

**Sensibilisation
à l'entretien motivationnel:
La motivation au changement en 1^{ère} ligne**

**Marie-Line Foisy
mlfoisy@gmail.com**

Vendredi 29 novembre 2019

Pour se mettre dans le bain

➤ Identifier un comportement actuel que vous avez envie de changer

(+ Identifier un comportement actuel qu'un de vos proches vous « reproche »)

Pour se mettre dans le bain

Imaginez maintenant que j'ai le pouvoir de vous forcer à rester dans la pièce jusqu'à ce que vous preniez une décision (à savoir: effectuer le changement souhaité ou non) et que cette décision soit définitive.

⇒ Quelles sont vos réactions (pensées, émotions, comportements)?

Constats souvent rapportés

Un intervenant ou un proche qui tente de convaincre une personne en prônant une option risque souvent d'induire un comportement « contraire »

Les personnes sont en général mieux et plus convaincues par les arguments qu'elles ont découverts elles-mêmes que par ceux apportés par les autres

En d'autres termes...

Notre désir de faire le bien, de corriger une situation jugée par nous négative, nous pousse parfois à vouloir aller trop vite, à donner des solutions toutes faites, même si elles sont bienveillantes.

Cette attitude peut avoir l'effet inverse à celui qui est attendu: en amenant par exemple la personne à se « braquer », à se sentir « nulle », jusqu'à en arriver parfois au renforcement du comportement néfaste...

Ou encore...

La motivation comme la résistance peuvent être influencées et naître de l'interaction interpersonnelle, de la relation entre l'aidant et l'aidé

Par exemple en:

- ⇒ Respectant (ou pas) le rythme de la personne
- ⇒ Se basant (ou pas) sur ses connaissances et expériences
- ⇒ Renforçant (ou pas) ses priorités, objectifs et valeurs

L'entretien Motivationnel (EM) (Miller et Rollnick, 1991)

*Aider la personne à prendre la décision d'engager
un changement*

Origine: Champ des addictions

Définition: Méthode de communication centrée sur la
personne dont l'objectif est de renforcer les
motivations personnelles et l'engagement vers le
changement

Indications d'utilisation

Au départ développé dans le domaine des addictions, s'adapte aussi à toute situation où un changement est nécessaire pour la prévention de problème de santé ou l'amélioration de comportements de santé.

Quelques exemples en 1^{ère} ligne:

Consommation excessive d'alcool, difficultés à sortir de chez soi, à initier une activité physique, à structurer ses journées, à retrouver des activités plaisante, à suivre un traitement...

Intérêt aussi pour des personnes peu ou non motivées (ex: injonction de soin, ..)

L'entretien motivationnel en quelques lignes..

Une philosophie de la relation

- **Collaboration** entre deux experts
- **Respect** et renforcement de l'**autonomie**
- **Evocation** par la personne des données du problème et des principaux éléments de solution

L'entretien motivationnel en quelques lignes..

L'esprit de l'entretien motivationnel

Aller à la recherche de ce qui pourrait amener le patient à changer, à s'engager dans ce processus difficile de changement, à ce que pourraient être ses motivations

Plutôt que

~~Se demander pourquoi il s'obstine dans ce comportement qui provoque tant de dommages pour lui et son entourage, pourquoi il n'est pas motivé~~

L'entretien motivationnel en quelques lignes..

Principes fondamentaux

- **Exprimer l'empathie:**

Faire preuve d'empathie, d'acceptation de l'état d'ambivalence de la personne

- **Développer la discordance:**

Développer la perception des divergences entre le comportement présent et les objectifs et valeurs de la personne

- **« Rouler avec la résistance » :**

Ne pas s'opposer à la résistance de front par des argumentations

- **Soutenir l'auto-efficacité:**

Nourrir le sentiment d'efficacité personnelle, la confiance dans la capacité de changer en insufflant de l'optimisme

L'entretien motivationnel en quelques lignes..

Quatre Processus



=> NB: la plupart du temps, les interventions partent du principe que les personnes sont prêtes à changer ce qui n'est pas toujours le cas

L'entretien motivationnel en quelques lignes..

Outils

- Questions ouvertes
- Reflets
- Résumés
- Valorisations

Le changement?

