



L'ENTRETIEN
MOTIVATIONNEL OU
COMMENT ACCOMPAGNER
VERS LE CHANGEMENT?

Présentation du CoDES 04

Le CoDES des Alpes de Haute-Provence, une association de santé publique, membre du réseau régional et national d'éducation et de promotion de la santé :



Une équipe de salariés formés en santé publique, en gestion, en nutrition, en environnement, en économie sociale et familiale, etc :

- Un directeur,
- Une assistante de gestion, chargée de documentation,
- Sept chargé.es de projets ou éducatrices.teurs de santé
- Un agent d'entretien

Présentation de notre association



UNE MISSION :

Promouvoir la santé dans les Alpes de Haute-Provence



DEUX OBJECTIFS :

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



QUATRE SERVICES à votre disposition :

Documenter, Former, Accompagner et Animer



1. SOUTENIR LES ACTEURS DE PRÉVENTION



La communication des actualités

- ➔ Le site internet : www.codes04.org
- ➔ La lettre électronique

La documentation

- ➔ La documentation de diffusion (flyers et affiches)
- ➔ Les outils pédagogiques
- ➔ Le fonds documentaire spécialisé

DIF en LIGNE

Un catalogue des documents de diffusion créé par l'ensemble des Co.D.E.S. de la région PACA. Il recense l'ensemble des documents (brochures, dépliants, affiches, cartes, autocollants) disponibles dans chaque Co.D.E.S.

➔ Consulter le catalogue Difenligne

BIB BOP

Base de données bibliographiques -
Base des outils pédagogiques en
éducation et promotion de la santé

BIB BOP a été créée par le CRES PACA et les Co.D.E.S. de la région Champagne-Ardenne, Franche-Comté, Languedoc-Roussillon, Midi-Pyrénées, Haute-Normandie et Poitou-Charentes. BIB est la base de données bibliographiques en éducation pour la santé (ouvrages, revues, actes, rapports, ...) Bop est la base des outils pédagogiques (maquettes pédagogiques, ouvrages, photo expressions, DVD, ...)

NOTRE ASSOCIATION SE DOCUMENTER SE FORMER NOS ACTIONS

codes
Comité départemental
d'éducation pour la santé
ALPES DE HAUTE PROVENCE

Migrants
Prévention
Prévention

DERNIÈRES ACTUALITÉS

Co.D.E.S 04 - Permanences à la
Maison des associations de
Manosque

codes
Comité départemental
d'éducation pour la santé
ALPES DE HAUTE PROVENCE

COVID 19

L'équipe du CODES 04 reste à vos côtés et se propose pendant cette période particulière de vous relayer les informations générales et ressources à destination des professionnels et du grand public.

PÔLE DE COMPÉTENCES
SE DOCUMENTER
SE FORMER
NOS ACTIONS

Le Centre de ressources documentaire est financé par l'ARS PACA dans le cadre des missions permanentes et par l'INPES dans le cadre du Pôle Régionale de compétences en éducation pour la santé. Il met à disposition des usagers les ressources nécessaires à l'élaboration, la réalisation et l'évaluation de projets en éducation pour la santé. En savoir plus...



Présentation de notre association

Un financement par des fonds publics :

Agence Régionale de la Santé, Conseil départemental, Préfecture, Assurance maladie, Conseil régional, Santé Publique France, Mutualité Sociale Agricole, mairies, etc...,

Et par les cotisations des adhérents.





1. Soutenir les acteurs de prévention

Les formations

- ✓ Utilisation du Photolangage®
- ✓ Méthodologie et évaluation de projets en éducation et promotion de la santé
- ✓ Techniques d'animation en éducation et promotion de la santé
- ✓ Renforcer les compétences psychosociales : de l'intention à l'animation auprès des publics
- ✓ Repérage de la crise suicidaire et prise en charge de la souffrance psychique
- ✓ Initiation aux pratiques de pleine conscience

Les présentations d'outils et les échanges de pratiques

- ✓ Pratiques de pleine conscience
- ✓ Promotion de la santé mentale



1. SOUTENIR LES ACTEURS DE PRÉVENTION

L'accompagnement en méthodologie de projet

Soutien de porteurs de projets à chacune des étapes, de l'étude des besoins à l'évaluation :

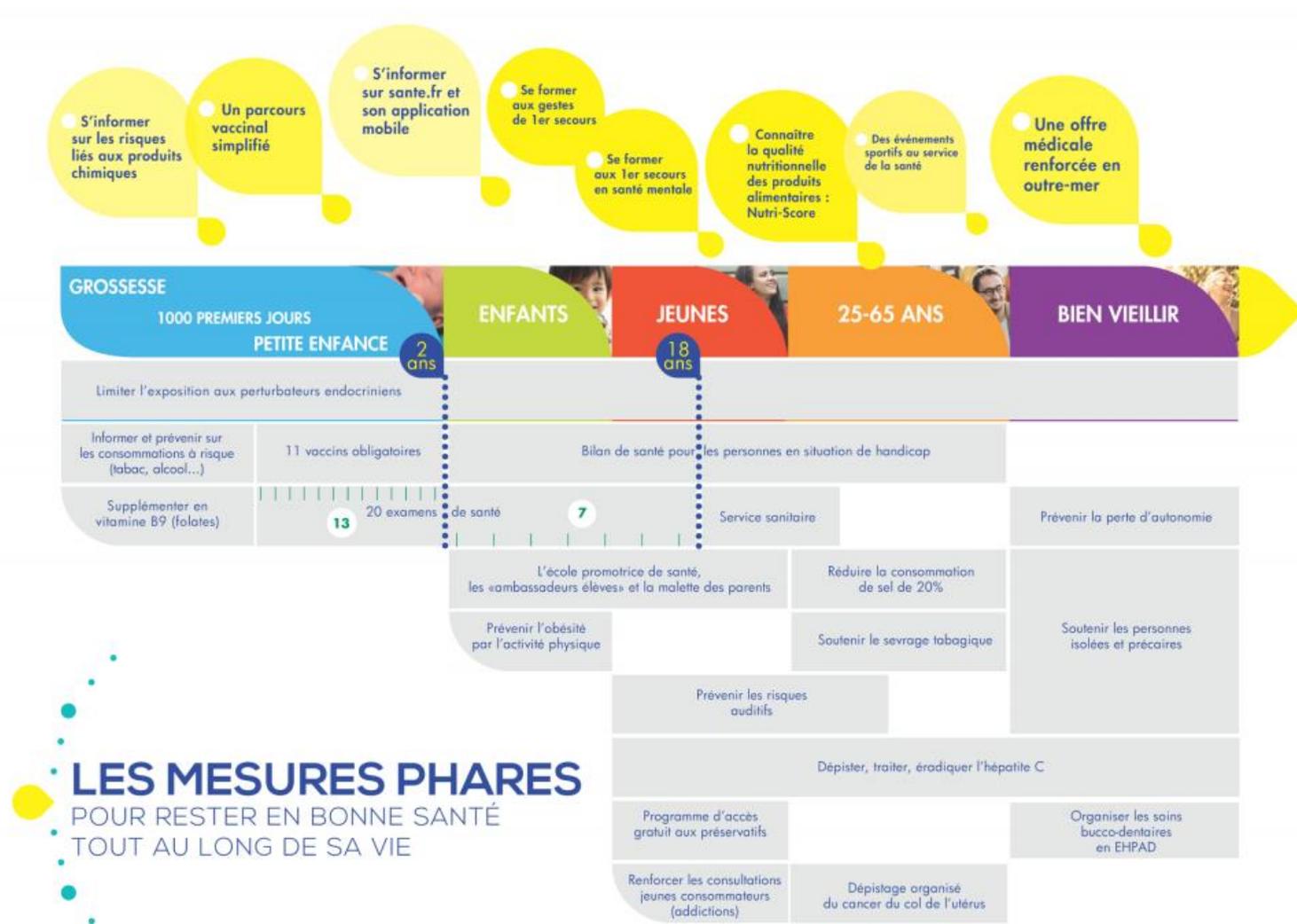
- . Réalisation du diagnostic/état des lieux,
- . Identification du partenariat,
- . Définition des objectifs,
- . Elaboration du protocole d'évaluation





