

L'entretien motivationnel et sa contribution dans les enjeux de changement favorables à la personne

SENSIBILISATION

Pascaline BRION

Coordinatrice de l'AFDEM, formatrice AFDEM

Jean-Yves HERFROY

Médecin généraliste , formateur AFDEM

première journée Interprofessionnelle
en Education Thérapeutique VANNES

Le 3 Octobre 2017

Aborder le changement

C'est quoi faire un changement?

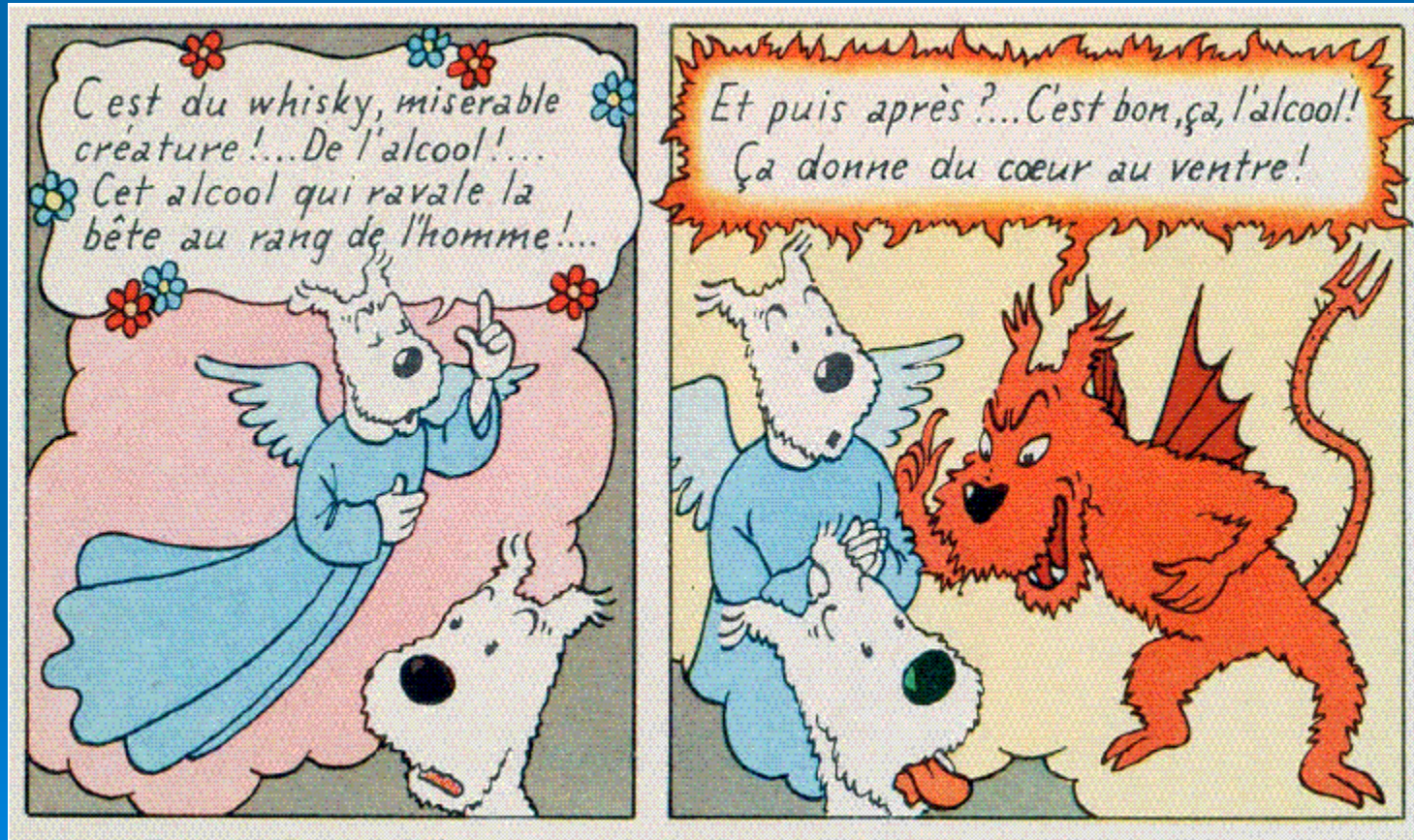
Aborder le changement

Pourquoi fait-on des
changements?

Aborder le changement

Pourquoi parfois certains
changements qui nous semblent
très utiles ne se font pas ?