- Est une composante essentielle de la vie: vivre, c'est effectuer régulièrement des changements
- Il peut-être spontané
- La « rechute » est souvent la règle plus que l'exception = apprentissage!
- Les attentes et le sentiment d'efficacité personnelle de la personne prédisent son comportement actuel et futur
- L'attitude de l'intervenant peut favoriser ou non l'engagement dans le changement

L'ambivalence

Etape normale & prévisible des processus de changement:

« Je veux changer et je ne veux pas changer »

=> Encourager la personne à exprimer ses inquiétudes et ses propres arguments en faveur d'un changement sans argumenter

La balance décisionnelle

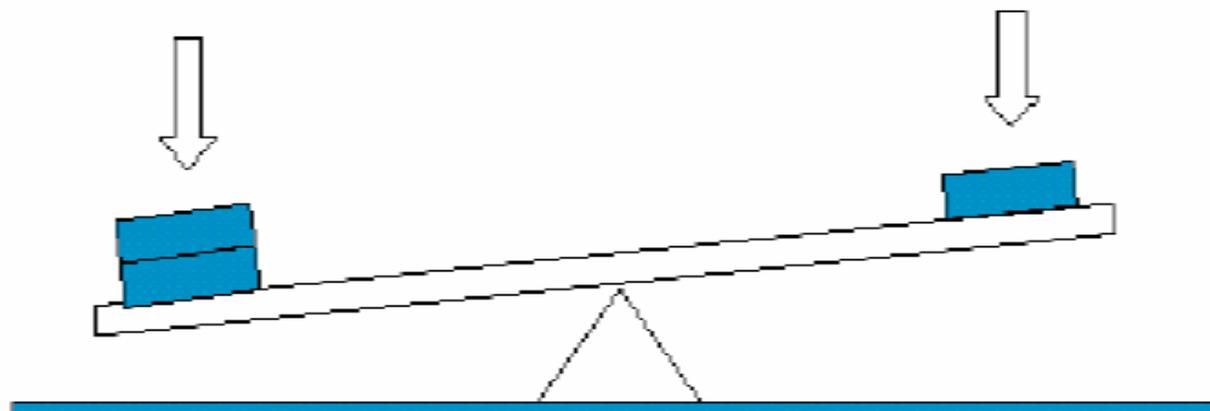
Les 2 versants de l'ambivalence
Le discours changement - La résistance

Changer

Ne pas changer

Avantages du changement
Inconvénients du statu quo

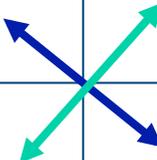
Avantages du statu quo
Inconvénients du changement



L'ambivalence dans la relation

Deux dimensions: celle du patient, celle de l'intervenant

	Avantages	Inconvénients
Non changement	Patient	Intervenant
Changement	Intervenant	Patient

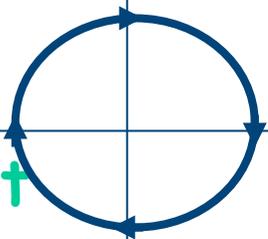


The diagram illustrates a 2x2 matrix with two dimensions: 'Non changement' (top) vs 'Changement' (bottom) on the vertical axis, and 'Avantages' (left) vs 'Inconvénients' (right) on the horizontal axis. The quadrants contain the following text: top-left is 'Patient', top-right is 'Intervenant', bottom-left is 'Intervenant', and bottom-right is 'Patient'. Two arrows cross in the center: a blue arrow points from the top-right quadrant to the bottom-right quadrant, and a green arrow points from the bottom-left quadrant to the top-left quadrant, indicating a swap of roles between the quadrants.

L'ambivalence dans la relation

Une exploration à deux de l'ambivalence

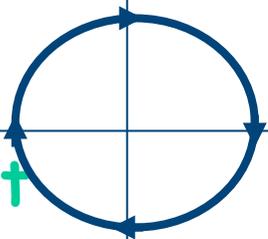
	Avantages	Inconvénients
Non changement	Patient	Intervenant
Changement	Intervenant	Patient



L'ambivalence dans la relation

Une exploration à deux de l'ambivalence

	Avantages	Inconvénients
Non changement	Patient 1	Intervenant 3
Changement	Intervenant 4	Patient 2



L'ambivalence

La résistance au changement comme la motivation au changement ne sont pas des traits statiques: Elles sont influencées et peuvent naître de l'interaction interpersonnelle avec les proches et/ou intervenants

=> La résistance peut être perçue comme un signal de dissonance dans la relation souvent provoquée par l'intervenant et qui prédit le non-changement

L'ambivalence

Le réflexe correcteur

Les « classiques » pour augmenter la résistance

- Dire aux autres ce qu'ils devraient ou auraient besoin de faire
- Faire des suggestions et donner des solutions
- Les alerter ou les menacer s'il ne changent pas
- Les convaincre avec preuves à l'appui
- Montrer son désaccord et essayer de les faire adhérer à son point de vue