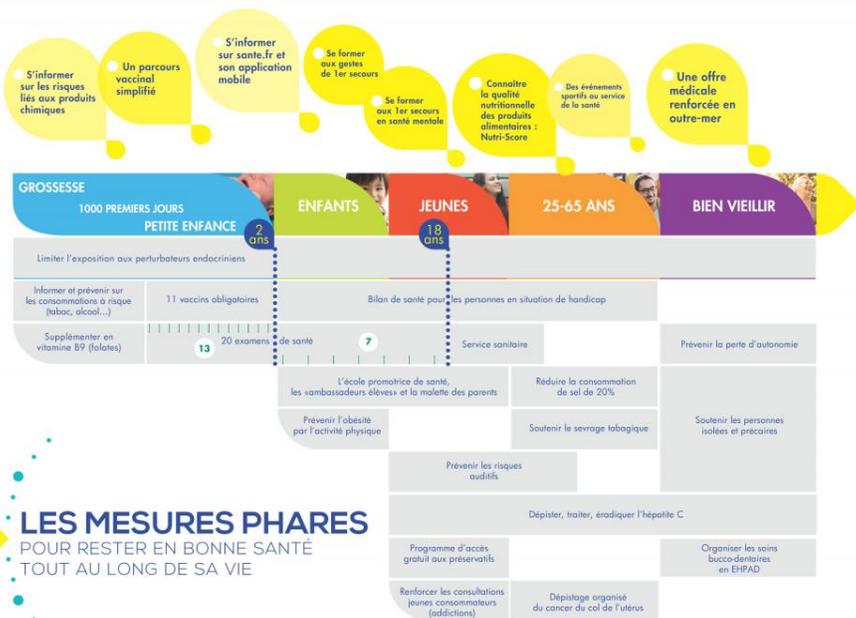
2. DÉVELOPPER DES PROGRAMMES D' ACTIONS

A l'articulation entre les priorités institutionnelles de santé publique et les besoins des publics (de la petite enfance aux personnes âgées), le CoDES met en œuvre des actions inscrites dans les priorités nationales, régionales et départementales de santé publique : *Programme régional de santé publique, PNNS...*





2. DÉVELOPPER DES PROGRAMMES D' ACTIONS TOUT AU LONG DE LA VIE



GROSSESSE / PETITE ENFANCE:

- Ratatouille et Cabrioles
- La PARENT(aise)

ENFANCE :

- Programme de Soutien aux Familles et à la Parentalité (P.S.F.P.)
- Grandir avec les autres
- Campagne Equilibre de vie

JEUNES :

Scolaires, en situation de handicap, en situation de fragilité sociale

- Bulles d'Ox
- Ta santé, ta planète : choisis ton assiette!
- Vie affective et sexuelle
- Ecoute tes oreilles
- Jeunes et acteurs

ADULTES :

Actifs, sans emploi, en situation de handicap, sous main de justice, en situation de fragilité sociale

- Maison de la prévention itinérante
- Promotion de la vaccination
- Moi(s) sans tabac/Tabacap
- Ateliers santé précarité/Opticourses

BIEN VIEILLIR

- Des ateliers cuisine pour bien vivre avec son âge

Présentation de la formation:

- 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 (balance décisionnelle, OuVER...)
 - Soutenir la motivation du patient

Présentation de la formation:

- 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

Présentation des participants:

- Lancer le dé et répondez à l'affirmation proposée ou bien choisissez une phrase ou un chiffre
- Votre prénom
- Deux attentes (ou +) pour cette formation

A 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

le désir de l'individu d'être à l'origine de ses comportements

Le besoin de
compétence

désir d'un individu 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



Commençons par un petit exercice: + débriefing (traduction de l'exercice 2 issu de « 25 exercices pratiques MI adaptés pour la formation en ligne 2020 (MINT) »)

Mettez-vous par deux. L'un mènera l'entretien et l'autre sera la personne qui souhaite changer.

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

Commençons par un petit exercice: Débriefing:

- Comment s'est senti la personne ?
- 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.

L'exercice suivant va vous donner un « avant-goût » de l'esprit de l'entretien motivationnel

Un avant goût de l'EM (traduction de l'exercice 2 issu de « 25 exercices pratiques MI adaptés pour la formation en ligne 2020 (MINT) »)

Mettez-vous par deux. L'un mènera l'entretien et l'autre sera la personne qui souhaite changer.

