

# La contribution de l'entretien motivationnel dans les enjeux de changement

Présentation développée par Charles Robert et Patrick Berthiaume

# Plan de la présentation

- Votre rôle en tant qu'agent de changement à l'EM dans votre milieu?
- Qu'est-ce que c'est l'entretien motivationnel?
- Quelles sont les récentes évolutions?
- Entre sensibiliser et intégrer dans sa pratique où souhaitez-vous aller?
  - Qu'est-ce que ça prend pour s'y rendre?
- Quelles seraient les forces/opportunités/capacités de votre milieu pour augmenter l'utilisation de l'EM?

# Continuez le dialogue...

- Intervenant: « Vous auriez bien moins de difficultés avec votre budget si vous arrêtiez de prendre de la cocaïne.»
- Personne: «C'est le seul plaisir qu'il me reste et vous voulez que je cesse ? Je ne consomme presque plus de toutes façons, comparé à avant !»
- I....



Qu'est-ce qui nous réuni  
tous?

**Le changement**

# Discutez avec votre voisin

- Qu'est-ce qu'un agent de changement pour vous?
- Qui êtes-vous en tant qu'agent de changement?
- En quoi êtes-vous un agent de changement?



# Qu'est-ce que l'entretien motivationnel?

# Qu'est-ce que l'entretien motivationnel?

- Intervention la plus appuyée parmi les approches motivationnelles
- Susciter chez l'autre un discours qui tend vers le changement – le **discours changement**
- Éviter chez l'autre des manifestations de résistance.
  - Donc favoriser une relation fluide.
- Un savoir être
  - Une approche humaniste
  - Évocation
- Un savoir faire – les cinq compétences
- Une conduite - les quatre processus



« Passer d'une approche  
intuitive à une approche  
consciente. »



Quelles sont, à votre avis, les  
deux attitudes d'un  
intervenant, qui ont le plus de  
chance d'influencer le  
changement?



# Empathie et renforcer l'Autonomie

Physician Empathy and Listening: Associations with Patient Satisfaction and Autonomy *Kathryn I. Pollak, PhD, Stewart C. Alexander, PhD, James A. Tulsky, MD, Pauline Lyna, MPH, Cynthia J. Coffman, PhD, Rowena J. Dolor, MD, MHS, Pål Gulbrandsen, MD, PhD, and Truls Østbye, MD, PhD* *The Journal of the American Board of Family Medicine / November–December 2011 Vol. 24 No. 6*

# Qu'est-ce que l'entretien motivationnel?

- Un échange directionnel vers un changement à faire.
- **Empathie orientée.**
- Amplifier une discussion sur l'importance pour la personne de changer et sur la confiance en elle de mettre en oeuvre ce changement.
- **Donner du sens au changement plus que vouloir le résoudre.**
  - Le résultat ne nous appartient pas, nous pouvons seulement l'influencer.

# Écouter avec empathie

- « Je vis un moment difficile depuis que ... »
  - Ne vous en faites pas ça va vous passer.
  - Ce n'est jamais simple pour personne.
  - Est-ce que vous en avez parlé à votre entourage?
  - Qu'est-ce que vous pouvez faire pour changer cela?
  - J'entends que c'est difficile pour vous.
  - Vous vous sentez démuni face à cette situation.
  - Et vous aimeriez que les choses s'arrangent.

# Empathie

- Un haut niveau d'empathie tend à de meilleurs résultats indépendamment de l'approche employée
- Un bas niveau d'empathie et être confrontant en consultation sont associés à un plus haut niveau d'arrêt de suivi ou de rechute, une faible alliance thérapeutique et moins de changement de la part du client.
- Moyers, T. B., & Miller, W. R. (2013). Is low empathy toxic? Addictive Behaviors.

# Autonomie

- « Les individus sont motivés par le fait de se sentir compétents, capable d'arriver à leurs fins et de contrôler leurs comportements, bref, d'être autonomes. »
- Deci, E. L. & Ryan, R.M. (2000) The « what » and « why » of goal pursuits: Human needs and self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11, 227-268.