Evolution vers le changement

Raisons
Besoins
Désirs

Capacités

↓
Importance

↓
Confiance

↓ ↓
Disposition
Engagement

↔ Premiers pas

↓
CHANGEMENT



Style adapté

En fonction d'où se trouve la personne sur le chemin d'un changement particulier

En utilisant les outils qui contribuent à une approche motivationnelle:

- Poser des questions ouvertes
- Valoriser, soutenir la personne
- Refléter plutôt que questionner
- Résumer et récapituler

Des outils au service de l'esprit

Questions ouvertes

- Favorisent l'exploration et l'élaboration
- Permettent aux préoccupations de la personne de ressortir
- Rencontrent le besoin de la personne d'être écoutée et comprise
- Les questions ouvertes favorisent la participation active de la personne par des réponses plus longues et lui donnent la possibilité de répondre autre chose que « ce qui est attendu ». Elles s'opposent aux questions fermées qui provoquent des réponses très courtes et favorisent la passivité.

Des outils au service de l'esprit

Questions ouvertes

Quelques illustrations:

- De quoi aimeriez vous que nous discussions aujourd'hui?
- Par le passé, comment avez-vous fait pour dépasser les difficultés que vous avez pu rencontrer?
- Qu'est ce qui vous plaît dans la situation actuelle, et qu'est ce qui vous plaît moins?
- Qu'est ce qui fait que vous vous situez déjà à 5/10 de motivation pour ce changement et pas à moins?
- Que faudrait-il pour passer de 5/10 de motivation pour ce changement à 6?
- Qu'est ce qui vous inquiète le plus à long terme?
- ...

Des outils au service de l'esprit

Questions ouvertes

Quelques pistes:

- Comment..?
- Qu'est-ce que / qui...?
- En quoi...?
- Quoi d'autres?
- ...

Des outils au service de l'esprit

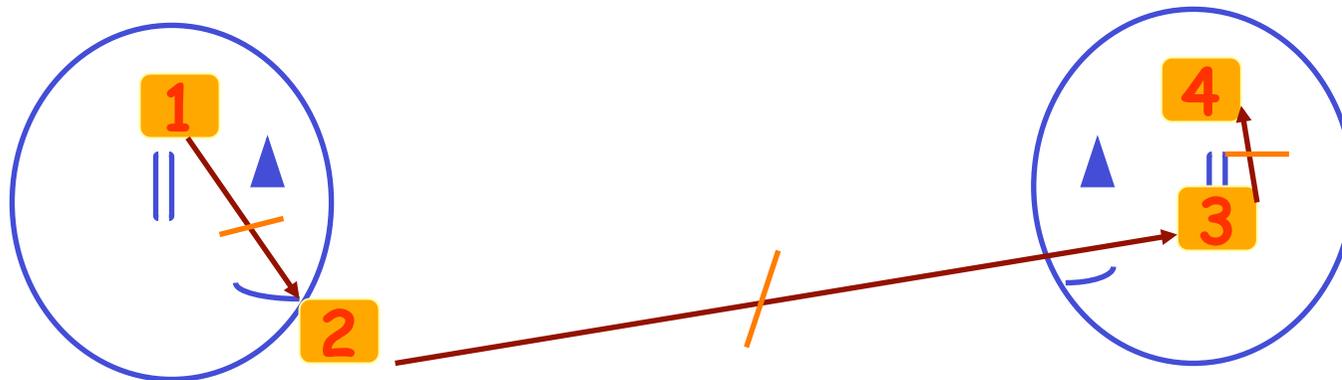
Les reflets

- Le reflet est une affirmation, assertion renvoyant de façon dirigée son propre discours à l'interlocuteur
- ≠ question (attention à l'inflection de la voix)
- Peut refléter le contenu du propos ou le sentiment
- Permet de refléter l'ambivalence
- En général, pas de problème si on se trompe, la personne corrigera spontanément, et sans s'être sentie attaquée, puisque vous ne faites que manifester votre désir de mieux la comprendre
- L'intervenant décide ce qu'il reflète et comment il le fait

Des outils au service de l'esprit

Les reflets et la communication

Modèle de Thomas Gordon



- (1) Ce que celui qui parle VEUT DIRE
- (2) Ce que celui qui parle DIT
- (3) Ce que celui qui écoute ENTEND
- (4) Ce que celui qui écoute PENSE que celui qui parle veut dire

1 = 4 ? => Reflet!

