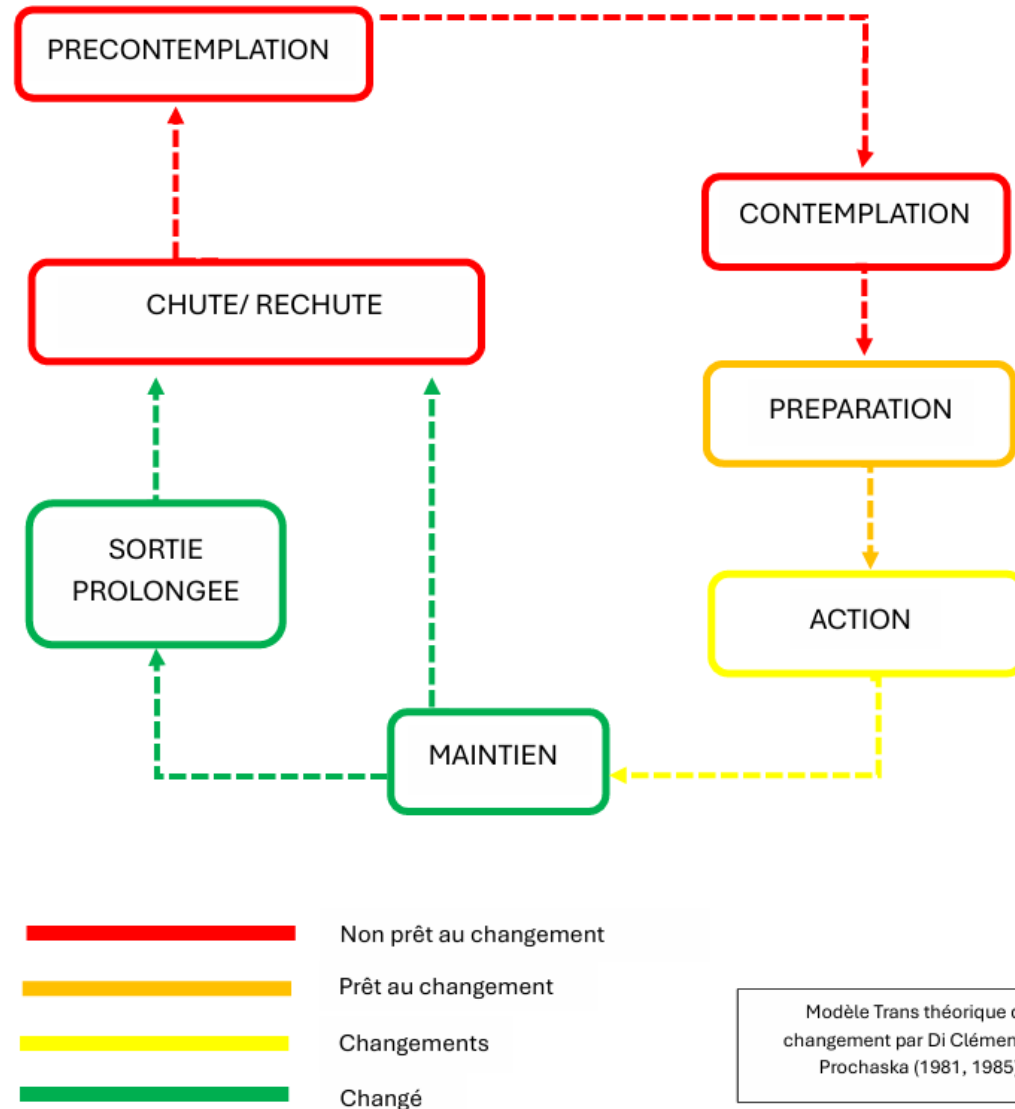
Alimentation

# 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

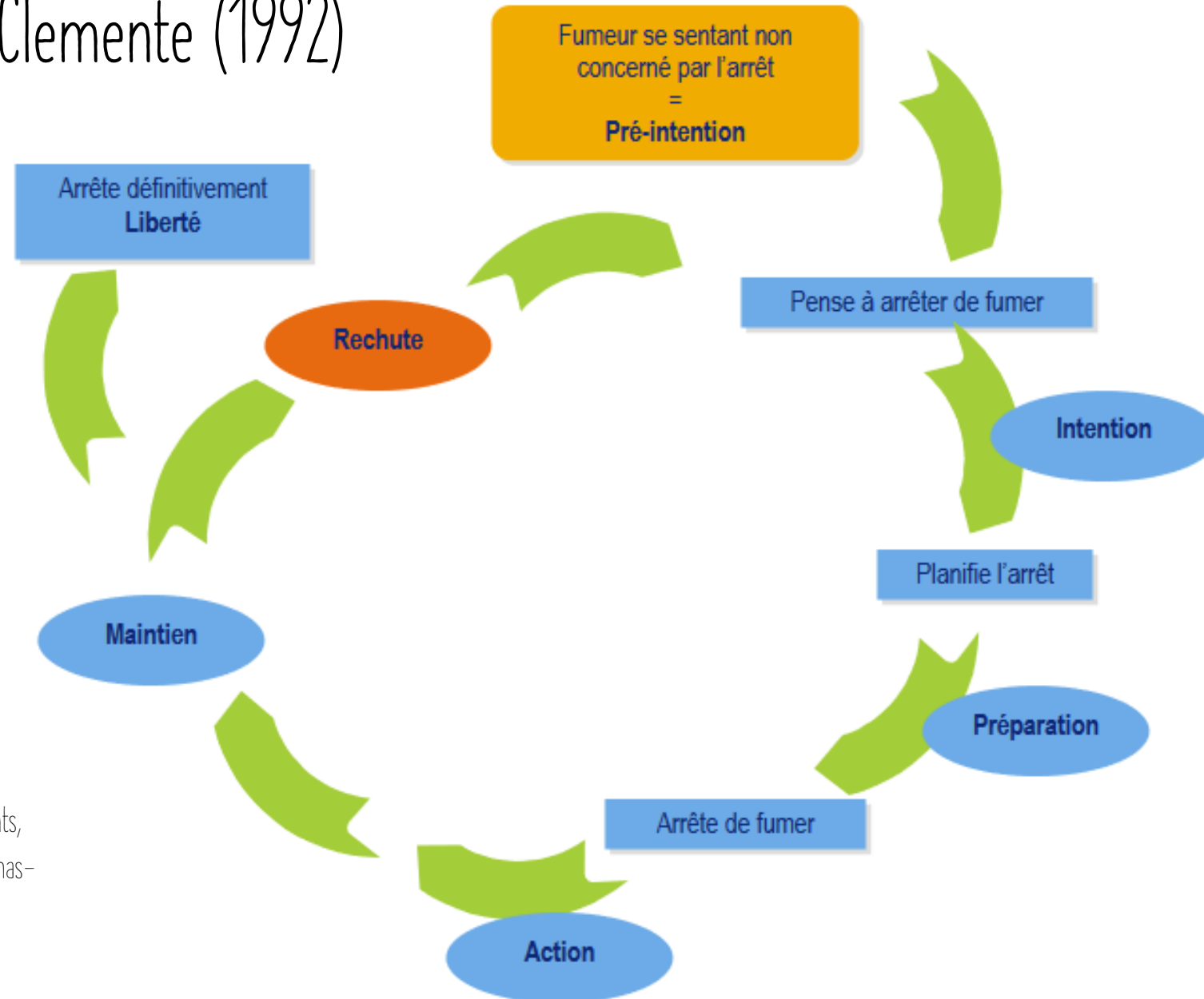
# LE MODÈLE TRANS-THÉORIQUE DU CHANGEMENT

- 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

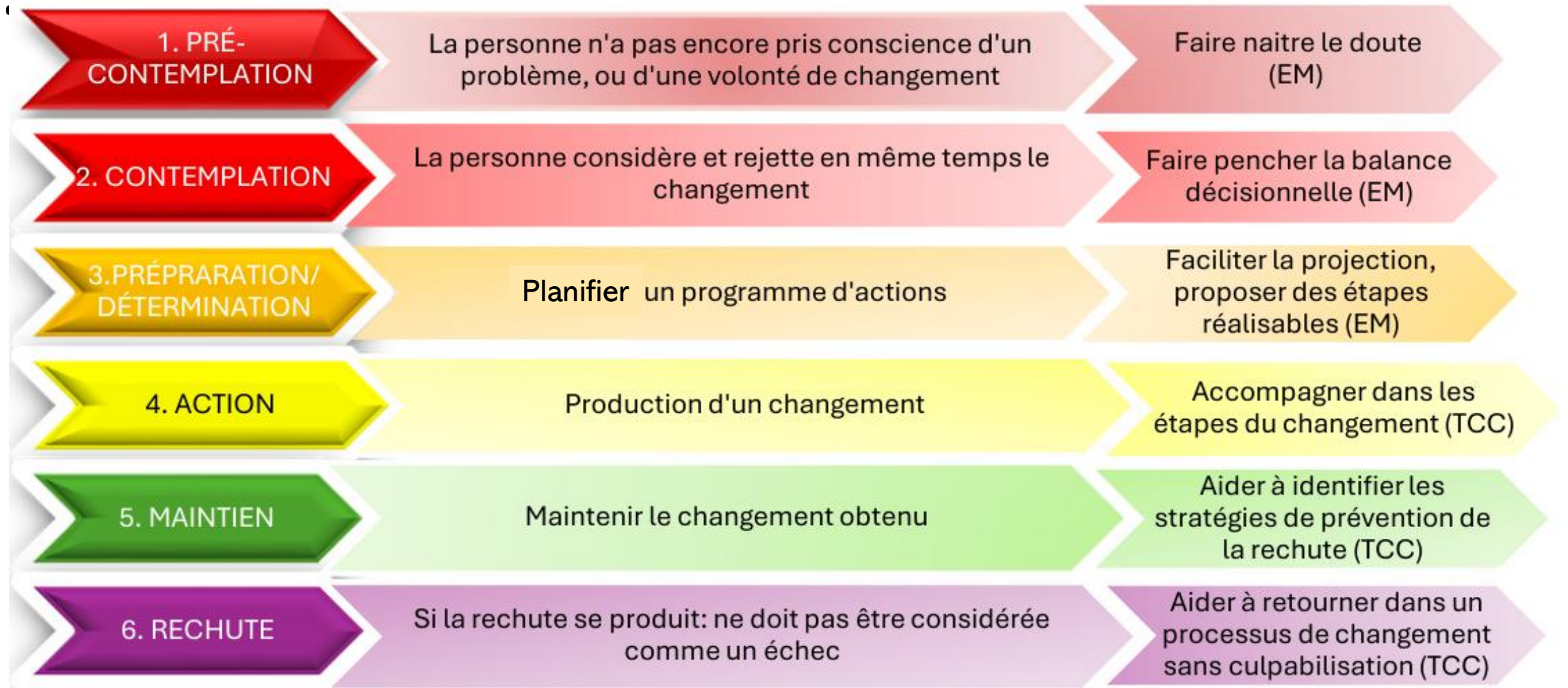
Prochaska et DiClemente (1992)