Partenariat

Acceptation

(non-jugement)

Valeur

Empathie

Autonomie

Valorisation

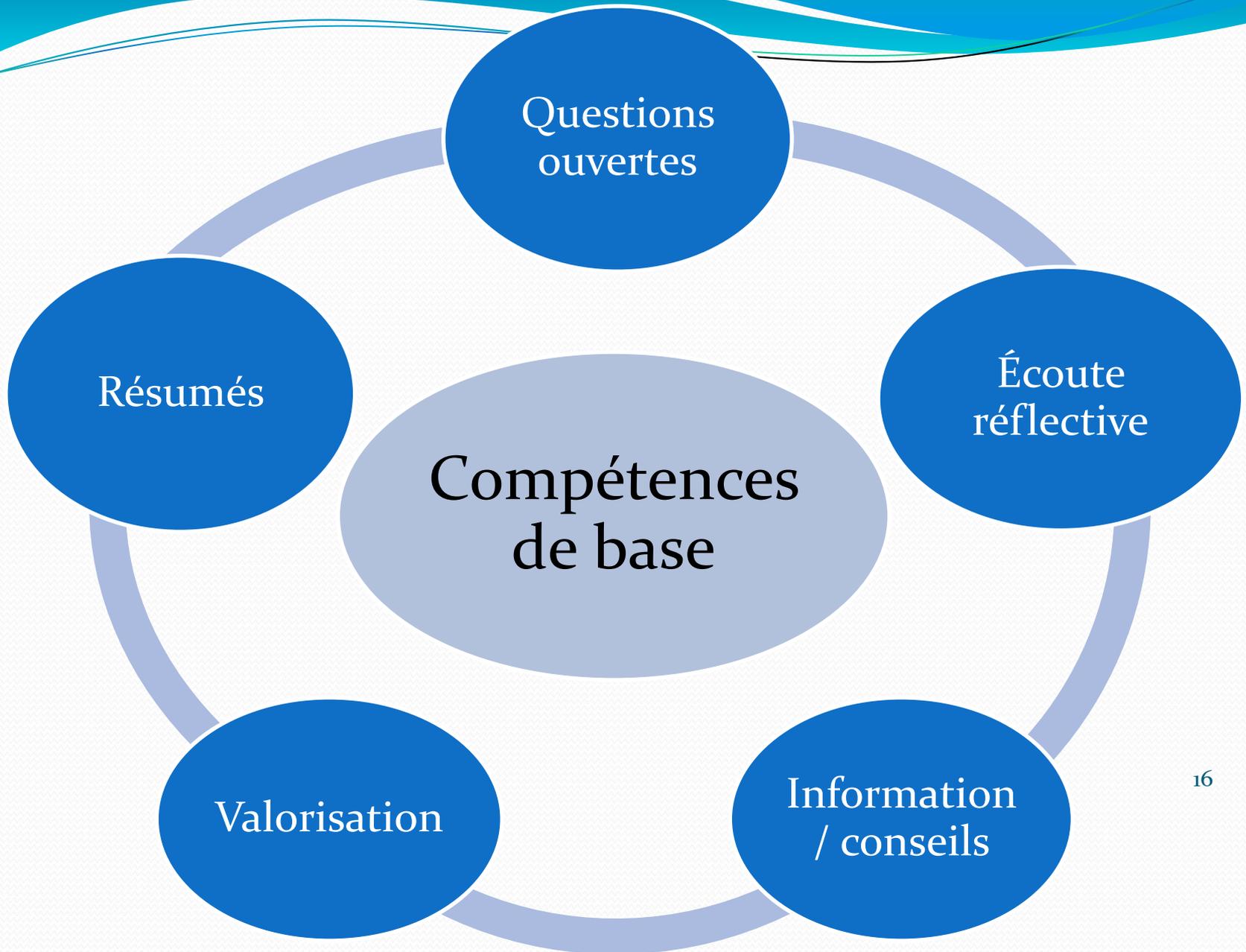
Esprit de  
l'EM

Compassion/Altruisme

Bienveillance

Susciter  
l'évocation

15



# Continuez le dialogue...

- Intervenant: « Vous auriez bien moins de difficultés avec votre budget si vous arrêtiez de prendre de la cocaïne.»
- Personne: «C'est le seul plaisir qu'il me reste et vous voulez que je cesse ? Je ne consomme presque plus de toutes façons, comparé à avant !»
- I....