Des outils au service de l'esprit

Les reflets

Quelques illustrations:

P: Je bois tous les jours mais pas tant que ça.

I: Vous consommez de façon très minime.

P: Ma femme exagère toujours. Je fais plus que ce qu'elle pense.

I: Il vous semble qu'elle n'a pas vraiment de raisons de s'en faire.

P: Ca fait plusieurs mois que je n'ai pas ouvert mon courrier.

I: Et plus le temps passe, plus cela vous angoisse.

I: D'un côté boire vous permet d'être moins timide, d'un autre côté cette consommation régulière commence vraiment à vous peser.

Des outils au service de l'esprit

Résumer et récapituler

- = « Gros reflet »
- Permet de sélectionner et de refléter les éléments motivationnels que vous désirez faire ressortir, de les souligner et d'aider la personne à progresser vers le changement
- Permet de nommer l'ambivalence
- Permet à la personne de corriger ou d'ajouter à votre perception de la situation
- A utiliser fréquemment!

Des outils au service de l'esprit Sans oublier de valoriser

Soutenir, encourager, valoriser les éléments motivationnels, les efforts, les ressources
Insuffler un optimisme, une croyance face à la capacité de la personne de modifier la situation
Par ex.: que la personne soit là pour le rendez-vous!

- ⇒ Construit la relation
- ⇒ Renforce l'élaboration
- ⇒ Renforce le sentiment d'efficacité personnelle, l'estime de soi

Des outils au service de l'esprit Sans oublier de valoriser

Quelques illustrations:

- Vous possédez manifestement de grandes ressources pour faire face à tant de difficultés depuis tout ce temps.
- Je vois que vous êtes quelqu'un d'actif et de volontaire.
- J'ai pris plaisir à parler / passer un moment avec vous et à faire un peu plus votre connaissance.

Des outils au service de l'esprit Donner de l'information / des conseils?

Pour éviter le reflexe correcteur:
DEMANDER - FOURNIR - DEMANDER

DEMANDER: ce que connaît la personne sur le sujet

FOURNIR: proposer de donner de l'information
complémentaire

DEMANDER: ce qu'en pense/retire la personne

Pour résumer

ENTRETIEN MOTIVATIONNEL

But → Explorer l'ambivalence
Susciter le discours changement

Style → Esprit {
- Collaboration
- Evocation
- Autonomie
Principes {
- Exprimer l'empathie
- Développer les divergences
- Rouler avec la résistance
- Soutenir l'efficacité

Outils → Questions ouvertes
Valorisation
Ecoute réflexive
Résumé

En guise de conclusion

- L'EM est une approche concrète et pragmatique
- Son style est doux, respectueux de la personne et invite à l'exploration et à la résolution de l'ambivalence
- La motivation au changement émane de la personne elle-même. Elle ne peut être imposée de l'extérieur: c'est à la personne, et non au professionnel, de nommer et de résoudre son ambivalence.

En guise de conclusion

- L'EM a montré son intérêt et son efficacité dans des situations où ambivalence et motivation sont au cœur du processus de changement
- Il est compatible et complémentaire à différentes autres approches
- Il permet d'ajuster son style de communication et d'améliorer son savoir faire.
- Ce sont les personnes avec qui nous travaillons qui sont les meilleurs formateurs en EM!

**L'Entretien Motivationnel
=
20% d'outils & 80% d'esprit**

Questions / Réponses

En quoi l'entretien motivationnel peut-il vous être utile en première ligne?

Références

- Site de l'AFDEM (Association Francophone de Diffusion de l'Entretien Motivationnel): www.entretienmotivationnel.org
- Arkowitz, H., Miller, W.R. & Rollnick, S. (2016). *Pratique de l'entretien motivationnel en santé mentale*. Paris, InterEditions.
- Miller, W.R. & Rollnick, S. (2006 (1ère édition) et 2013 (2ème édition)). *L'entretien motivationnel. Aider la personne à engager le changement*. Paris, InterEditions.
- Naar-King, S. & Suarez, M. (2011). *L'entretien motivationnel avec les adolescents et les jeunes adultes*. Paris, InterEditions.
- Rollnick, S., Miller, W.R. & Butler, C.C. (2008). *Pratique de l'entretien motivationnel. Communiquer avec le patient en consultation*. Paris, InterEditions.
- Wagner, C.C. & Ingersoll, K.S. (2015). *Pratique de l'entretien motivationnel en groupe*. Paris, InterEditions.

!Merci!