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

Débriefing:

- 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:

« L'entretien motivationnel est:

- Un style (une méthode) de communication centré (e) 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)

- A été créé dans les années 1980 aux Etats-Unis

Définition:

L'entretien motivationnel 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)



Ce que l'EM n'est pas :

- Une technique composée de boîte à outils, c'est une façon d'être avec les gens, en utilisant des savoirs-faires 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

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 utilise-t-on l'EM ?



Adolescents



Jeunes adultes



Adultes

Dans quels champs est utilisé l'entretien motivationnel?



Addictologie



Observance
thérapeutique



Vaccination



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



Qu'est-ce-que l'empathie ?

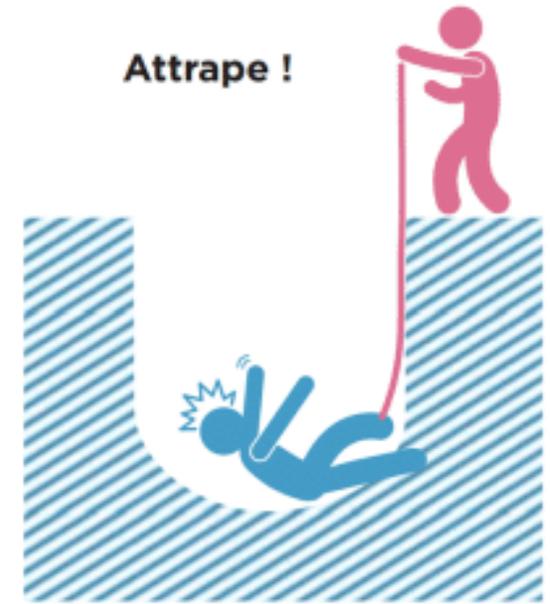
Sympathie, compassion, empathie : quelle différence ?



La sympathie



La compassion



L'empathie

L'empathie permet de :

- 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'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. Repérez les impasses relationnelles vues plus haut,

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 quelques 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 :

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

INTERVENANT : Vous devriez faire ce qui vous paraît être le mieux. (5)

CLIENT : 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)

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

INTERVENANT : Avez-vous pensé à vous séparer quelques temps pour voir comment vous vous sentez ? (3)

CLIENT : 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)

CLIENT : 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)

CLIENT : 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)

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

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

La philosophie de l'entretien motivationnel:



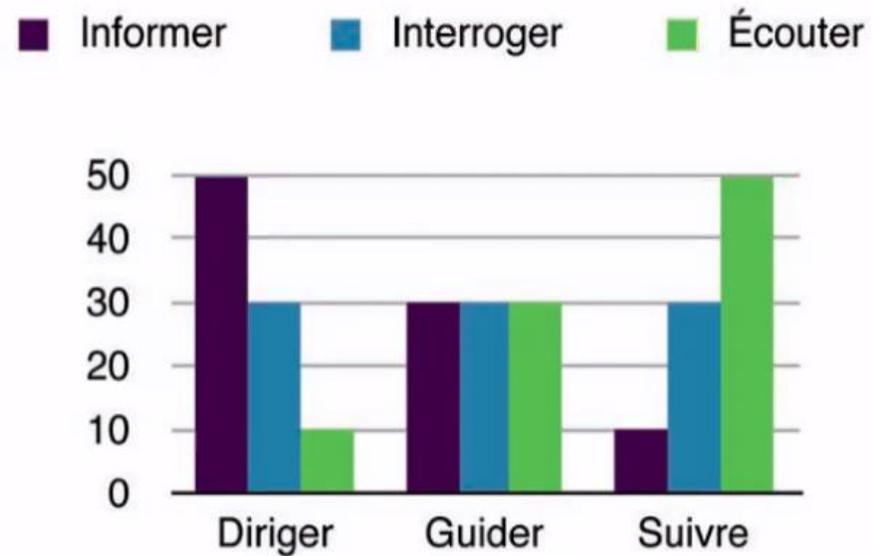
Figure 1. Philosophie de l'entretien motivationnel, extrait de l'AFDEM

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 2 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

Entretien motivationnel et style de communication:

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



In Rollnick S., Miller W. et Butler C., *Pratique de l'entretien motivationnel*, Dunod-InterÉditions, 2009, p. 37.

Entretien motivationnel et style de communication:

ENCADRÉ 1.1. Un continuum dans les styles de communication

Diriger ← → Guider ← → Suivre

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

Entretien motivationnel et style de communication:

ENCADRÉ 1.1. Un continuum dans les 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 pratique (adapté de Rollnick, S., Miller, W. R., & Butler, C. (2009). *Pratique de l'entretien motivationnel*.

InterEditions)

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

InterEditions)

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 : style de communication:

Réaction 2 : style de communication:

Réaction 3 : style de communication:

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

InterEditions)

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 : style de communication: Suivre

Réaction 2: style de communication: Diriger

Réaction 3: style de communication: Guider

Les grands principes de l'entretien motivationnel

Empathie

Soutenir
l'efficacité
personnelle
du patient

Rouler
avec les
résistances

Informé si
nécessaire

Développer
l'autonomie

Explorer
l'ambivalence

Les grands principes de l'entretien motivationnel



**Attention
au réflexe
correcteur**

<https://www.youtube.com/watch?v=1UAwHL3bRoM>

L'ambivalence:

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



Les résistances:

- 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



Les résistances:

-> 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

Les résistances:

-> Pour rouler avec les résistances:

- 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 grands processus de l'entretien motivationnel:



Engagement dans la relation



Evocation



Focalisation vers un objectif



Planification

Les 4 grands processus de l'entretien motivationnel:

Processus	Objectifs
Engagement dans la relation	Avoir un climat relationnel favorable : empathie, non jugement, soutenir l'autonomie du patient et le valoriser – pré-requis pour la suite
Focalisation vers un objectif	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?)
Evocation	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?)
Planification	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

Les 4 grands processus de l'entretien motivationnel:



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 : le piège de l'évaluation (poser trop de questions), piège de l'expert, piège de la focalisation prématurée, le piège de l'étiquetage, de la critique et des banalités (conversation « banale »)

Les 4 grands processus de l'entretien motivationnel:



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?
- 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
- J'ai besoin de recueillir plusieurs informations, ce qui me permettra de déterminer un plan d'action efficace

Les 4 grands processus de l'entretien motivationnel:



L'engagement : exercice pratique - correction

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. (P expert)
- Est-ce-que vous allez bien malgré la météo? (P banalités)
- 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)
- Ex de piège de l'étiquetage: vous avez pris conscience du fait que vous êtes dépendante.