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](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
- Vigilance dans certaines situations: dépression et/ou anxiété sévères; désir rapide de changement...

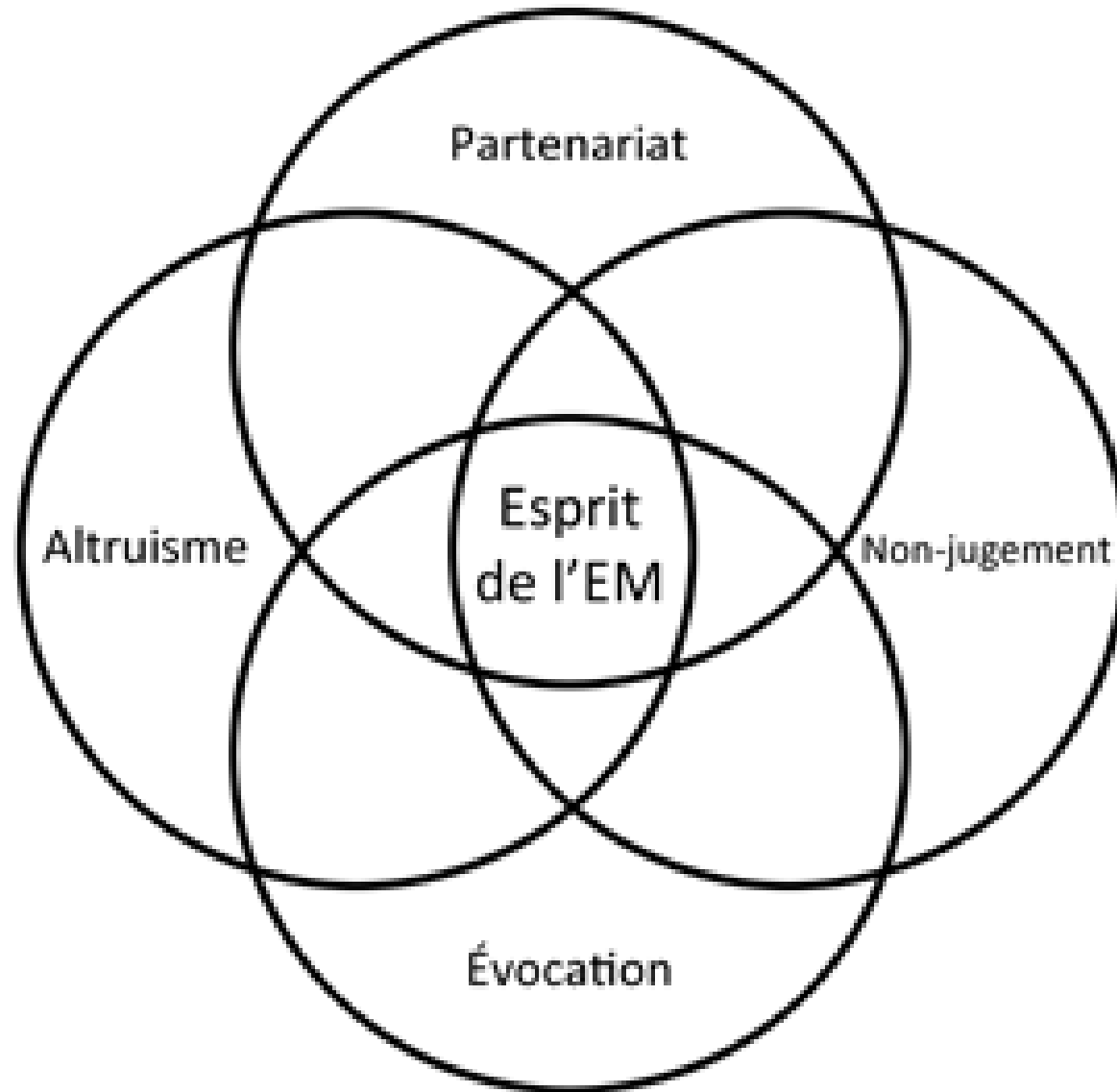
# Ce que l'entretien motivationnel n'est PAS

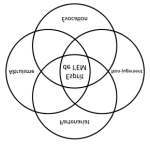
- Une technique composée d'une boîte à outils
  - c'est une **façon d'être**, en utilisant des savoir-faire cliniques spécifiques pour renforcer la motivation au changement
- Une façon de manipuler les gens pour les changer
  - l'EM doit être utilisé pour promouvoir le mieux-être et les meilleurs intérêts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

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

**Quels sont les « ingrédients » nécessaires à l'EM ?**

# La philosophie de l'entretien motivationnel





# 1. 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



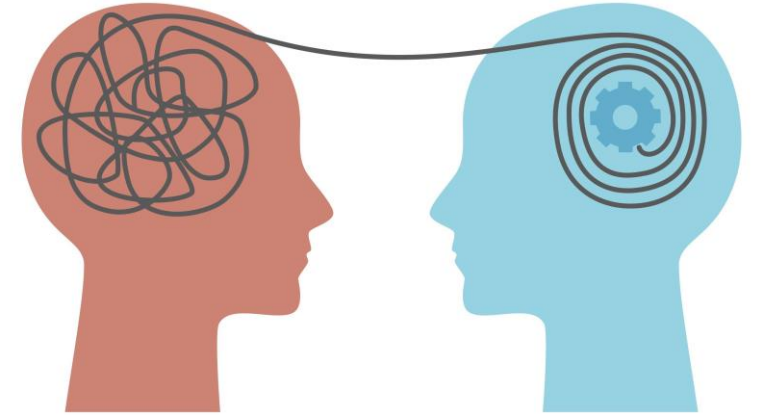


## 2. Le non-jugement

Carl ROGERS parle de « Suspension de Jugement ».

Se décline selon 4 attitudes:

- Le regard inconditionnellement positif
- Le respect et le soutien de l'autonomie
- La valorisation
- L'empathie approfondie



Qu'est-ce que l'empathie?

Exercice pour illustrer....