L'ambivalence



Avantages du
changement

+

Inconvénients
du statuquo

Avantages
du statuquo

+

Inconvénients
du changement



La Balance Décisionnelle

L'ambivalence

➤ Exemples :

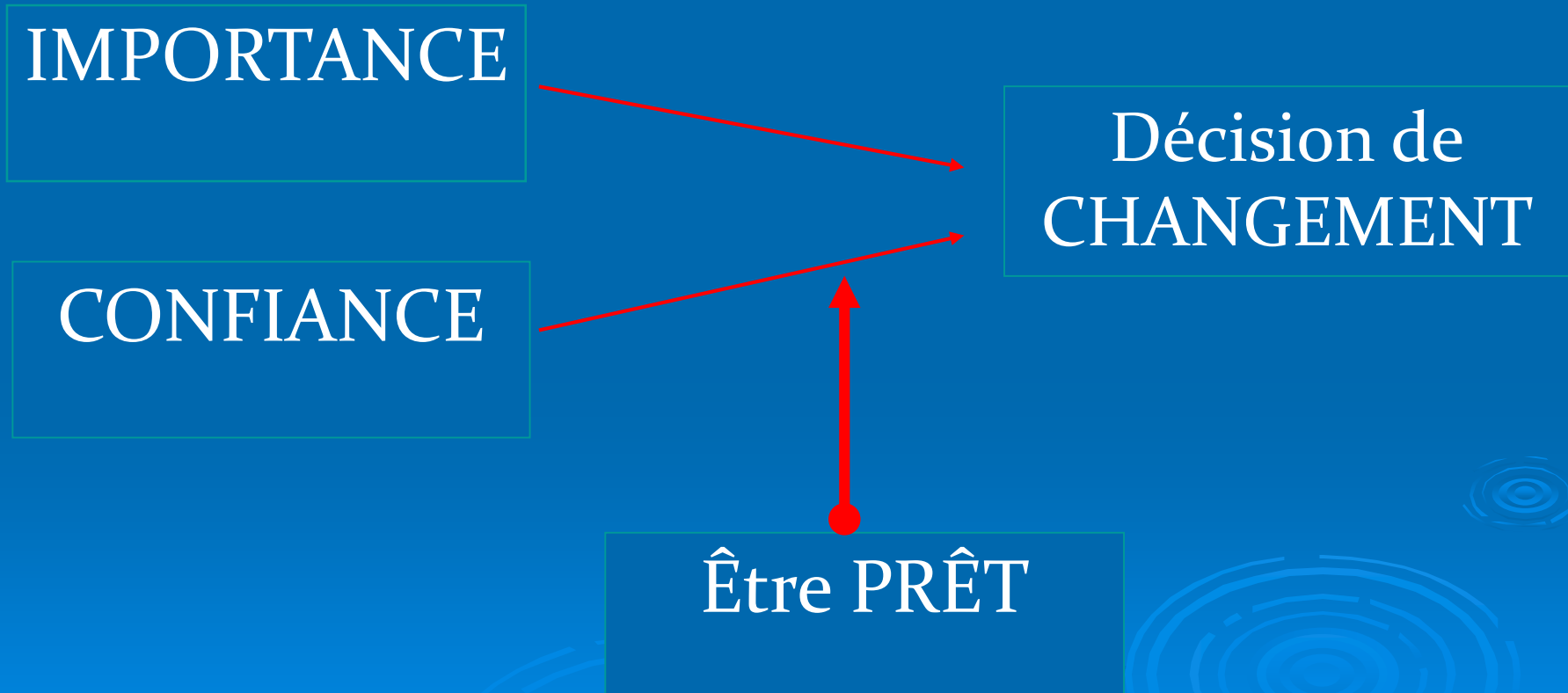
- *« Je voudrais arrêter de fumer, mais je n'arrive qu'à essayer de le faire »*
- *« Je tiens à me soigner, malheureusement j'oublie souvent mes traitements »*
- *« Je ne veux pas attraper le sida, pourtant je ne me protège pas »*

- Il n'y a pas de changement sans ambivalence.
- L'ambivalence est un phénomène normal, présent dans tout processus de décision.
- Changer de comportement implique de faire un choix entre le statu quo et le changement.
- Ce qui est appelé « Manque de motivation » est souvent un phénomène d'ambivalence non résolu

Pour faire un
changement il faut que
celui-ci ait un sens...

Comment donne-t-on sens à
quelque chose?