Les 4 grands processus de l'entretien motivationnel:

Focalisation:

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 4 grands processus de l'entretien motivationnel:



Evocation:

Reconnaître et cultiver le discours changement (tous les éléments 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

Les 4 grands processus de l'entretien motivationnel:



Evocation:

- Discours changement préparatoire (généralement exprimé dans la phase d'évocation): s'exprime sous 4 « formes »: (DCRB)
 - Désirs (je veux arrêter de fumer)
 - Capacités (être capable)
 - Raisons (du changement)
 - Besoins (j'ai besoin de retrouver cette vie d'avant)

Les 4 grands processus de l'entretien motivationnel:



Evocation:

Discours changement préparatoire et discours maintien: exercice pratique

Classez 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

Les 4 grands processus de l'entretien motivationnel:



Evocation:

Discours changement préparatoire et discours maintien: exercice pratique - correction

Classez 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

Les 4 grands processus de l'entretien motivationnel:

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)



Les 4 grands processus de l'entretien motivationnel:

Planification: exercice pratique:

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

Les 4 grands processus de l'entretien motivationnel:

Planification: exercice pratique - correction:

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 de la maison (DCM)
- Je pourrais faire des projets à long terme
- Nb: Les autres phrases sont des exemples de discours changement de préparation

Les 4 grands processus de l'entretien motivationnel: la 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 ?

Les 4 grands processus de l'entretien motivationnel: la planification

- Faire préciser le plan pour atteindre l'objectif : où, quand, comment, avec qui, date, heures

Ex : Intervenant : Comment avez-vous prévu de vous travailler plus ?

Avez-vous pensé à des heures ou des jours précis ?

A quel endroit ?

Les 4 grands processus de l'entretien motivationnel: la planification

- Résumer le plan

Ex : 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 ?

Les 4 grands processus de l'entretien motivationnel: la planification

- La chasse aux obstacles : anticiper les aléas

Ex : Imaginons que l'étudiant vous dise qu'il a prévu de travailler à la bibliothèque afin de ne pas être distrait par ses amis.

Intervenant : Je vois que votre plan est bien fixé. Est-ce-que je peux vous poser encore quelques questions ?

Etudiant : oui, oui allez-y

Intervenant : Vous connaissez, à ce que je comprends, beaucoup de monde, et que vous soyez dans votre chambre, ou à la bibliothèque ou dans un café il y a beaucoup de chance que vous y rencontriez des personnes que vous connaissez.

Etudiant : Je ne croise pas souvent mes amis à la bibliothèque

Intervenant : Ok mais imaginez que vous les y voyiez. Il est 18h15 et une copine vous voit et vous dit « Hey, ça va ? ». Comment faites-vous pour vous en tenir à votre plan si ça arrive ?

Les 4 grands processus de l'entretien motivationnel: la planification

- La chasse aux obstacles : anticiper les aléas

Intervenant : Ok mais imaginez que vous les y voyiez. Il est 18h15 et une copine vous voit et vous dit « Hey, ça va ? ». Comment faites-vous pour vous en tenir à votre plan si ça arrive ?

Etudiant : Facile, je lui dis juste que je suis content de la voir, et qu'on pourra se voir après 20h, une fois que j'aurai finis mon travail.

Intervenant : et si elle insiste en disant « Oh allez, il y a rien de pressé! Viens!

Etudiant : ça c'est possible qu'elle dise ça. Ok je lui dis, je dois vraiment finir mais j'adorerais te voir après.

Intervenant: Ok, quelles autres choses pourraient arriver et qui vous empêcherait de travailler ?

Le Modèle transthéorique des changements de comportements de Prochaska et DiClemente

(1992)



Les stades de changements: Modèle transthéorique des changements de comportements de Prochaska et DiClemente (1992)