# Ce que nous savons à propos du changement

Traduction de la présentation de William Miller  
MINT Forum - Berlin 2015

# À propos du changement

1. L'ambivalence face au changement est normal.
2. Les personnes ambivalentes ont déjà leurs propres motivations pour (tout comme contre) le changement et si vous écoutez **sans jugement** vous pourrez les entendre.
3. Ces motivations prennent différentes formes dans le discours.
4. Il y a une balance entre les avantages et les inconvénients et le changement tend à arriver quand cette balance penche plutôt vers les avantages du changement.
5. Les gens peuvent littéralement se convaincre de changer.
6. Disposition: « Ce que vous entendez est ce que vous obtenez » / « What you see is what you get. »

# A propos du changement.

7. Une écoute empathique est importante.
8. Les valorisations le sont également.
9. Quand une personne est ambivalente, la persuasion la met sur la défensive.
10. Normalement, repousser le négatif le renforce.
11. Un style qui guide les gens (plutôt que diriger ou suivre) les aide à évoquer leurs propres motivations à changer et les encourage à se diriger vers ce changement.
12. Exprimer à une autre personne son intention de mettre en œuvre une action spécifique fait en sorte qu'elle a plus de chance de se produire.

# Sur le fait d'apprendre des compétences complexes

13. Apprendre (lire, observer, assister à un atelier) sur une compétence amène généralement peu de changement dans la pratique.
14. Les gens surestiment facilement leur maîtrise d'une nouvelle compétence et également leur besoin de maintenir les acquis/apprentissages.
15. Le feedback et la supervision basés sur l'observation de la pratique permettent d'améliorer significativement les compétences. (Miller, Yahnes, Moyers, Martinez et Pirritano, 2004)



Entre sensibiliser et  
intégrer dans sa pratique,  
où souhaitez-vous aller?

Cette question importante...

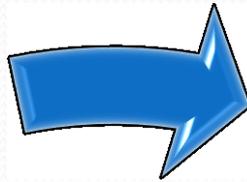


« L'entretien motivationnel,  
c'est simple, mais ce n'est pas  
facile »

# Être sensibilisé et l'intégrer...

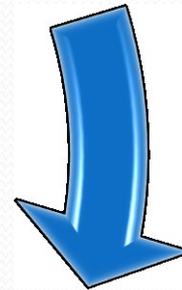
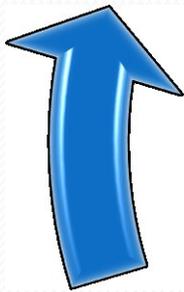
- Une formation brève et isolée ne permettrait pas l'intégration des apprentissages effectués dans la pratique quotidienne. Walters, Matson, Baer et Ziedonis (2005)
- La formation est une condition au développement des habiletés à utiliser l'EM. Toutefois, lorsqu'aucune supervision ou feedback n'est offerte suite à celle-ci, les habiletés à l'appliquer diminuent au fil du temps. Schwalbe, Oh & Zweben (2014)
- L'ajout du feedback et de la supervision favorise le développement de l'habileté à utiliser l'EM. Miller, Yahnes, Moyers, Martinez et Pirritano (2004)

Formation à  
l'EM



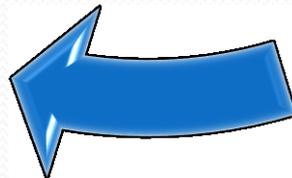
Augmente la  
fidélité à  
l'EM

Feedback +  
Supervision



Changement

Influence le  
discours  
changement



# Avec vos voisins de table, discutez

- Quelles forces, opportunités, capacités, circonstances favorables voyez-vous dans votre milieu pour augmenter l'utilisation de l'EM?

MERCI

A yellow sticky note is centered on a white background. The word "MERCI" is written in a black, cursive, handwritten font. Below the word is a thick, black, curved underline that spans the width of the text.