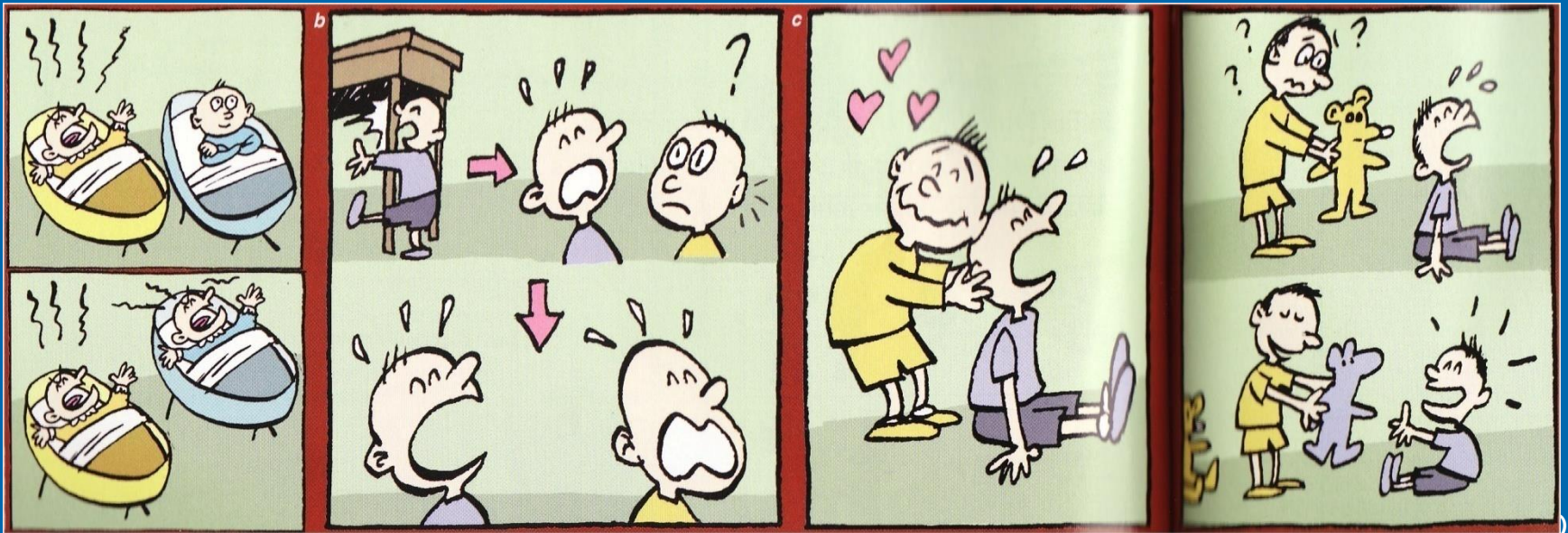
Ingrédients pour un changement



L'esprit de l'EM



L'empathie



0-6mois

11-12 mois

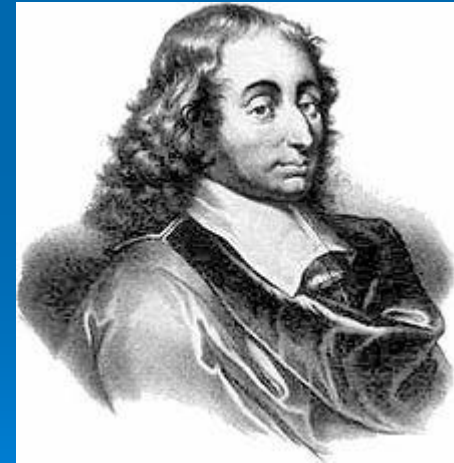
14-15 mois

18-24 mois

« L'empathie consiste à percevoir avec précision le cadre de référence interne de l'autre, les composantes émotionnelles et les significations qui s'y attachent, comme si l'on était la personne elle-même mais sans jamais perdre de vue le « comme si » (Rogers, 1959)

« On ne peut rien apprendre
aux gens. On peut seulement
les aider à découvrir qu'ils
possèdent déjà en eux tout ce
qui est à apprendre »
Galilée

➤ “On se persuade mieux pour l'ordinaire par les raisons qu'on a soi-même trouvées que par celles qui sont venues dans l'esprit des autres.



Blaise Pascal, Pensées (1671)

Partenariat

Acceptation

(non-jugement)

Valeur

Empathie

Autonomie

Valorisation

Esprit de
l'EM

Compassion/Altruisme

Bienveillance

Susciter
l'évocation

Trois styles «naturels» de communication en intervention

Diriger



Suivre



Guider



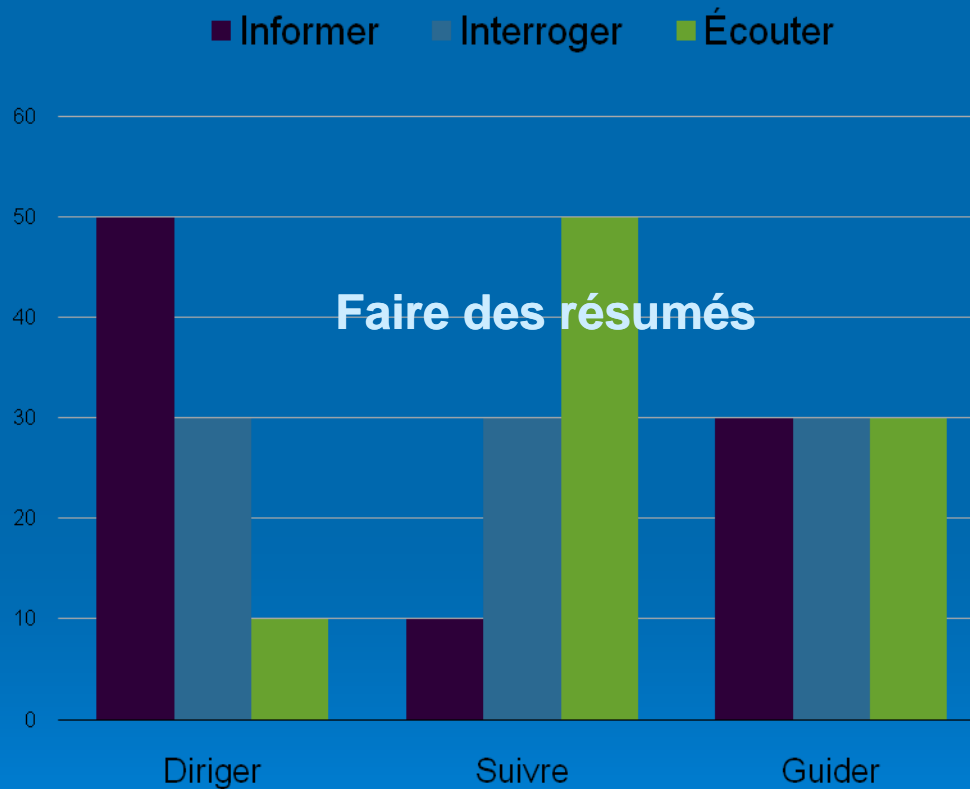
Trois compétences au service de trois styles relationnels