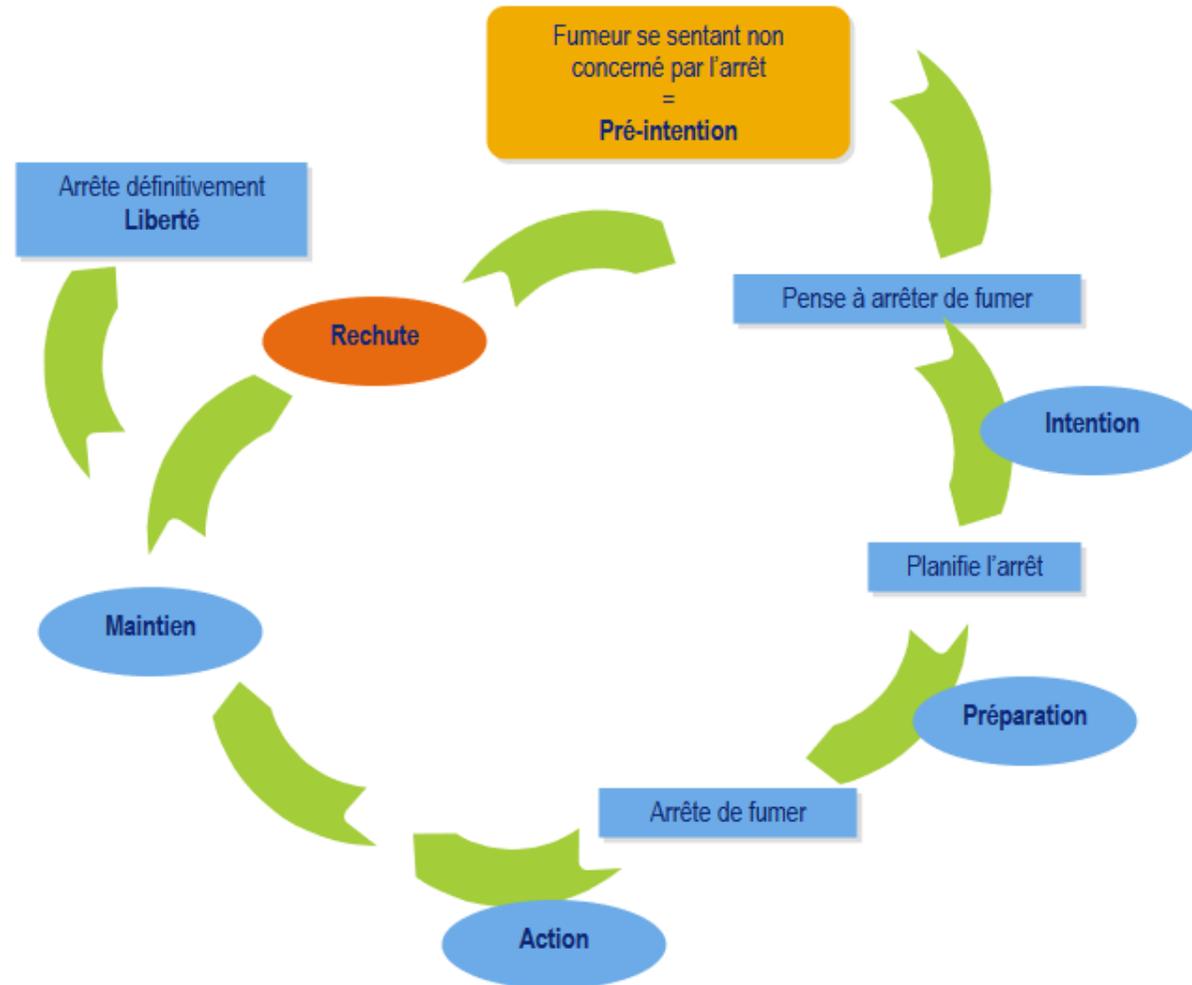
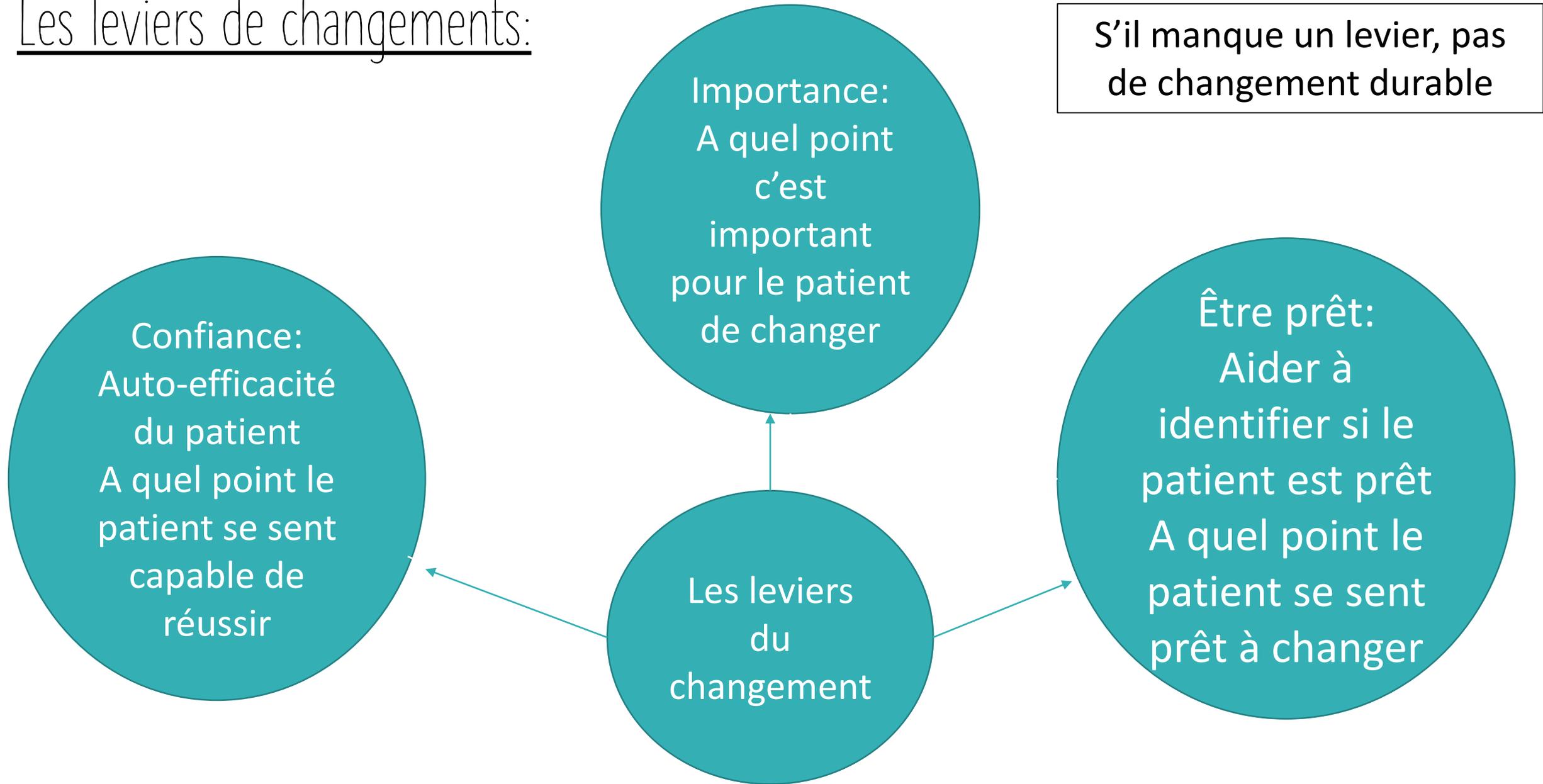


Figure 2. Stades de changements selon le modèle transthéorique des changements de comportements, Prochaska et DiClemente, extrait de https://www.has-sante.fr/upload/docs/application/pdf/2014-11/outil_modele_prochaska_et_diclemente.pdf

Les leviers de changements:



S'il manque un levier, pas de changement durable

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

Importance:
A 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

Les outils de l'entretien motivationnel:

- L'OuVER:



Poser des questions ouvertes
(Ou)



Valoriser



Ecoute
réflective



Résumer

Focus sur les reflets:

Technique qui consiste à reformuler les propos de la personne

- Objectifs:

Pour la personne: se rend compte qu'il est écouté + constate que sa parole est reconnue

Pour l'intervenant : s'assurer qu'il a bien compris ce que le patient lui dit, de clarifier ce que le patient veut dire, recentrer l'entretien si besoin

Faire des reflets:

- Écoute réflexive = c'est faire une hypothèse sur ce que la personne veut dire
- Si vous faites une mauvaise hypothèse, la personne vous corrige !
- Reflets simples = répéter ou paraphraser légèrement le contenu du discours de la personne – partie visible de l'iceberg
- 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

Focus sur les reflets:

Comment faire ?