Sympathie



Compassion



Empathie



Antipathie

# L'empathie en EM

- 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



# 3. L'évocation ou l'approche centrée solution (ACS)



Approche positive du changement



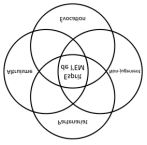
Posture de non-savoir  
Co-expertise



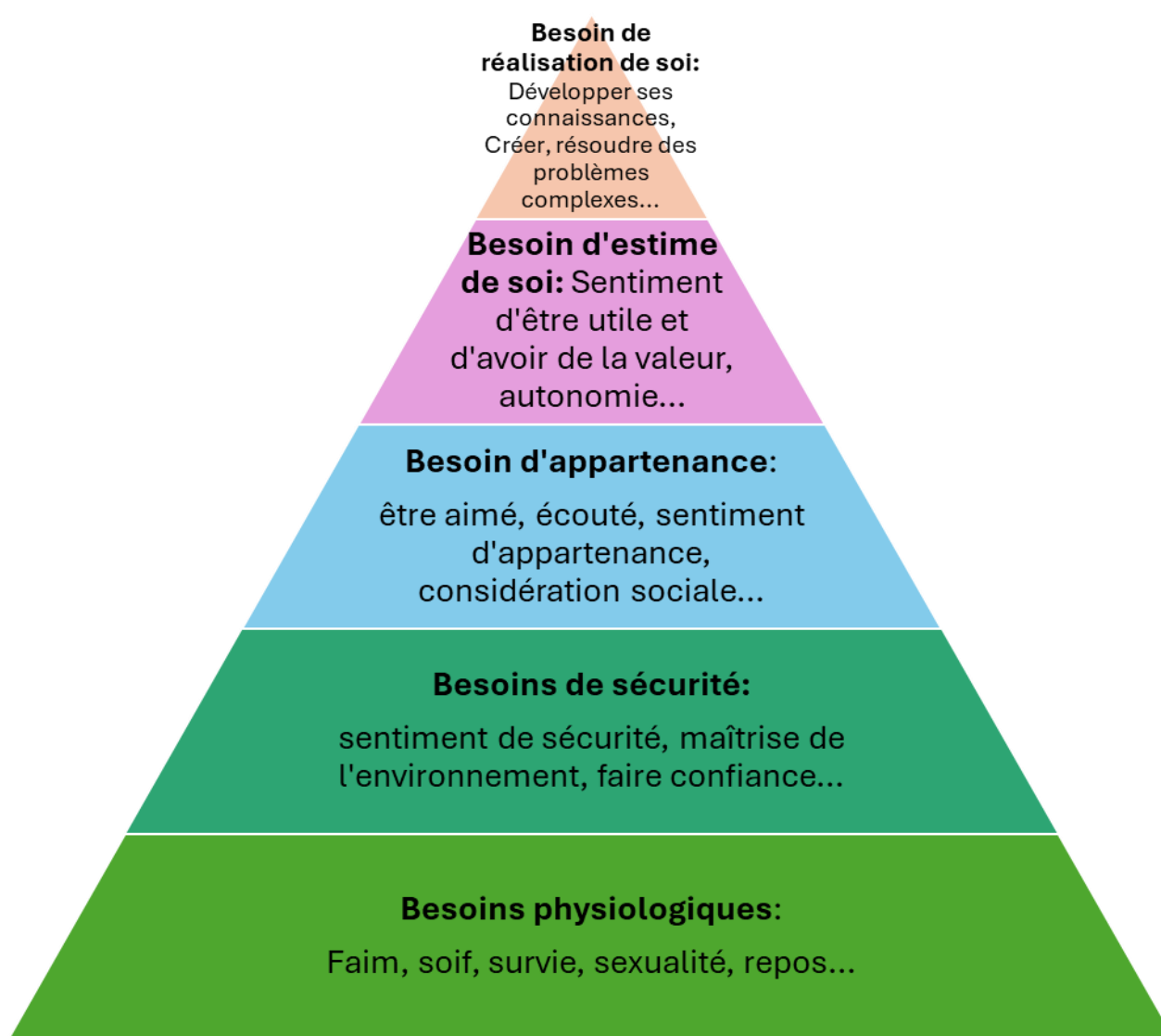
Patient expert de lui-même



Centrée sur les forces, ressources,  
compétences du patient



# 4.L'Altruisme



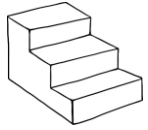
La pyramide des besoins selon Maslow

L'approche motivationnelle est orientée vers la recherche du mieux-être de l'autre

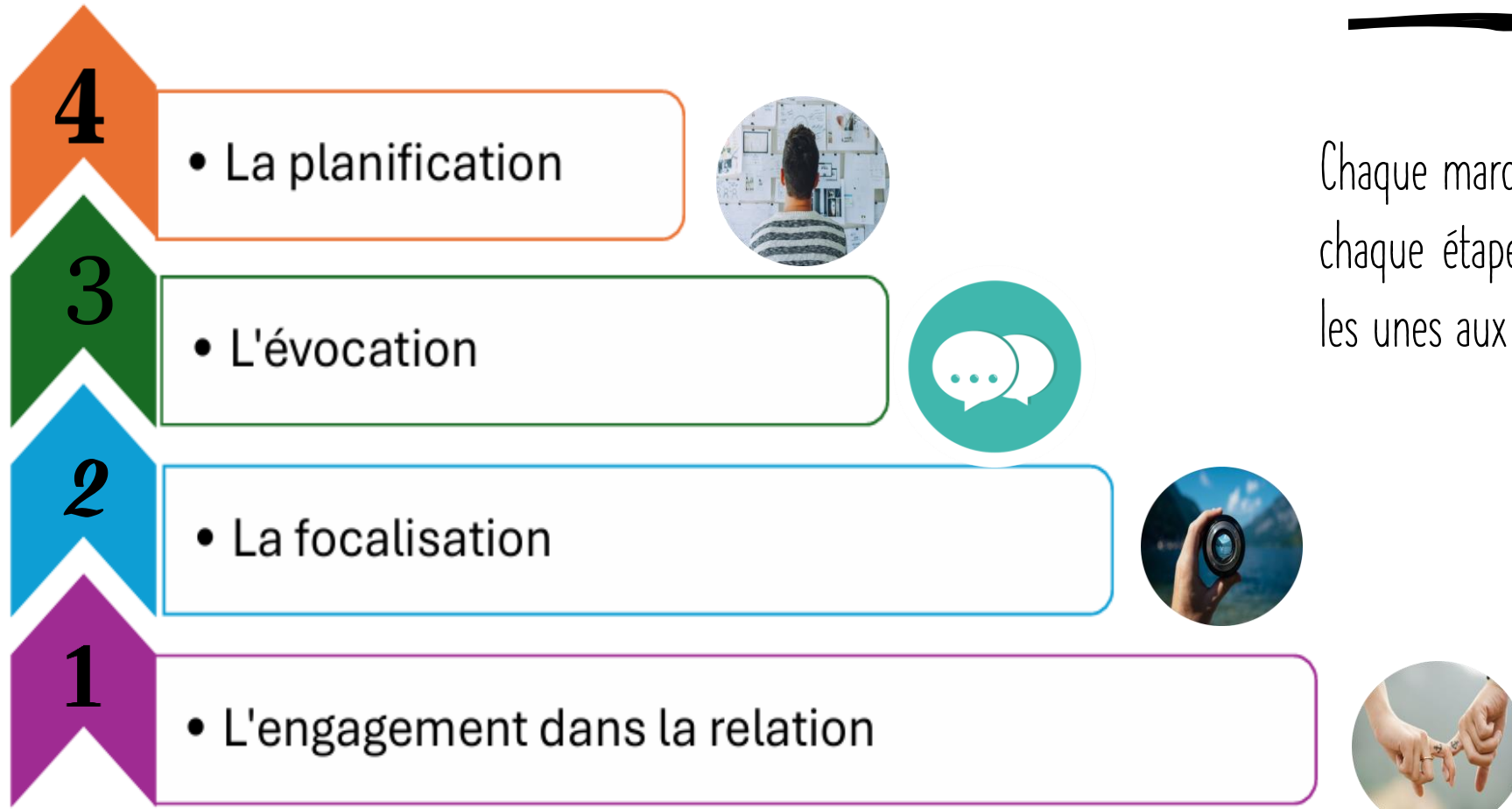
« être altruiste, c'est promouvoir de façon active le bien-être de l'autre, donner la priorité aux besoins de l'autre »

Les motivations d'une personne résultent souvent de l'insatisfaction de certains de ses besoins

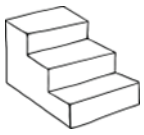
D'après-vous quelles sont les grandes  
étapes de l'EM ?







# LES 4 PROCESSUS DE L'ENTRETIEN MOTIVATIONNEL:



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



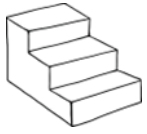
# Quatre grands processus

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>

# 1.L'engagement dans la relation



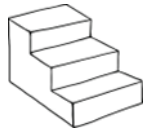




# Quatre grands processus- 1. L'Engagement



- 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 »).



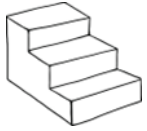
# Quatre grands processus- 1. L'Engagement



## 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



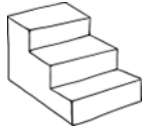
## exercice pratique

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)

## 2. La Focalisation vers un objectif





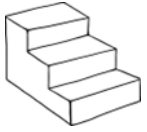
## Quatre grands processus- 2. La Focalisation



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

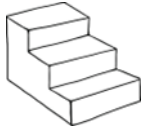


## Quatre grands processus- 2. La Focalisation



**Attention au réflexe correcteur**  
= donner conseils,  
vouloir apporter une réponse toute faite,  
peut générer des résistances.





# Quatre grands processus- 2. La Focalisation

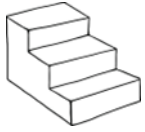


## Les résistances / freins

- 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 ?



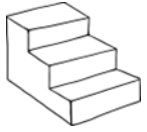
# Quatre grands processus- 2. La Focalisation



## 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





## Quatre grands processus- 2. La Focalisation



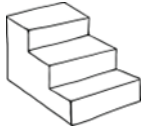
### **Pour rouler avec les résistances:**

- Eviter 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 »



# 3. L'Evocation





# Quatre grands processus: 3. L'évocation

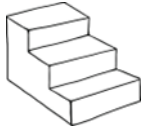


L'intervenant amène la personne à explorer l'ambivalence et à verbaliser ses propres arguments et motivations à changer.

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)

**Susciter le « discours changement »: c'est le cœur de l'approche motivationnelle**

DISCOURS MAINTIEN	DISCOURS CHANGEMENT	
	Discours préparatoire	Discours de mobilisation
Arguments contre le changement	Exprime les désirs, besoins, capacité ( <i>je voudrais, je pourrais</i> )	<i>Je vais changer, je commence à changer</i> (annonce la planification)



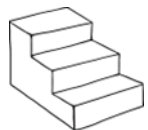
# Quatre grands processus: 3. L'évocation



## Le discours changement préparatoire:

s'exprime sous 4 thématiques= 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)



# » Favoriser le discours changement

## Désirs



Comment aimeriez-vous que les choses changent ?  
Que souhaitez-vous obtenir ?  
Qu'est-ce qui pourrait vous faciliter la vie au quotidien ?  
Qu'est-ce qui vous dérange dans cette situation ?  
Comment voulez-vous que votre vie soit différente dans un an ?  
Que souhaitez-vous pour vous ?  
À quoi espérez-vous que notre travail ensemble aboutisse ?

## Capacités



Racontez-moi un changement que vous avez réussi dans votre passé ?  
Quelle confiance vous accordez-vous si vous deviez... ?  
Qu'est-ce qui vous mettrait en confiance pour progresser vers votre objectif ?  
Qu'est-ce que vous vous sentez capable de faire pour satisfaire ce souhait ?  
Qu'est-ce qui ferait que ça marche ? Sur quel point vous sentez-vous le plus capable de changer ?  
Qu'est-ce qui vous fait penser que vous pourriez réussir ? Que pensez-vous capable de changer ?  
Au cas où vous décideriez de changer, comment pourriez-vous vous y prendre ?