Informier : Donner de l'information DFD

Interroger : Poser des questions ouvertes

Ecouter : Refléter et résumer

Trois compétences au service de trois styles relationnels



D'après Rollnick et al., *Motivational Interviewing in Health Care* (2008)

Trois styles «naturels» de communication en intervention

Diriger ↔ **Guider** ↔ **Suivre**

Questionner

Dicter

Éduquer

Soutenir

Aiguiller

Orienter

Renforcer

Accompagner

Laisser être

Écouter sans diriger



Situation d'urgence
Questionnaire
Obtenir des infos précises



Aider à faire des choix, à prendre une décision
Renforcer la motivation



Laisser exprimer un vécu émotionnel

Avantages du
changement

+

Inconvénients
du statuquo

Avantages
du statuquo

+

Inconvénients
du changement



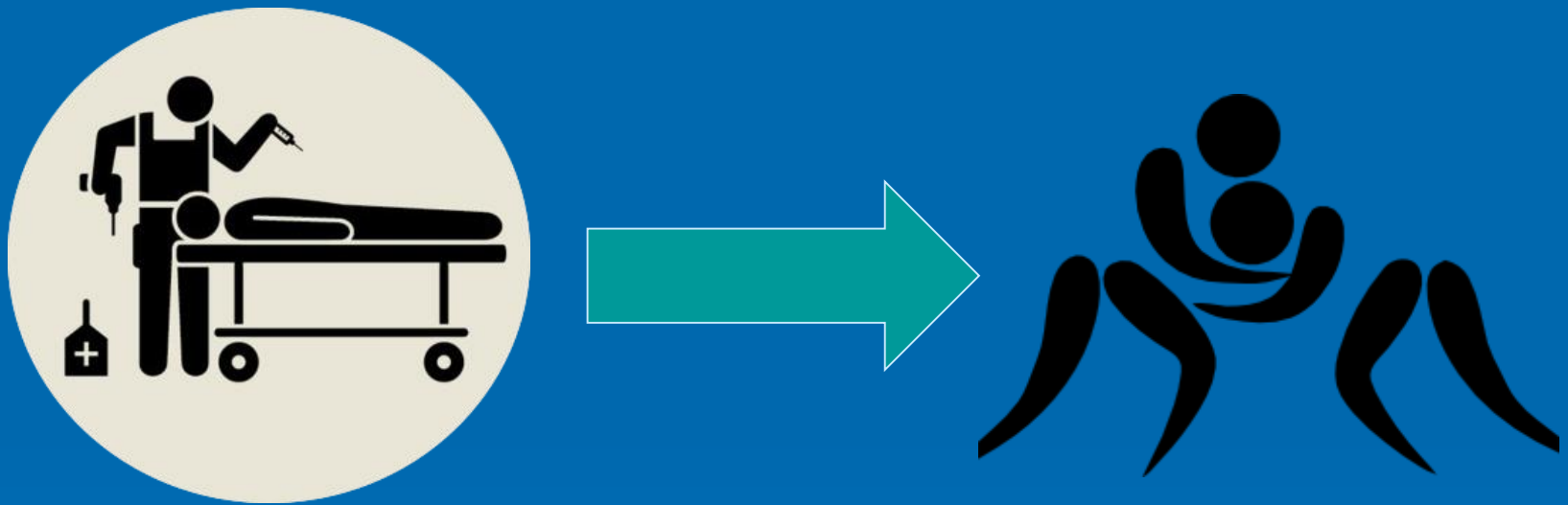
La Balance Décisionnelle

Les intervenants ont souvent tendance à vouloir « réparer/rétablir/résoudre » les problèmes de leurs clients.