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 juste à 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

Focus sur les reflets:

Comment faire ?

Reflet simple = répétition: « répéter » ce que la personne vous a dit

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

Reflet simple : vous vous sentez déprimé aujourd'hui, vous ne vous sentez pas très bien

Reflet complexe (en faisant une hypothèse) : 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

Focus sur les reflets:

A votre tour :

En binôme, reflétez ce que la personne vous dit

Exercice pratique: Questions ouvertes ou fermées?

Parmi les questions ci-dessous, lesquelles sont ouvertes ?

La ligne du doute

Exercice pratique: Questions ouvertes ou fermées? – correction

Parmi les questions ci-dessous, lesquelles sont ouvertes ?

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? O

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? O

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

Comment comptez-vous vous y prendre? O

En quoi puis-je vous être utile ? O

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

Exercice pratique sur les questions ouvertes VS questions fermées:

En petit groupe de 3 : 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 pratique sur les questions ouvertes VS questions 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? » (cité dans Meynard et al., 2006)

Les outils de l'entretien motivationnel:

- L'OuVER:
 - Poser des Questions Ouvertes- formulations :
 - 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:

- Repérer l'OuVER : Lisez le dialogue suivant et repérer les questions ouvertes, les reflets, les valorisations, résumé)



BIENVENUE À CETTE
NOUVELLE JOURNÉE !

Vidéo montrant un exemple d'entretien motivationnel:

Exemple portant sur la vaccination – CRES PACA (14min)

<https://www.youtube.com/watch?v=jKOS0iPjJI>

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

Les outils de l'entretien motivationnel:

Comment donner de l'information?



Un exemple : <https://www.youtube.com/watch?v=t7yMy5ehQfE> (Université de Sherbrooke., 2018)

Les outils de l'entretien motivationnel:

- Les échelles motivationnelles:

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 situez votre sentiment d'être prêt à arrêter de fumer à 5 plutôt qu'à 10 ? »

Les outils de l'entretien motivationnel:

- Le slalom décisionnel:

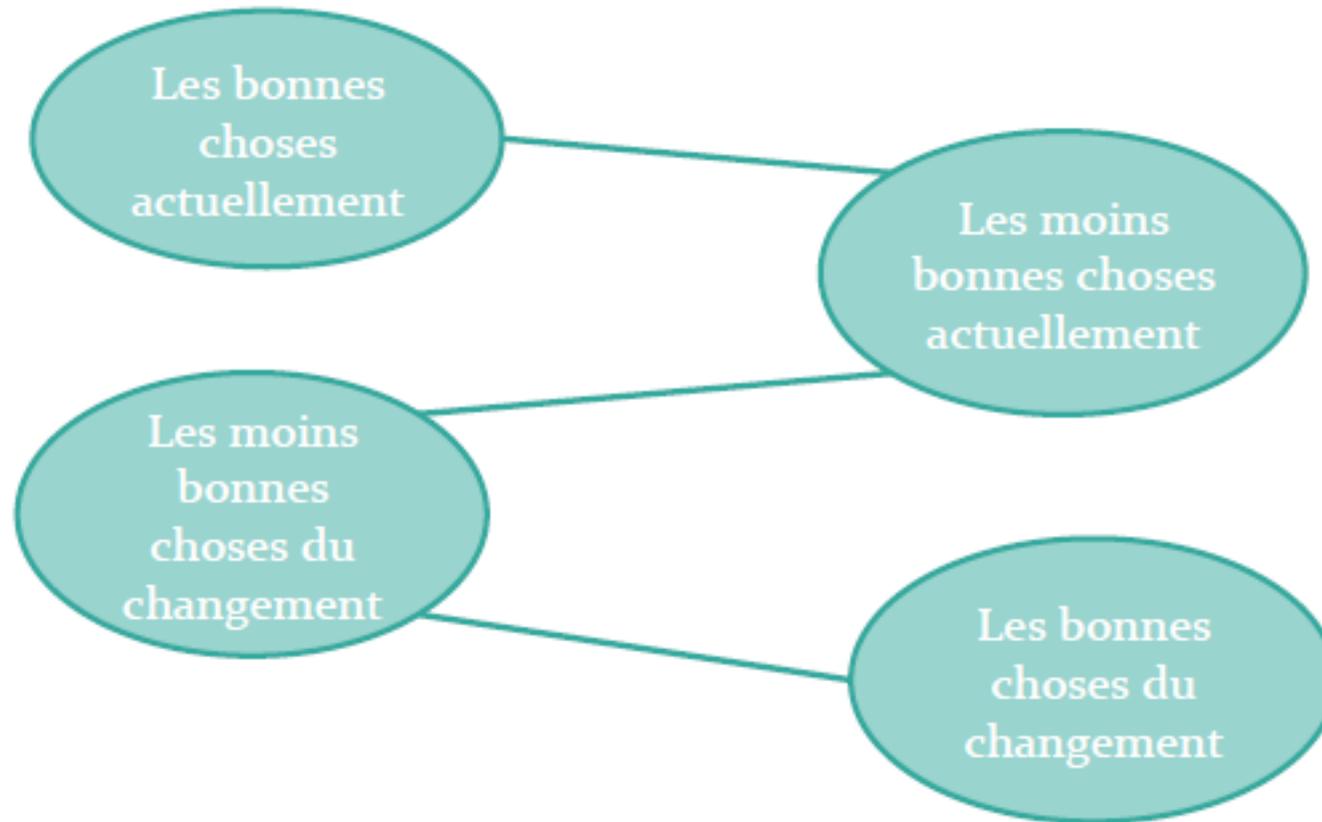
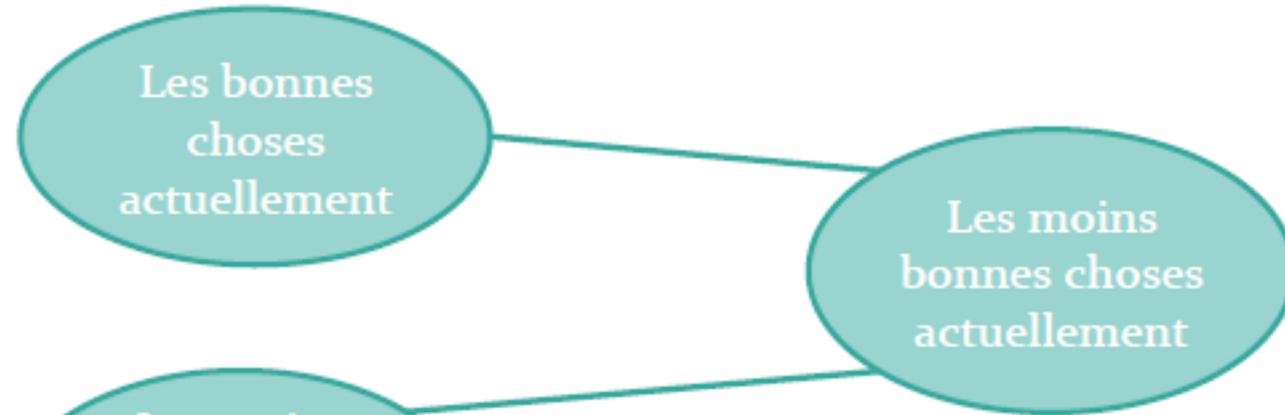