## Raisons



Pourquoi voudriez-vous changer ? Qu'attendez-vous de ce changement ?  
Qu'est-ce que cela pourrait changer dans votre quotidien ?  
Que pourrait vous apporter ce changement ? Quels seraient les bénéfices de ce changement ?  
En quoi cela a du sens pour vous ? (de le faire)  
Selon vous qu'est-ce qui pourrait s'améliorer si quelque chose devait changer ?  
Quelles seraient vos motivations à ... ? Quelle(s) satisfaction en tirez-vous ?  
Qu'est-ce que sera votre vie avec ce changement ?  
Est-ce que vous pourriez finir cette phrase : « les choses ne peuvent plus continuer comme ça parce que ... » ? Quelles seraient les trois meilleures raisons pour ... ?

## Besoins / importance

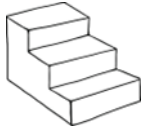


Pourquoi ce changement est si important ? Qu'est-ce qui vous gêne le plus actuellement ?  
À quel besoin ce changement correspond-il ?  
Qu'est-ce qui vous pousse à ... ?  
À quel point est-ce sérieux ou urgent pour vous ?  
Comment pourriez-vous finir cette phrase « j'ai vraiment besoin de ... » ?



# 4. La planification





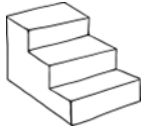
# Quatre grands processus: 4. La planification



Phase qui peut débuter lorsque le « discours-changement » de la personne bascule dans le mode de mobilisation.

DISCOURS CHANGEMENT	
Discours préparatoire	Discours de mobilisation
Exprime les désirs, besoins, capacité ( <i>je voudrais, je pourrais</i> )	<i>Je vais changer, je commence à changer</i> (annonce la planification)

L'objectif est de renforcer cet engagement vers le changement et de formuler avec la personne un plan d'action.



# Quatre grands processus: 4. La planification

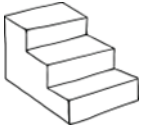


## Le discours changement de mobilisation:

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)





# Quatre grands processus: 4. La planification



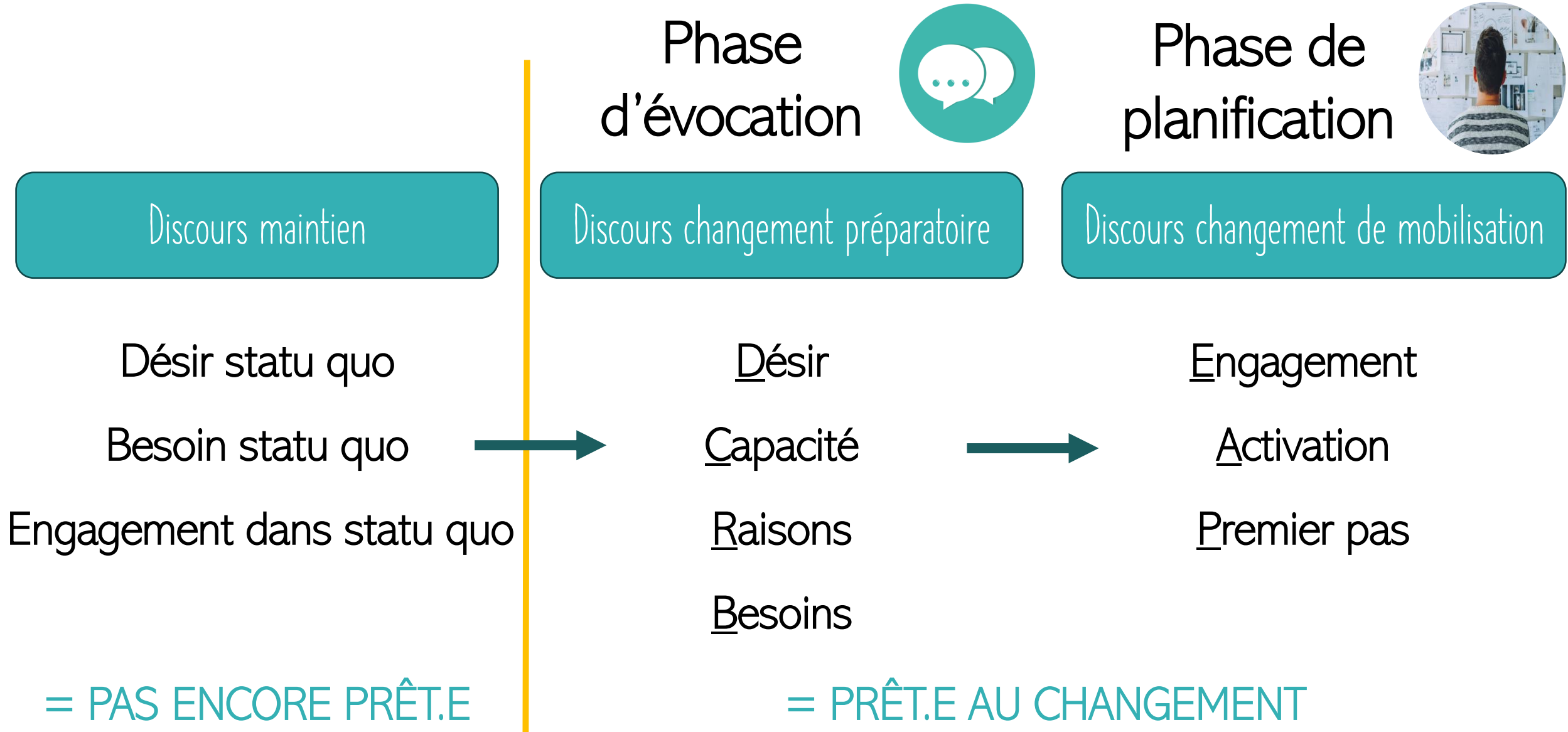
Une fois que l'objectif est clair : le confirmer  
Où ? Quand ? Comment ? Avec qui ? Date Heures

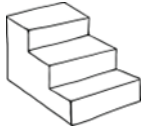
Faire émerger les capacités et moyens de la personne pour évoluer, et la soutenir

Intervenant :

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

# Les différents discours, en résumé:



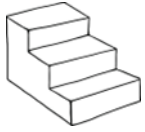


# Exercice



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

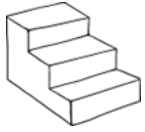


# Exercice



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. La planification



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*

# Exemple d'une relation d'aide: Entretien « classique » versus Entretien Motivationnel

Vidéos Bing (10'29)

# Les grands principes de l'entretien motivationnel

Empathie

Soutenir  
l'efficacité  
personnelle  
du patient

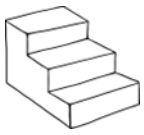
Rouler  
avec les  
résistances

Développer  
l'autonomie





Explorer  
l'ambivalence

Informé si  
nécessaire

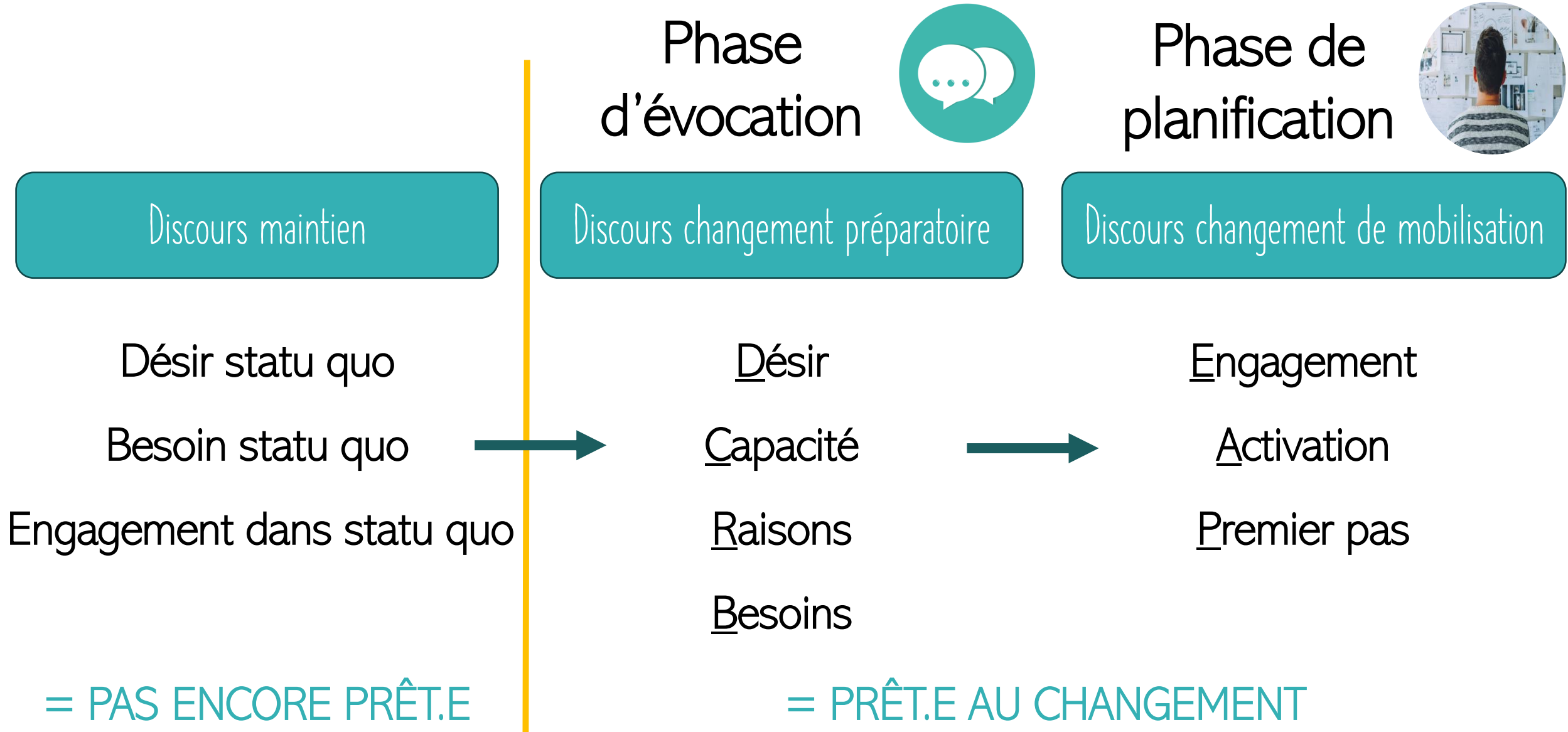




# Quatre grands processus

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>

# Les différents discours, en résumé:





# Les Compétences 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 revoie 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 revoie 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 Compétences 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.* »