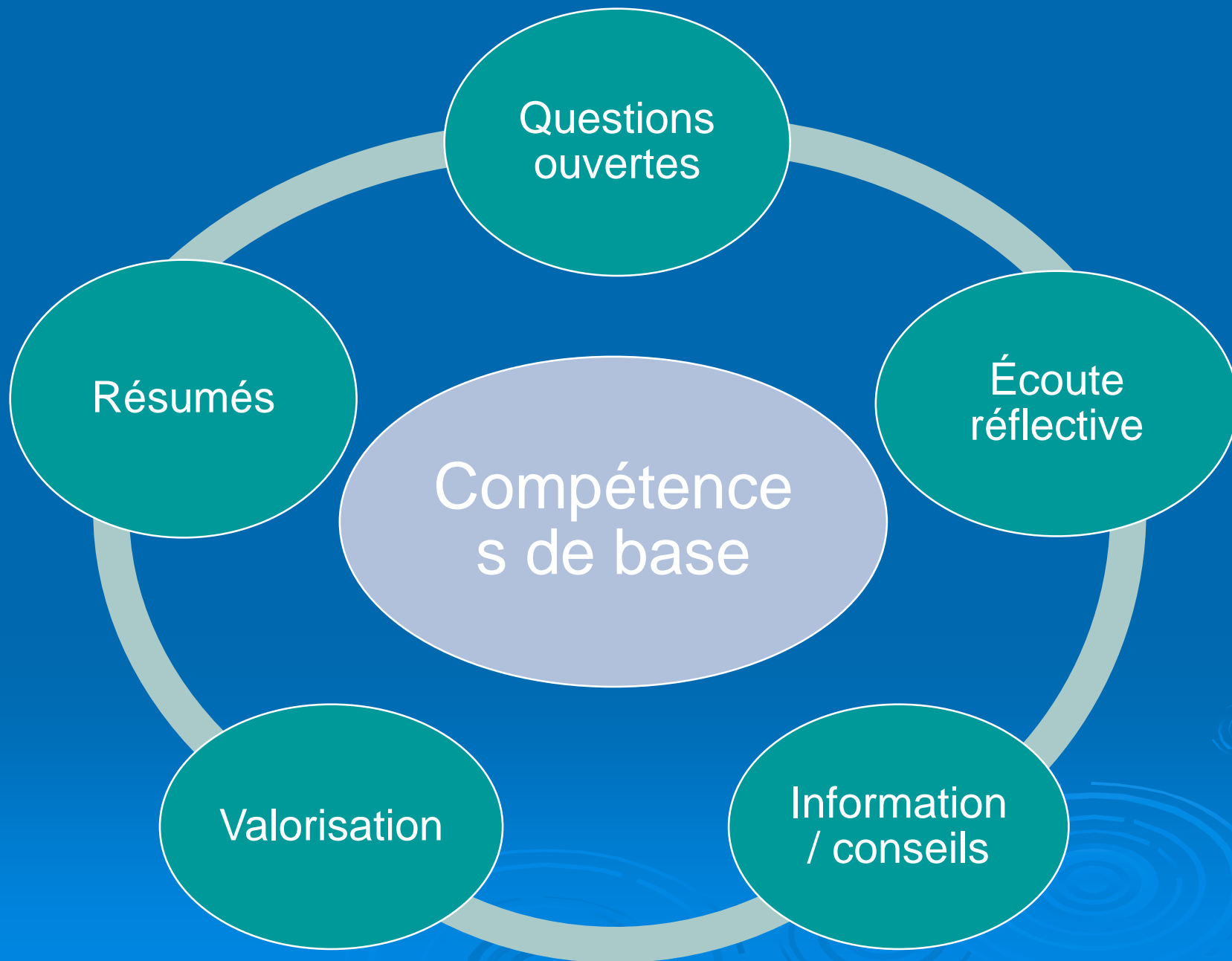
C'est le *réflexe correcteur*

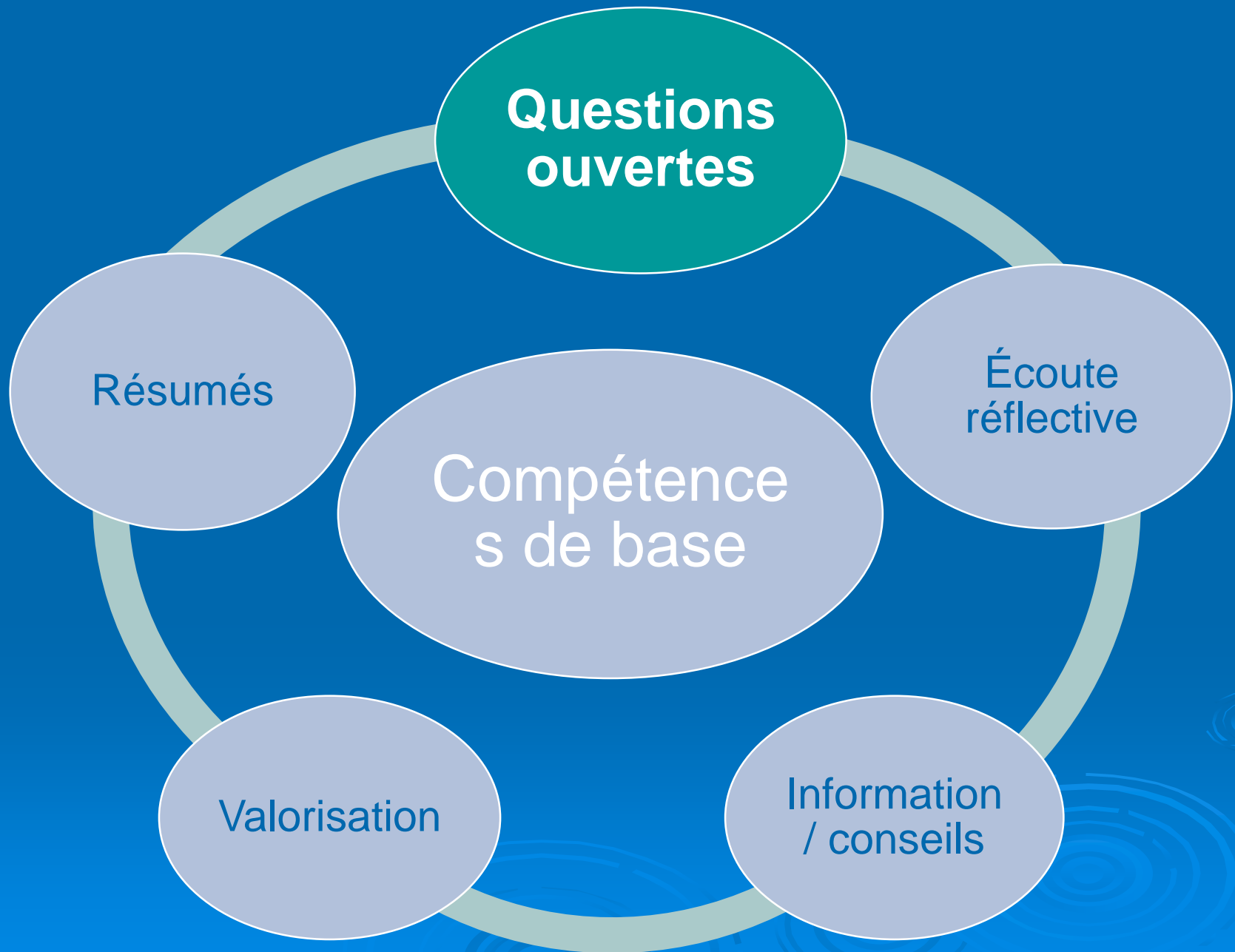


La « résistance » naît de l'interaction



Quand la personne ne se sent pas écoutée, pas comprise et/ou quand sa liberté d'agir, de penser est menacée, la relation devient une lutte!