Figure 5. Le slalom décisionnel

Les outils de l'entretien motivationnel:

- **Le slalom décisionnel:**

Quels sont les avantages que vous avez à fumer ?



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

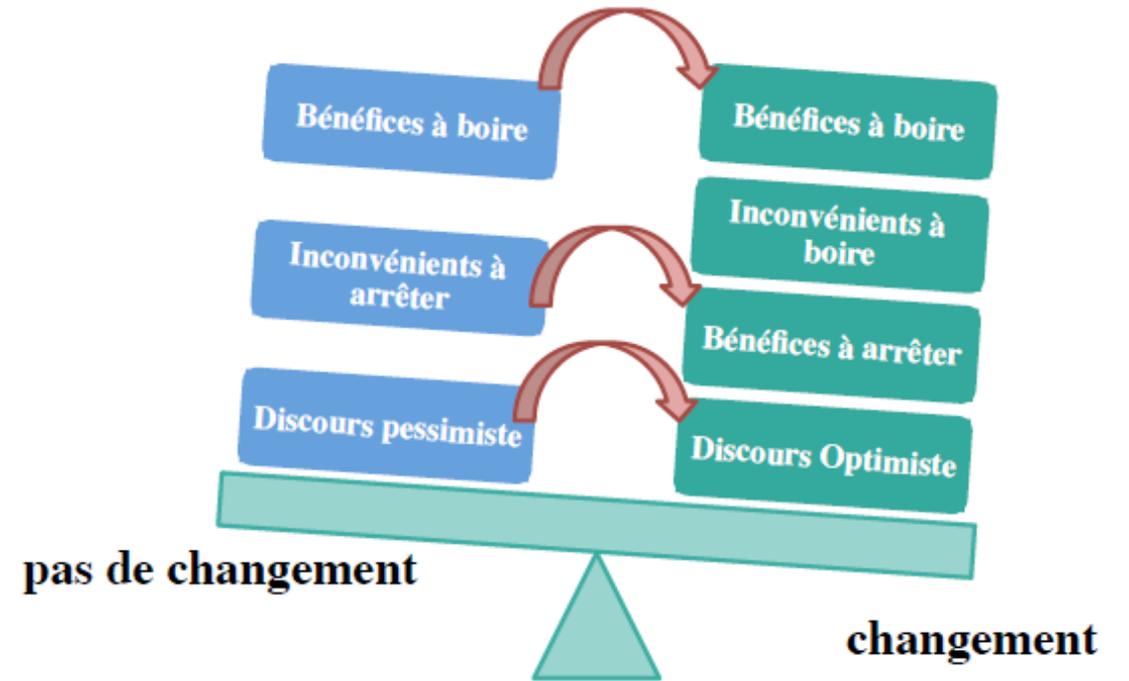
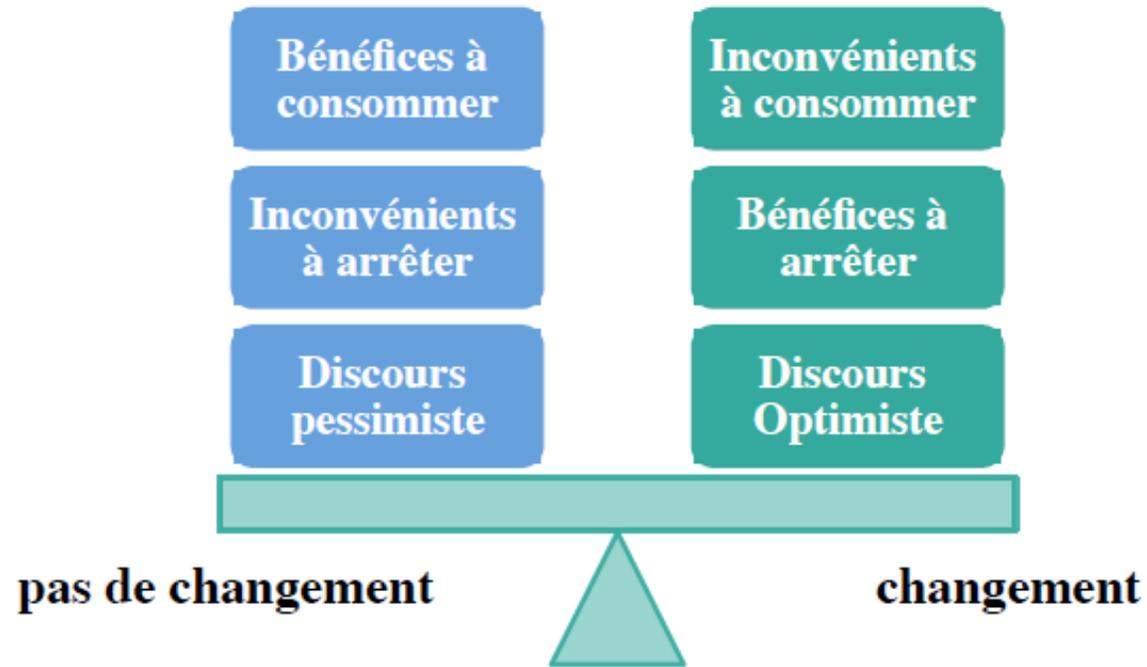
Quels sont les désavantages de votre situation ?
Changement de comportement que vous souhaiteriez ?