- 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 Compétences de l'entretien motivationnel

## L'Ou V E R



Questions  
ouvertes (Ou)



Valoriser



Ecoute  
réflective



Résumer



# L'écoute réflexive



*« Cela fait plusieurs fois que je vois cette personne en rendez-vous. A chaque fois j'ai trouvé une super solution à son problème! Elle n'a plus qu'à la suivre... mais même cela est difficile: Elle ne fait rien. Alors quand je la revois, je ne sais plus quoi lui conseiller... je sèche, ça m'agace et je doute aujourd'hui de sa capacité à changer. Je sais que je ne devrais pas, mais si je suis franche j'en suis là... »*

*in Guide pratique de l'EM. P GACHE, G CAVALLI EUVRARD. InterEditions. 2022.*

Les **Reflexes Correcteurs ou Réparateurs** sont des attitudes « naturelles » (Reflexes) qui surgissent lorsque la personne est ambivalente:

- attitudes où le professionnel tente de conseiller, argumenter, persuader (parfois sans le vouloir jusqu'à moraliser, culpabiliser, ...)
- entraîne une **discordance**. La personne se sent obligée de se défendre. Source de non-changement.



# 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, blâmer, désapprouver
7. Approuver ce que la personne dit
8. Faire honte, ridiculiser, étiqueter
9. Analyser, interpréter ce que la personne nous dit
10. Consoler, rassurer
11. Demander des preuves, enquêter
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**



# Les reflets

Technique qui consiste à reformuler les propos de la personne, faire une hypothèse sur ce que la personne veut dire.

- Permet:
  - 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 ! »

Bernard Werber –  
Nouvelle encyclopédie  
du savoir relatif et  
absolu

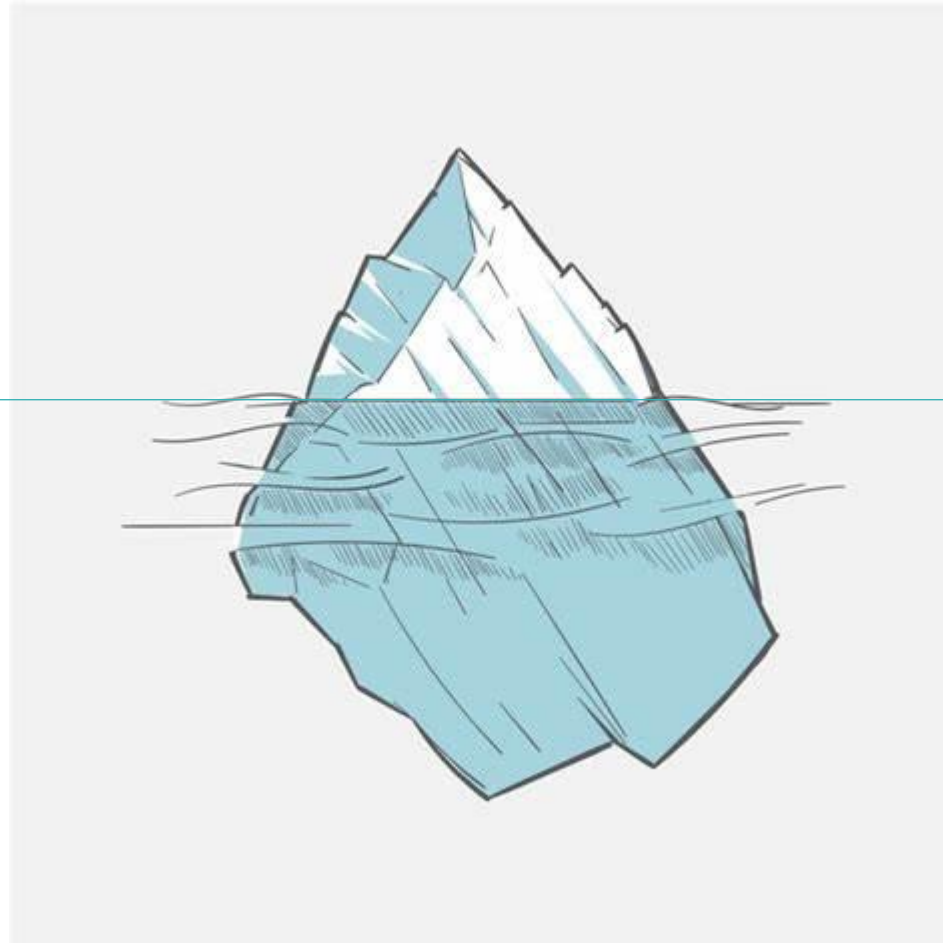


# Les différents reflets en EM:

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

## Reflet Simple (reflet de l'explicite):

- Répéter  
(Perroquet)
- Paraphraser



## Reflet complexe (reflet de l'implicite):

- Emotion
- Prolongement de l'idée
  - Double reflet
  - Métaphore
  - Amplification
- Inversion de la tendance



# Les reflets, exemples

*« Je me sens triste et déprimé »*

- **Reflet simple** : *vous vous sentez déprimé aujourd'hui, vous ne vous sentez pas très bien.*
- **Reflet complexe** : *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.*

*« Je ne sais pas pourquoi ma femme s'inquiète autant,  
je ne bois pas tant que ça »*
- **Reflet amplifié**: *« votre femme s'inquiète pour rien »*



## Les reflets, le 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, et vous me dites que ...

Pour vous....c'est bien ça?

**Doit paraître naturel !**



# Exemple en vidéo:

« L'entretien Motivationnel, Exercices pratiques. »

<https://www.youtube.com/watch?v=zLYWVgQC2R4>

Par Nathalie PAROLA  
Psychologue clinicienne  
Service Addictologie du Pr Lançon- APHM





# Les reflets : à votre tour

En binôme, reflétez ce que la personne vous dit:

- L'écouté raconte une mésaventure, une anecdote.
- L'écoutant formule le plus possible de reflets (simple et/ou complexes) avant de poser des questions.



# Résumer:

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



Questions  
ouvertes (Ou)



Valoriser



Ecoute  
réflective



Résumer



## Et... 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

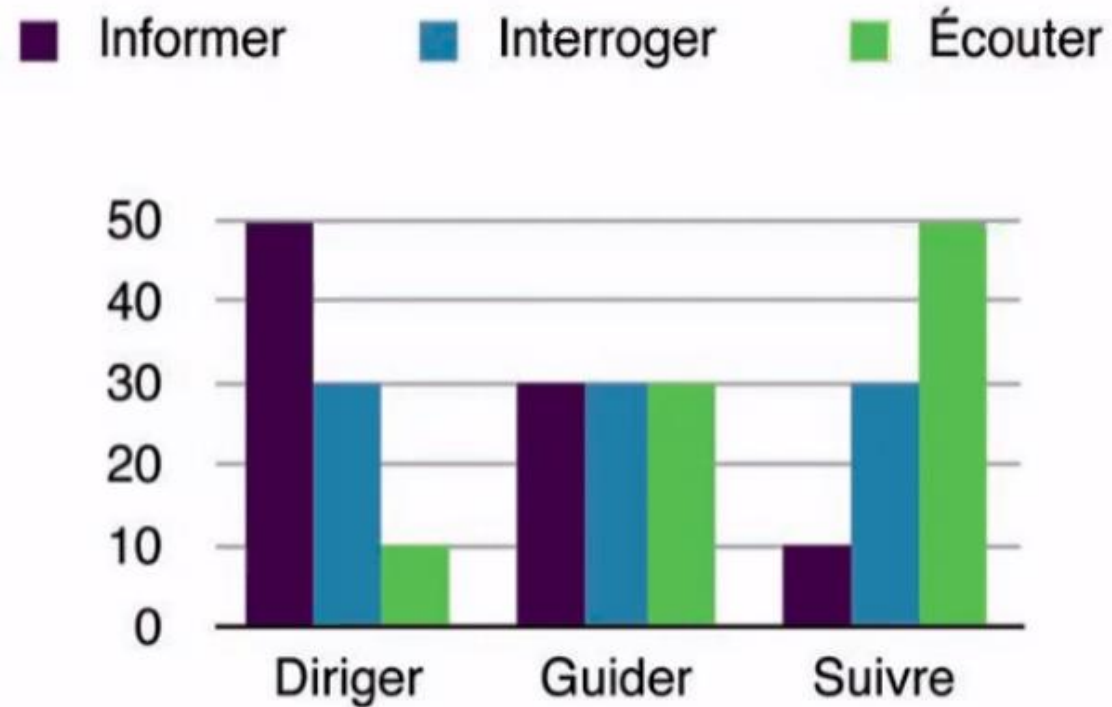
Demander

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



# 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**

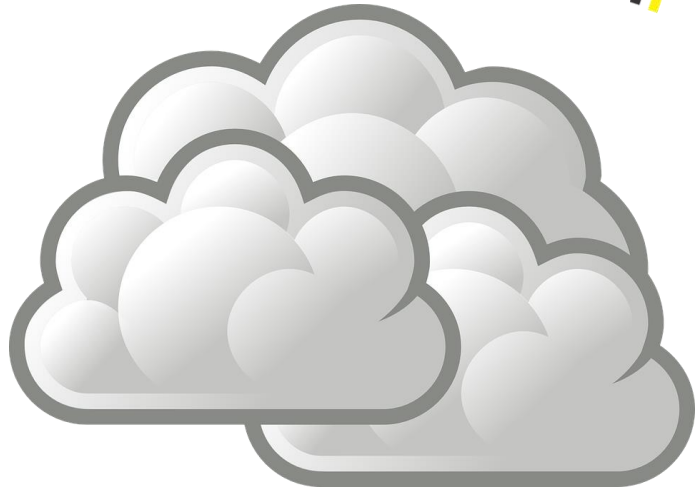




MERCI POUR CETTE  
PREMIÈRE JOURNÉE...  
A DEMAIN!