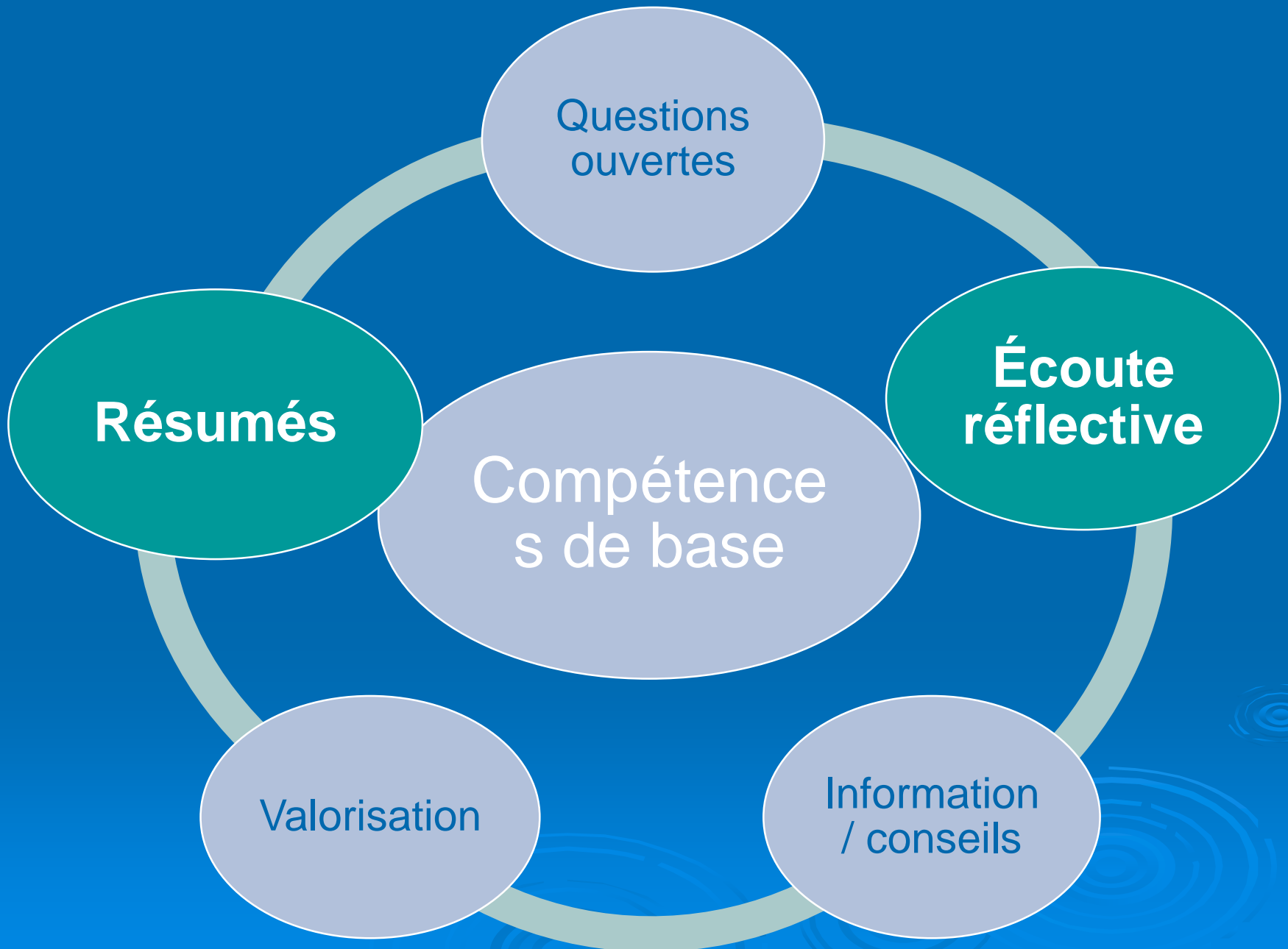


Questions ouvertes

- Réponse plus élaborée
(évocation)
- Utile pour comprendre la perspective de la personne
(empathie)
- Permet que la personne exprime ce qu'elle pense
(acceptation)
- Rend la personne active
(partenariat)


Questions fermées

- Réponse brève
- Utile pour obtenir une information précise
(évaluation, diagnostic)
- Amène souvent la personne à exprimer ce qu'elle croit que le professionnel veut entendre
- Peut amener la personne sur la défensive et être passive



L'écoute active

Reflet = Affirmation

- Les reflets ont toujours la forme d'une affirmation et non d'une question
- **Le ton doit baisser en fin de reflet** 



Écoute réflexive

- Reflet simple: ce que la personne a dit
- Reflet complexe: ce que la personne veut dire
- Les reflets n'ont pas besoin d'être parfaits pour être utiles.

Qu'est-ce qui permet aux gens de changer?



Importance
(valeurs personnelles)

Confiance en
ses capacités

Choix délibéré

Le changement comme
un moyen plutôt que
comme une finalité

A deux

- - **B** : Vous imaginez une situation que vous aimeriez (devriez) changer comme faire plus d'activité physique, travailler moins, changer de travail, arrêter de fumer, manger mieux, perdre du poids, être mieux organisé, être moins stressé, etc. **L'idéal est que vous partagiez quelque chose de vrai, que vous pourriez entreprendre et que, pour toutes sortes de raisons, vous n'avez pas encore entrepris**

- 1/ Vous écoutez attentivement la situation décrite par B en utilisant les outils du style « suivre » c'est-à-dire essentiellement l'écoute réflexive puis

- vous poserez à B les 4 questions suivantes :
- 1 *Comment en êtes-vous venu à imaginer ce changement ? (Désir)*
- 2 *Quelles sont trois bonnes raisons de le faire ? (Raison)*
- 3 *Sur une échelle de 1 à 10 à quel point est-ce important pour vous de faire ce changement et pourquoi êtes-vous à X et pas à X-2 ? (Besoin)*
- 4 *Quelles forces pouvez vous utiliser pour réussir ce changement ? (Capacité)*

- **A** résume les motivations de **B** à changer
- **A** finit l'intervention par : » Quelle sera la prochaine étape dans ce processus de changement ? » et écoute la réponse de **B**

**Vous repartez avec quoi
au bout de cette
formation?**

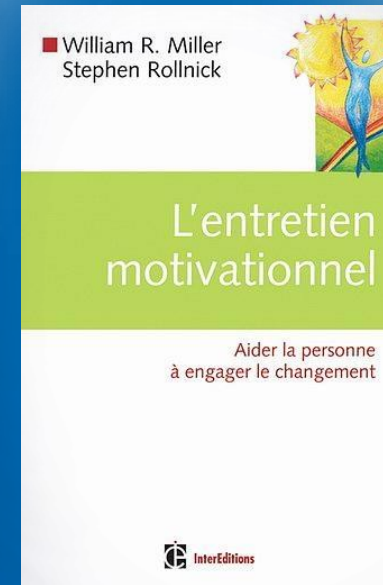
**À quel point cette journée a su
répondre à votre attente?**

MERCI!

WR. Miller, S. Rollnick,

L'entretien motivationnel : aider la personne à engager le changement

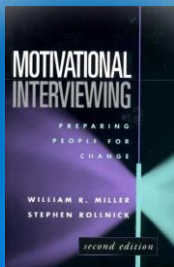
Trad. de D. Lecallier, P. Michaud,
InterEditions-Dunod, 2006



W.R. Miller, S. Rollnick

Motivational interviewing: preparing people for change. 2nd edition.