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

Figure 5. Le slalom décisionnel

Les outils de l'entretien motivationnel:

- La balance décisionnelle:



Figures 6 et 7. La balance décisionnelle

Les outils de l'entretien motivationnel:

- Le jeu de cartes des valeurs personnelles (AFDEM):

Objectifs:

- Faire réfléchir l'utilisateur sur les liens entre ses valeurs personnelles et son 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 créant une dissonance cognitive 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:

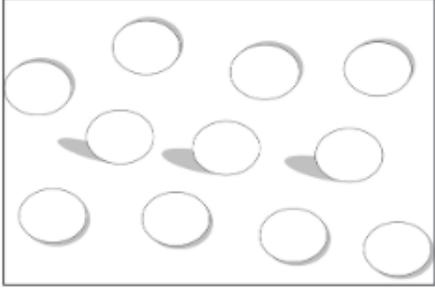
- Le jeu de cartes des valeurs personnelles (AFDEM):

Comment et quand l'utiliser?

- S'utilise lors de la phase de l'évocation
- Donnez le jeu de carte à l'usager 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'usager de la place de ces valeurs dans sa vie et les mettre en relations avec le comportement à modifier.
- S'utilise aussi bien en individuel qu'en groupe

Disponible sur le lien suivant: <https://afdem.org/jeu-de-cartes-des-valeurs-personnelles/>

● Le napperon



UTILITÉ

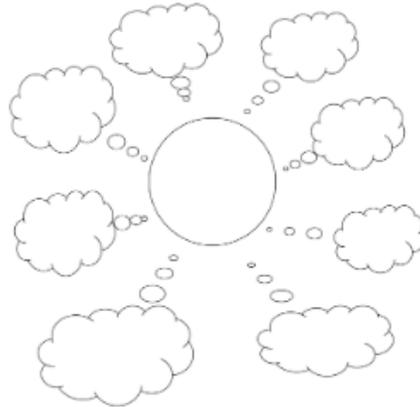
- Fixer un objectif clair à la rencontre.
- Sélectionner un sujet de discussion.
- Pour recadrer les échanges sur l'objectif choisi ou pour passer à un autre objectif.

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 4 grands processus de l'entretien motivationnel:

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	Les napperons / les bulles (voir diapos suivantes)
Evocation	utilisation de la balance et des échelles- utilisation du jeu de cartes des valeurs (AFDEM)
Planification	Les napperons / 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

Exercices pratiques: Jeu de rôle: 45 min (3*20min):

Par groupe de 3 :

- Un intervenant
- Une personne
- Un observateur

La personne choisi 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.

Débriefing:

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

Exemple d'un autre EM :

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

Jeu de rôle 2 : Utilisation des napperons dans la phase de focalisation (choisir des objectifs):

Par binôme (30') : 10' *2 + débrief

Situation : Vous recevez une personne qui ne sait pas quel comportement il souhaite changer et le but est de voir avec lui ce que vous allez travailler ensemble

Jeu de rôle 3 : Utilisation des bulles pour 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) :

Etapas :

- 1) Voir les différentes actions que la personne pourrait mettre en place
- 2) Choisir 1 action/objectif (échelle de 0 à 10 : Sur une échelle de 0 à 10, à quel point cet objectif vous paraît réalisable actuellement ? (ou vous semble le plus important aujourd'hui)
- 3) Faire précisez l'objectif : où, quand, comment; combien de temps...
- 4) Puis, quelles sont les 1^{er} pas que vous pourriez-faire (aussi petit soient-ils) pour atteindre cet objectif ?
- 5) Anticipez les obstacles et comment pourrions-nous les résoudre ?

Jeu de rôle 3 : Utilisation des bulles pour 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) :

Plusieurs situations possibles :

- Une personne de 36 ans avec deux enfants qui souhaite diminuer sa consommation de tabac
- Une personne de 25 ans qui souhaite faire plus de sport

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 portées au jour

A vos idées : comment faire pour renforcer la confiance d'une personne dans le style de l'EM?

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

- Poser des questions ouvertes et refléter :
 - Comment pourriez-vous vous y prendre pour réaliser ce changement ?
 - Quel serait le 1^{er} petits 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 $x+2$?

Et si la personne n'a pas confiance en elle pour changer ? 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) – une situation dont je suis fier
 - Passer en revue les succès passés : quels changements avez-vous réussies 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 – résumé à la fin

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

- Brainstorming : générer autant d'idées possibles sur les méthodes envisager 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
- 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

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

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

Pour plus d'informations:

Rendez-vous sur le site de l'Association Francophone de Diffusion de l'Entretien Motivationnel (AFDEM) qui propose des formations et des ressources:

<https://afdem.org/>

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=jKOSOipfjJl> : 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 !

L'approche centrée solution (l'ACS)



Approche positive du
changement



Posture de non-savoir
Co-expertise



Patient expert de lui-même



Centrée sur les forces, ressources, compétences du patient

Questions ouvertes et ACS pour susciter le changement :

Si vous arrivez à (objectif souhaité par la personne), qu'est-ce que cela vous permettra de faire?

Si vous faites (ce petit pas, cet objectif...) quelles différences cela fera pour vous ?

Si vous vous réveillez demain et que (l'objectif souhaité par la personne est réalisée), quelle est la première chose que vous remarquerez chez vous ?

Quel est le plus petite pas possible que vous pourriez-faire et qui vous semble utile pour atteindre votre objectif ?

Quelles sont les petites choses que vous avez commencé à faire pour atteindre votre objectif ? (valorisation)

Qu'est-ce-qui vous aide le plus à maintenir vos efforts ? (valorisation)

L'importance des petits pas :