BIENVENUE À  
CETTE NOUVELLE  
JOURNÉE !

---



QUE RETENEZ-  
VOUS DE LA  
JOURNÉE D'HIER ?

---



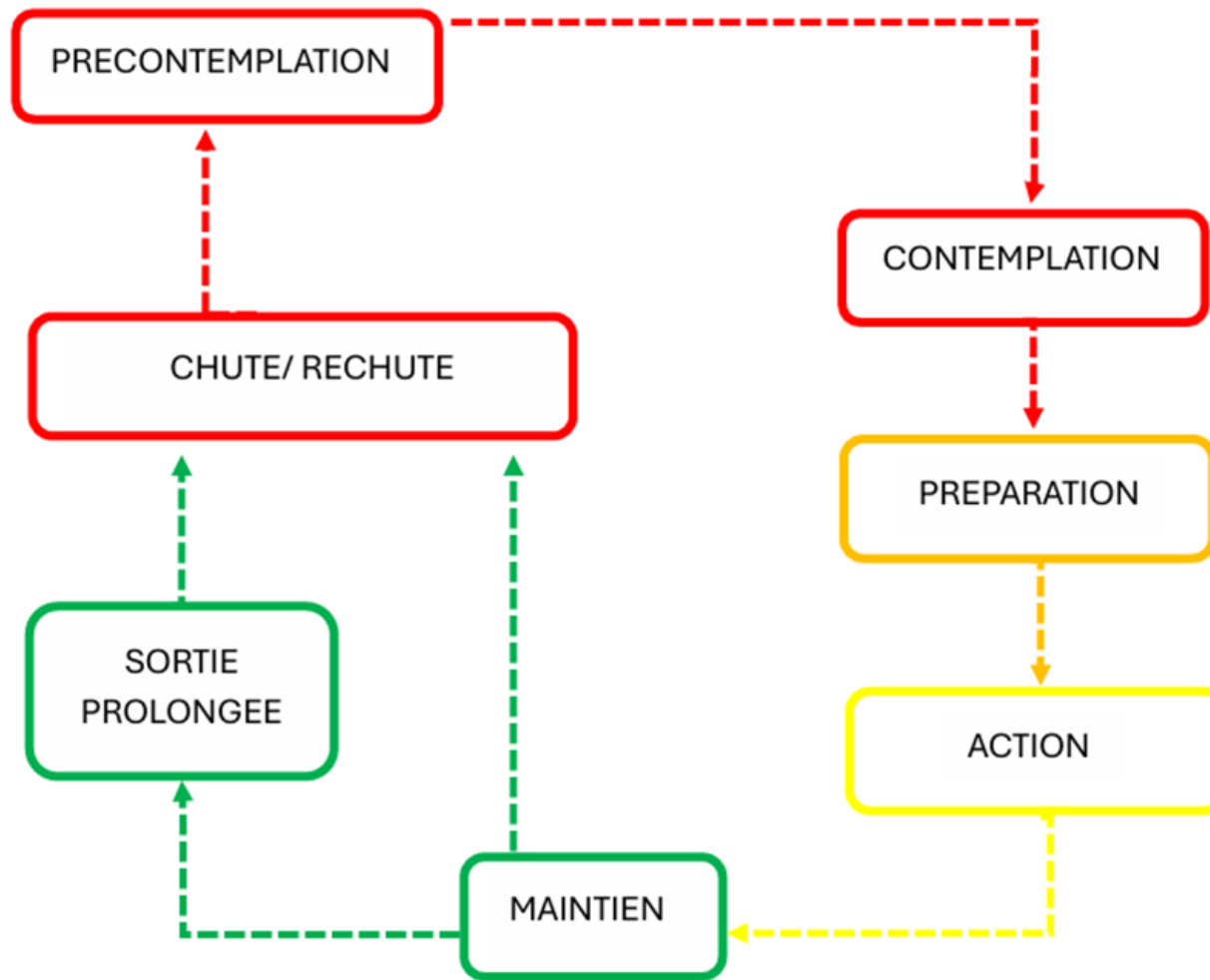
# Définition de l'entretien motivationnel

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

C'est « Un style de **conversation collaborative** autour du **changement**, dont le but est de **renforcer la motivation propre** et l'engagement au changement d'une personne »