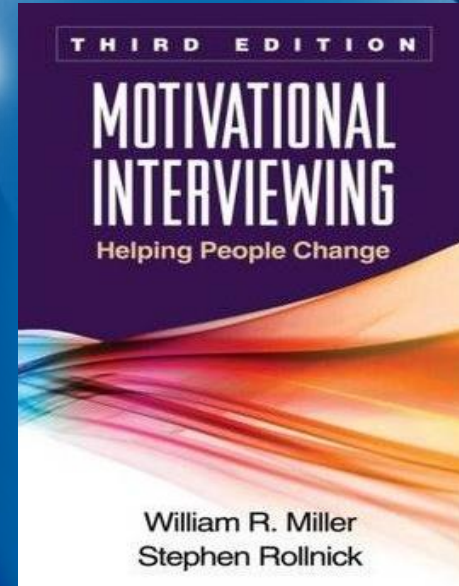
New York : Guilford press, 2002.



W.R. Miller, S. Rollnick

**Motivational interviewing: preparing
people for change. 3ème edition.**

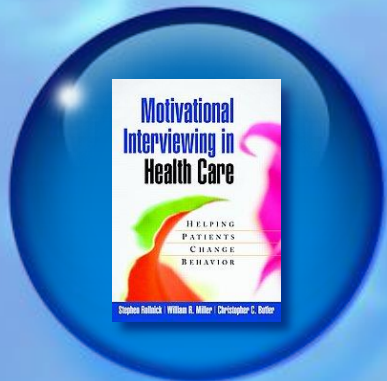
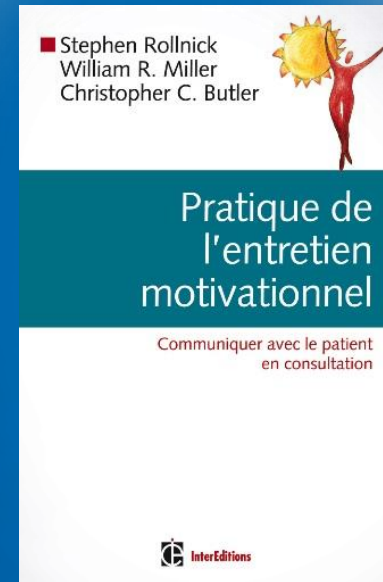
New York : Guilford press, 2012.



WR. Miller, R. Rollnick, CC. Butler

Pratique de l'entretien motivationnel : Communiquer avec le patient en consultation

Trad. de E. Languérand, D. Lecallier,
P. Michaud, InterEditions-Dunod,
2009



WR. Miller, R. Rollnick, CC. Butler

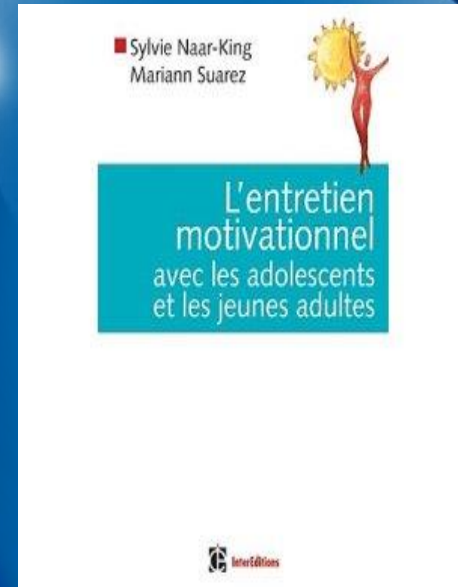
Motivational Interviewing in
Health Care: Helping Patients
Change Behavior

New York : Guilford press, 2007.

Sylvie Naar-King & Mariann Suarez

L'entretien motivationnel avec les adolescents et les jeunes adultes

Trad. par P. Michaud & D.Lécallier
, InterEditions-Dunod, 2011



C. Fortini & J-B Daepfen

Comment aider mes patients à changer leurs comportements liés à la santé ? Introduction à la pratique de l'entretien motivationnel

Manuel + 2 DVD réalisés par le Centre
d'enseignement médical et de
communication audiovisuelle
(CEMCAV) du CHUV, Lausanne.

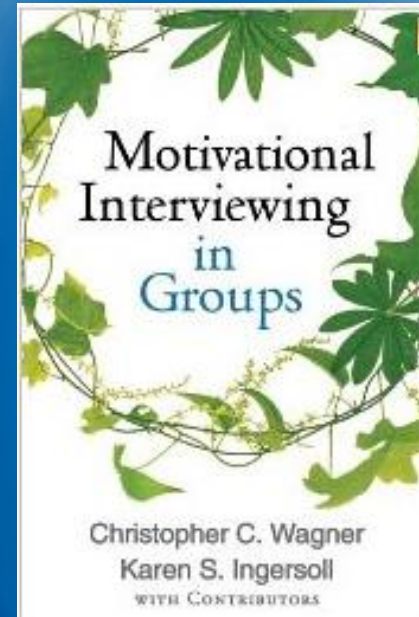
*(Les extraits vidéo projetés durant la formation
proviennent de ce manuel)*



Christopher C. Wagner, Karen S.
Ingersoll PhD and al.

Motivational Interviewing in Groups (Applications of Motivational Interviewing)

Guilford Publications, 2012



Références

- <http://www.afdem.org>
- <http://www.motivationalinterviewing.org>

