

TRAJET



FORMATION

L'ENTRETIEN MOTIVATIONNEL

DOCUMENTATION

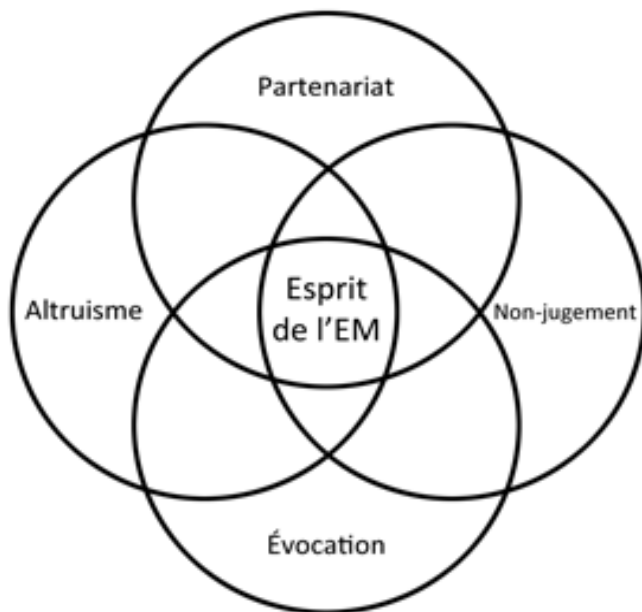
SOMMAIRE

	PAGE
Définition	2
Les situations où l'EM est utile	2
Les concepts de l'EM	3
L'esprit de l'EM	3
Les processus de l'EM	3
Les compétences à développer pour pratiquer l'EM	4
Bibliographie	4

**FORMATION AUX TECHNIQUES
DES ENTRETIENS INFIRMIERS
L'ENTRETIEN MOTIVATIONNEL**

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. » W.R. Miller et S. Rollnick



Les situations où l'EM est utile

L'EM est particulièrement adapté dans les situations où une personne est ambivalente face à un changement de comportement influençant la santé. Évolution radicale de la relation d'aide et du travail thérapeutique, il concerne particulièrement les addictions, la santé mentale, l'éducation thérapeutique, l'intervention sociale...

Les concepts de l'EM

- L'ambivalence, c'est à la fois vouloir et ne pas vouloir changer. Le patient pèse le pour et le contre et vit un débat interne entre statut quo et changement.
- Le réflexe correcteur vient du professionnel qui peut avoir tendance à influencer le patient face à son ambivalence en tentant de le convaincre. On obtient alors l'effet inverse.
- La dissonance est une opposition de la personne face au discours de l'intervenant. En lui disant quel devrait être son comportement et comment elle devrait aller vers ce changement, on lui impose notre point de vue, on la prive de son autonomie. C'est notre manière d'intervenir, trop frontale et directive, qui provoque cette forme de résistance.
- Le discours maintien et le discours changement. Le discours-maintien fait partie de l'ambivalence. Il n'est pas provoqué par l'intervenant, il est l'expression par le patient des raisons qui l'empêchent d'aller vers un changement de comportement. Le discours-changement est le concept opposé, et un élément clé de l'entretien motivationnel. Il s'agit de l'ensemble des assertions du client en faveur du changement. Les deux formes de discours vont souvent advenir ensemble, c'est l'expression de l'ambivalence. Il faut également se souvenir que plus le patient exprime une forme de discours, plus il tend dans la direction correspondante. L'enjeu est donc de repérer laquelle des deux formes est la plus présente, et d'aider la personne à exprimer et aller vers le discours changement.

L'esprit de l'EM

Prenant appui sur l'approche de Carl Rogers, l'entretien est centré sur la personne et se déroule de manière empathique et valorisante. Mais à la différence du modèle rogéien, l'EM est orienté vers un objectif déterminé, il est directionnel. La relation vise à augmenter la motivation au changement en respectant l'ambivalence et en exploitant les valeurs propres et les perceptions du sujet.

Les principes qui sous-tendent l'esprit de l'EM sont le cadre de référence vers lequel tend chaque professionnel :

- Le partenariat : l'EM est à envisager comme la collaboration entre deux experts, le professionnel et la personne experte de sa propre situation
- Le non-jugement et la valorisation des capacités et des efforts du sujet.
- L'évocation : l'intervenant qui pratique l'EM considère que la personne a en elle les ressources pour changer et qu'il est là pour l'aider à les faire émerger.
- L'altruisme : promouvoir de façon active le bien-être de l'autre, donner la priorité aux besoins de l'autre.

Les processus de l'EM

L'EM est présenté comme la mise en œuvre de quatre processus à la fois consécutifs et imbriqués les uns aux autres :

- L'engagement dans la relation. La phase d'engagement en EM se concentre sur l'établissement d'une relation fondée sur la confiance mutuelle et sur une aide respectueuse de l'autre.
- La focalisation. Le processus de focalisation doit permettre de s'accorder avec la personne sur la direction visée par l'accompagnement. Processus continu, il peut être réajusté tout au long de l'accompagnement.

- L'évocation. C'est la phase durant laquelle l'intervenant amène la personne à verbaliser ses propres arguments et motivations à changer. Il s'agit de susciter le discours-changement. C'est le cœur de l'approche motivationnelle.
- La planification. Elle peut débuter lorsque le discours-changement de la personne évolue vers un mode de mobilisation. Il s'agira alors de renforcer cet engagement vers le changement et de formuler avec la personne un plan d'action.

Les compétences à développer pour pratiquer l'EM

Tout au long des quatre processus, des savoirs faire sont utiles pour l'intervenant pratiquant l'EM :

- Poser des questions ouvertes permet que le discours du patient soit au centre de l'échange.
- Valoriser de manière sincère et authentique. Elle émane de l'intervenant mais elle peut être encouragée chez la personne pour reconnaître ses réussites. Elle implique le moins de jugement possible de l'intervenant.
- L'écoute réflexive est la compétence centrale de l'EM. L'intervenant cherchera à refléter verbalement ce que dit la personne par des affirmations (et non des questions).
- Résumer ce que dit la personne afin de valider ce qui a été compris par l'intervenant. La personne peut ainsi porter un regard sur ce qu'elle dit.
- Informer et conseiller sans vouloir convaincre d'aller vers un changement de comportement.

Bibliographie :

ARKOWITZ H. MILLER W.R., ROLLNICK S., Pratique de l'entretien motivationnel en santé mentale, Broché, 2016.

FOND G., DUCASSE D., ATTAL, J., Appliquer quelques concepts simples de l'entretien motivationnel dans la pratique psychiatrique au quotidien. <https://www.cairn.info/revue-psn-2012-1-page-51.htm>.

FORTINI C., J.B. DAEPPEN, L'entretien motivationnel : développements récents, Psychothérapies, 2011/3 (Vol 31)

MILLER W.R., ROLLNICK S., L'entretien motivationnel – Aider la personne à engager le changement, trad. par LECALLIER D., MICHAUD P., Paris, InterEditions, 2013

Site internet : www.entretientmotivationnel.org