# Rappel

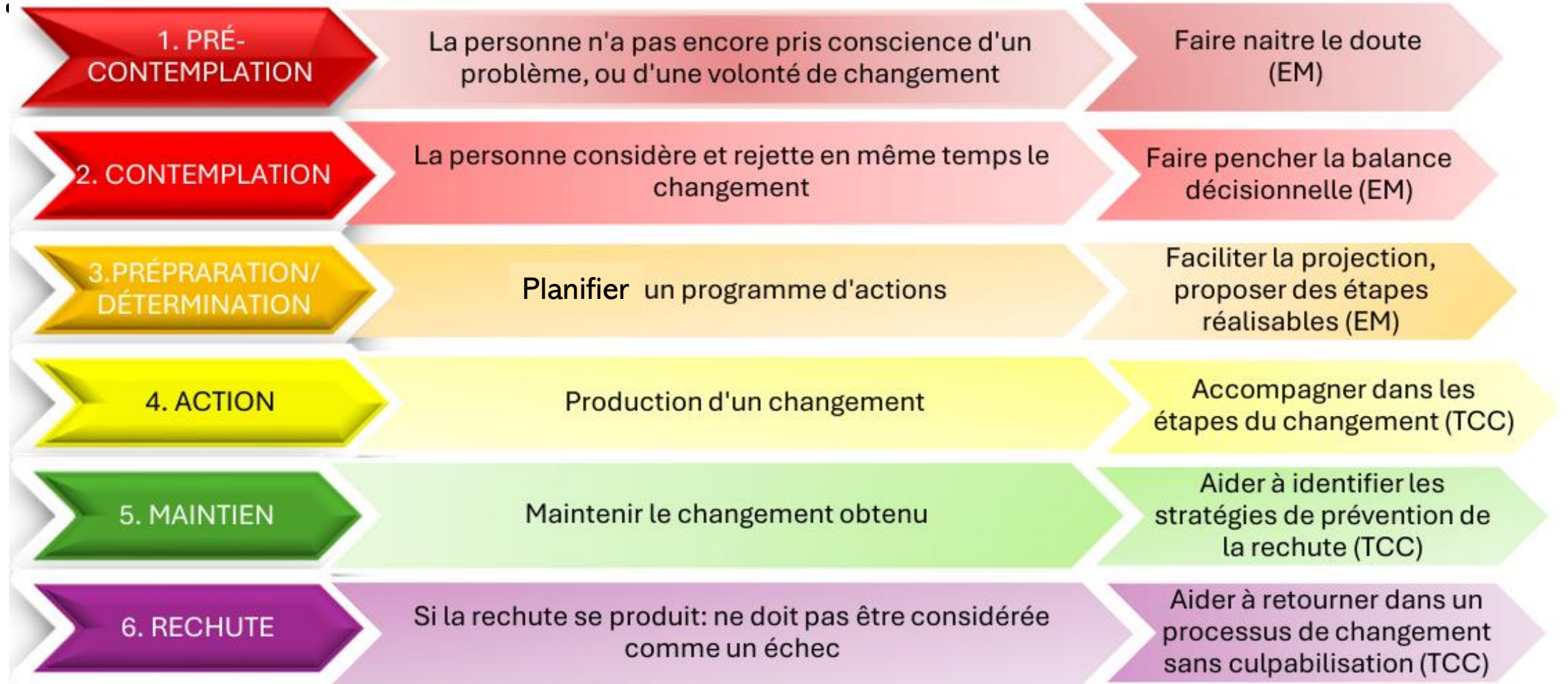


-  Non prêt au changement
-  Prêt au changement
-  Changements
-  Changé

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

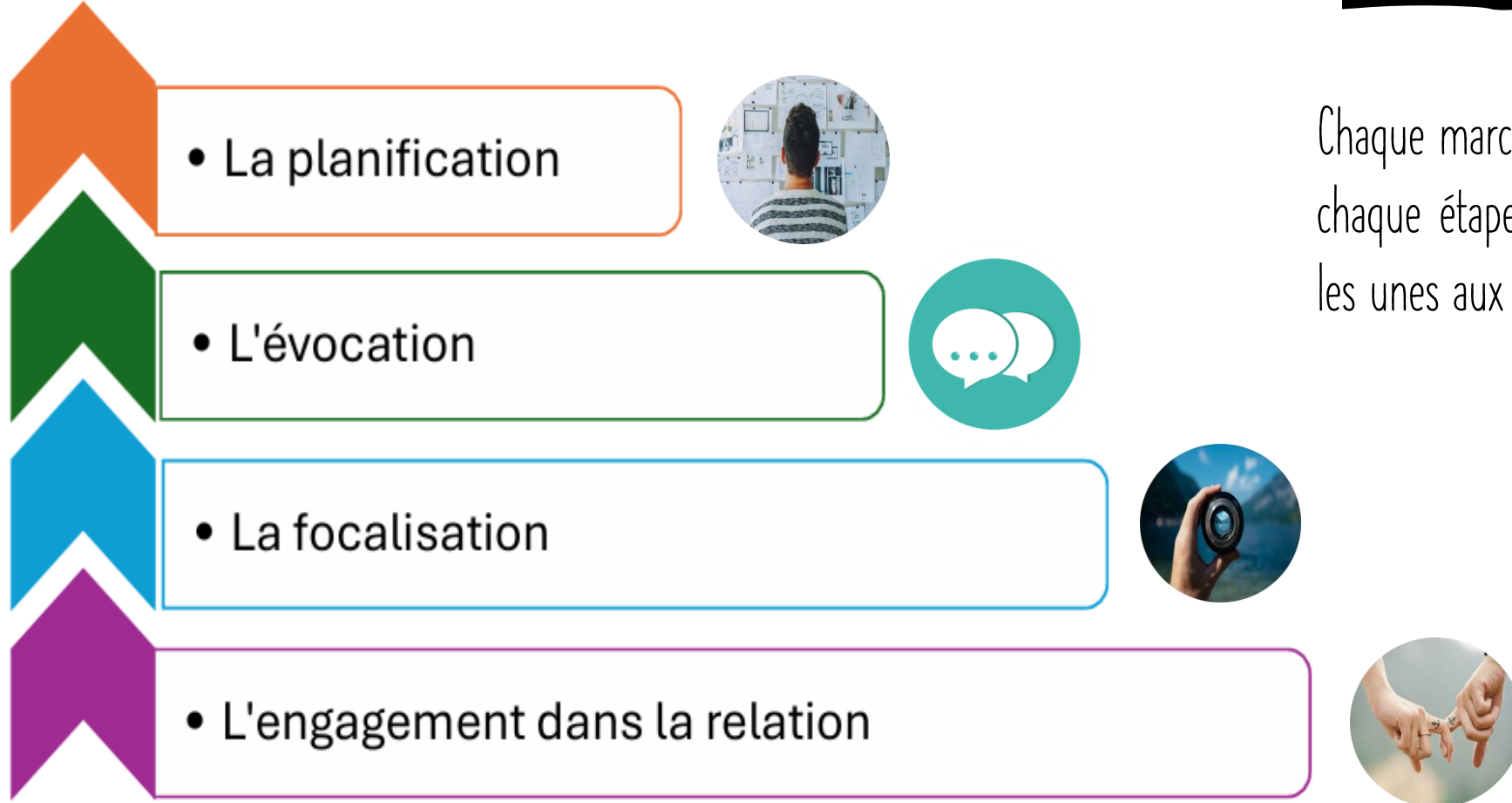
# Rappel

## 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 des compétences liées à l'EM

## L' O u V E R



Questions  
Ouvertes



Valoriser



Ecoute  
réflective



Résumer

# 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

# Aujourd'hui –J2:

## Objectifs:

- Les Outils de l'entretien motivationnel
- Soutenir la motivation du patient
- Mises en situations

# SUSCITER LE DISCOURS CHANGEMENT: LES OUTILS

---



1. Utiliser les questions ouvertes (vu hier)
2. Utiliser la règle de l'importance
3. Explorer la balance décisionnelle
4. Questionner les extrêmes
5. Regarder en arrière
6. Se projeter dans l'avenir
7. Explorer les objectifs et les valeurs



# Susciter le discours changement : les outils (2)

## 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 ? »*

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

Qu'est-ce qui vous fait dire 4 et pas 2 ?  
Comment pourrais-je vous aider à passer de 2 à 4 ?

Utiliser  
l'échelle de  
la confiance



Passer en  
revue les  
succès  
passés



Favoriser  
la  
confiance



Poser des  
questions  
ouvertes et  
refléter

Quel serait le 1<sup>er</sup> petit pas pour  
changer ?



Identifier et  
valoriser les  
ressources  
interne

Réfléchir à « une situation dont je suis fier.e » et identifier les compétences mobilisées.  
Identifiez-les valeurs/forces qui vous décrivent le plus (liste distribuée) (au moins 5).

Quels changements avez-vous déjà  
réussis ?  
Comment avez-vous fait ça ? ...



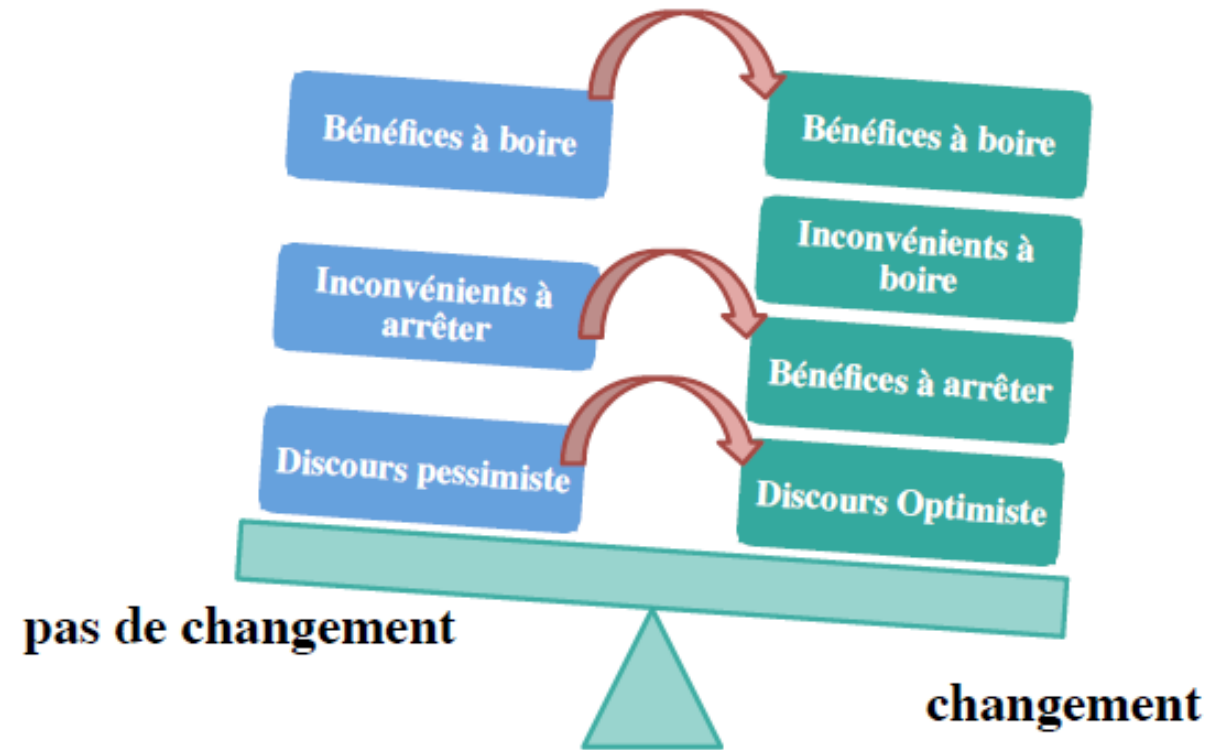
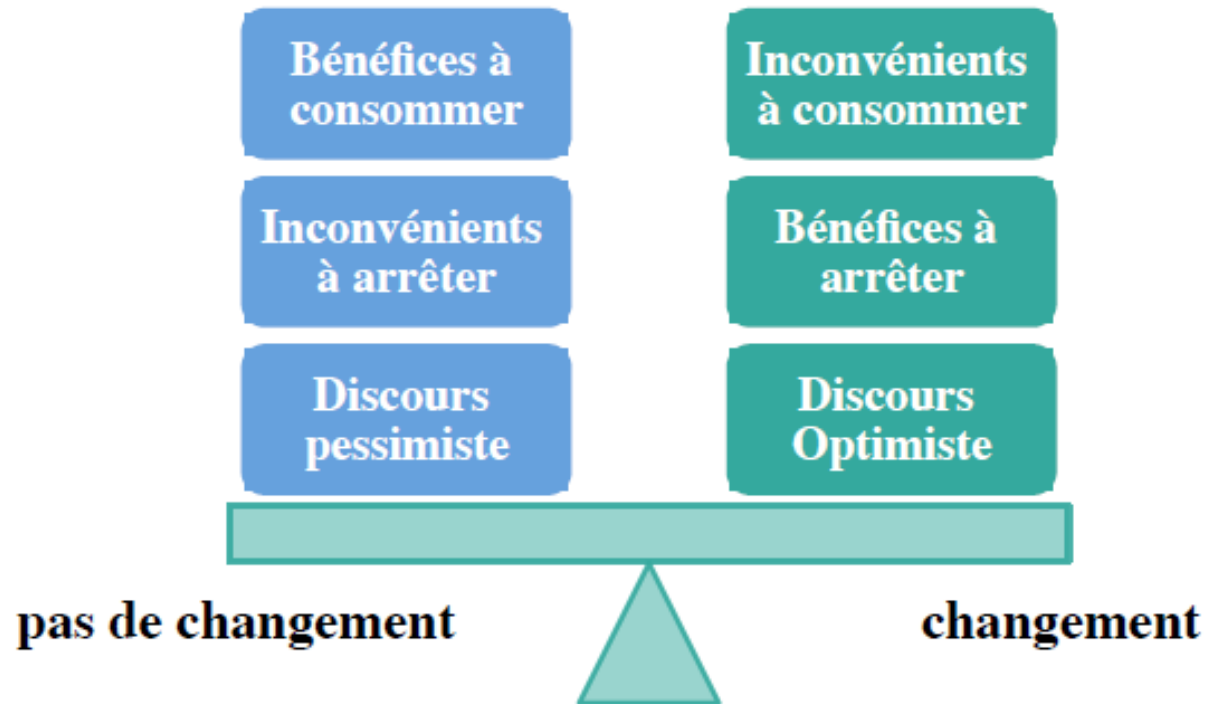


# Susciter le discours changement : les outils

## 3. La balance décisionnelle

DISCOURS MAINTIEN

DISCOURS CHANGEMENT





# Susciter le discours changement : les outils

## 3. Le slalom décisionnel: Exemple de questions

Quels sont les avantages que vous avez à fumer ?

Les bonnes choses actuellement

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

Les moins bonnes choses actuellement

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

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 ?

Les bonnes choses du changement





# Susciter le discours changement : les outils (3)

- **Lettre à mon ami « produit »** : en précisant les raisons pour lesquelles vous l'aimez encore, les bons souvenirs, puis énumérer les raisons pour lesquelles vous souhaitez le/les quitter



- **Peser le pour et le contre**: dans un tableau, noter les avantages et inconvénients. Grader en fonction de l'importance donnée (valeurs), peuvent être classés à court, moyen, long terme



- **Favoriser la réflexion**: qu'est ce qui pourrait faire pencher la balance plus vers les inconvénients? Terminer par les avantages. Identifier avec la personne ce qui peut être le plus urgent ou le plus prioritaire, pourquoi?
- **Résumer** (en terminant par le discours changement)



### 3. La 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



## 4. Questionner les Extrêmes

Demander à la personne de décrire ses inquiétudes, puis celles des autres.

« Le pire du pire »:

- *Qu'est ce qui se passerait si vous ne changiez pas?*
- *Supposons que vous continuiez comme en ce moment, quelle est la pire chose qui pourrait vous arriver?*

« Le mieux du mieux »

- *De quoi seriez-vous le plus fier si vous changiez ce comportement?*
- *Quels seraient les bénéfices les plus importants si vous changiez?*





# 5 et 6: Regarder en arrière/ Se projeter dans l'avenir

Permet d'instaurer une divergence.

**Regarder en arrière:** Demander à la personne comment cela se passait avant l'apparition des problèmes, comment il se sentait. Comparer avec la situation présente.

**Se projeter dans l'avenir** (de manière positive et négative):

- *Comment voudriez-vous que les choses aient tournées pour vous dans les 10 ans qui viennent?*
- *Supposons que vous ne fassiez aucun changement, comment vous voyez votre vie dans 10 ans?*



# Le discours changement : exercice

A votre tour : repérez dans les exemples suivant les différentes techniques utilisées pour susciter le discours changement:

<https://www.youtube.com/watch?v=zLYWVgQC2R4>



# A votre tour: Jeu de rôles Dr Omieux/ Mr Jésite

Investir le scénario proposé et poursuivre l'entretien motivationnel

Par groupe de trois :

- Un intervenant
- Une personne
- Un observateur

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

L'entretien motivationnel

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)

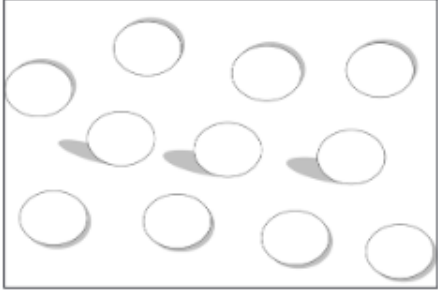
### Comment et quand l'utiliser ?

- 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

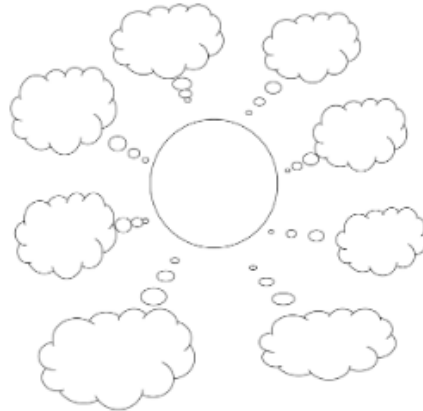
- Fixer un objectif clair à la rencontre.
- Sélectionner un sujet de discussion.
- Pour recadrer les échanges sur l'objectif choisi ou pour passer à un autre objectif.

### 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



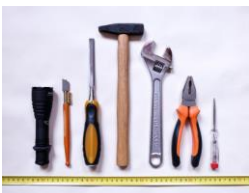
### UTILITÉ

- 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 et les outils associés

Processus	Objectifs	Outils que l'on peut utiliser
Engagement dans la relation 	Avoir un climat relationnel favorable	L'Ouver (l'utiliser à + ou – toutes les étapes)
Focalisation vers un objectif 	S'accorder avec la personne sur la direction visée	Le napperon / les bulles
Evocation 	Amener le patient à verbaliser ses raisons et motivations– explorer l'ambivalence	balance décisionnelle, échelles , jeu de cartes des valeurs (AFDEM)
Planification 	Planifier l'action quand la balance oscille en s'appuyant sur les ressources de la personne	Les bulles



## A votre tour 2: Scénario au choix

Le même groupe de trois, les rôles tournent :

- Un intervenant
- Une personne: **choisit la situation à exposer**
- Un observateur

**Pour la personne:** choix d'un scénario (pas de perso trop engageant!)

**Pour l'intervenant:** tenter d'utiliser l'ensemble des outils abordés (OuVER; peser le pour et le contre; échelles; bulles et napperon si besoin....

**Pour l'observateur:** identifier les outils utilisés

# 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

## Phase de planification:

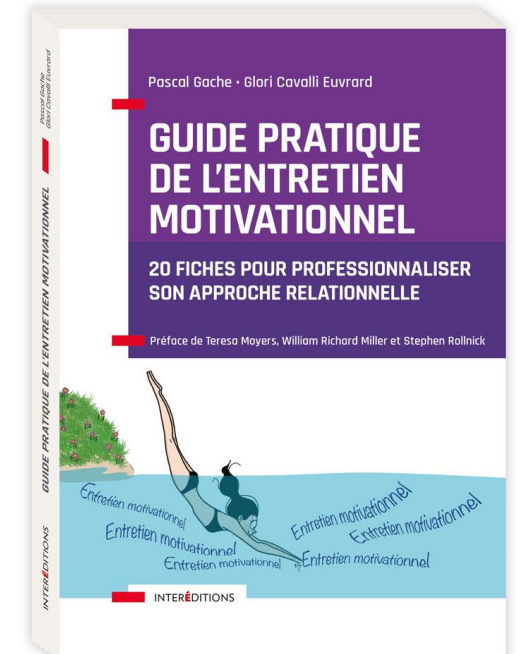
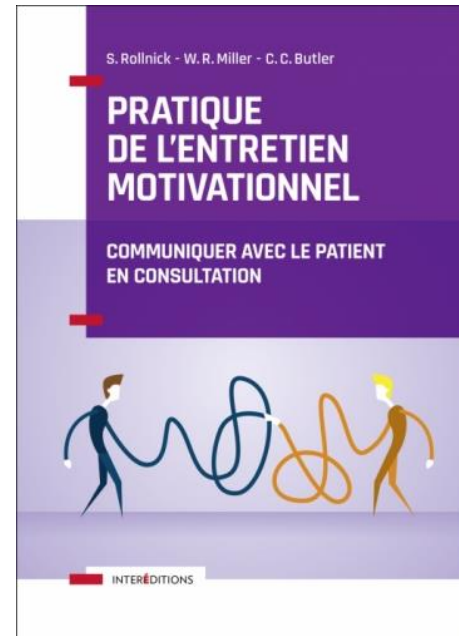
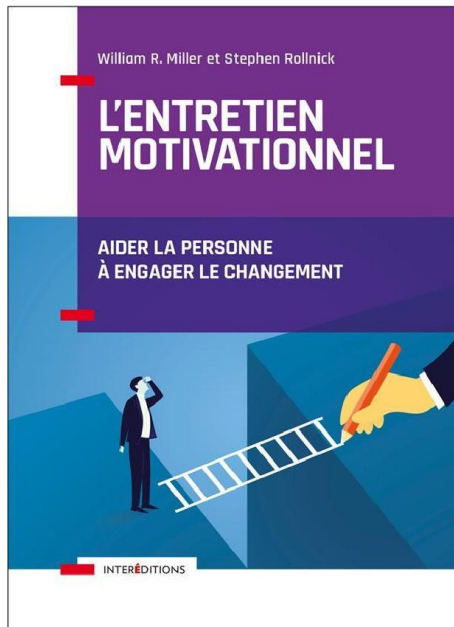
<https://abcd-em.com/wp-content/uploads/2022/11/Video-17-avec-sous-titres.mp4>

*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=jKOSOiPfjJI> : vidéo du CRES PACA

[https://www.has-sante.fr/upload/docs/application/pdf/2014-11/outil\\_modele\\_prochaska\\_et\\_diclemente.pdf](https://www.has-sante.fr/upload/docs/application/pdf/2014-11/outil_modele_prochaska_et_diclemente.pdf)

# 1ÈRE CONFÉRENCE TERRITORIALE DE SANTÉ DES ALPES-DE-HAUTE- PROVENCE

## **Vous voulez parler santé et accès aux soins ?**



**Rendez-vous le 18 décembre 2024**

**Palais des Congrès - Digne-les-Bains**

- ▶ Conférences et temps d'échanges
- ▶ Ateliers thématiques
- ▶ Informations





MERCI POUR VOTRE  
PARTICIPATION !