

EXTRAIT

Sursis avec mise à l'épreuve : la peine méconnue

Une analyse des pratiques de probation en France

**Etude réalisée par Sarah Dindo
pour la Direction de l'administration pénitentiaire/bureau PMJ1
mai 2011**

Dynamique de changement et entretien motivationnel

Résumé : La logique judiciaire omet souvent qu'il est impossible de forcer une personne à changer : la Justice peut interdire et obliger formellement, ce qui constituera une pression efficace sur un nombre réduit de personnes le temps de la mesure, mais pas au-delà. Le processus humain de changement suit un tout autre mouvement, qui nécessite que la personne considère elle-même son comportement comme problématique et trouve une motivation personnelle à le changer. Pour soutenir et favoriser ce processus, les personnels de probation devraient être davantage formés aux techniques de l'entretien motivationnel, reconnues comme les plus efficaces par la recherche internationale, avant et en parallèle des interventions de type cognitivo-comportemental.

En France, trois principaux axes de travail sont plus ou moins développés par les personnels :

- 1/ l'analyse avec la personne de la situation pré-délictuelle, le repérage des contextes à risque et l'élaboration de stratégies d'évitement, technique de prévention de la récidive plus ou moins maîtrisée ;
- 2/ la réflexion avec la personne sur sa conscience et son intégration de l'interdit ;
- 3/ la réflexion autour de ce qui s'est joué avec la victime et le rapport à l'autre.

8-1 Dynamique de changement et entretien motivationnel

Le processus de changement relève par définition de choix individuels et internes, qui ne peuvent être imposés de l'extérieur. Une telle dimension apparaît souvent ignorée dans le circuit pénal, tout autant que dans la pratique de certains personnels d'insertion et de probation. Pour qu'une personne initie un changement, il faut déjà qu'elle estime avoir un problème et soit convaincue de la nécessité de le résoudre. L'un des axes de travail des PIP réside dans l'accompagnement d'une personne «condamnée à changer» vers une appropriation de cette demande : plus que de chercher à la convaincre ou de lui asséner qu'elle est obligée de changer, les méthodes les plus éthiques et les plus efficaces supposent de rechercher avec la personne son propre besoin de changement et ses propres facteurs de motivation (entretien motivationnel).

De « l'injonction de changer » à l'appropriation de la demande. Dans le cadre pénal, le magistrat ou le tribunal fait au probationnaire une demande qui pourrait se formuler ainsi : *«nous voulons que vous vouliez changer»* ; et au personnel de probation et/ou au thérapeute : *«nous voulons que vous vouliez l'aider à résoudre le problème que nous affirmons qu'il a»*. Or, le *«désir de changement ne peut s'élaborer qu'à partir d'une motivation interne»* (J. Broué). C'est ainsi que l'accompagnement suppose de commencer par aider la personne à identifier et formuler elle-même *«une demande de changement»*. Faute de quoi, soit elle ne répondra pas à cette demande, soit elle y répondra de façon purement formelle, *«uniquement dans le but de se soustraire à une sanction»*⁸²⁸.

⁸²⁸ Jacques Broué, thérapeute conjugal et familial, « Contenir la terreur », site de l'organisme « Option » (Montréal), <http://www.optionalternative.ca/pages/publications.htm>, non daté.

On parle alors d'une « motivation externe : vouloir changer parce que les autres l'exigent. Souvent, il n'y a pas encore de résolution ferme en faveur d'un changement, et parfois même,

une réflexion à ce sujet est inexistante. Souvent, il est question d'un calcul : coopérer pour éviter que la situation n'empire » 829. La personne pourra changer (apparemment) de comportement pendant la durée de la mesure, mais elle continuera ou reprendra ses activités délictueuses sitôt la mesure terminée ou le seuil de la porte du SPIP franchi.

La motivation apparaît comme l'un des éléments principaux de « réceptivité » de la personne à l'intervention qui lui sera proposée en vue de prévenir une récidive. L'intervention du personnel et la qualité de la relation qu'il établit apparaissent déterminants dans le renforcement de la motivation ou de la résistance du probationnaire : « *Le personnel peut contribuer à motiver un délinquant à se faire traiter, c'est-à-dire qu'un personnel efficace peut renforcer la motivation, mais, à l'inverse, un personnel inefficace peut accroître la résistance au traitement » 830. A cet égard, il est déconseillé aux praticiens de développer des approches confrontatives ou accusatoires et recommandé de privilégier les techniques de l'entretien motivationnel dans le cadre d'une approche collaborative et empathique : « Murray et Baxter (1997) ont aussi discuté de l'effet antithérapeutique d'un mode de counseling conflictuel et accusatoire qui cible constamment la dénégation et la minimisation » 831.*

- avant l'intervention (par exemple, avant une orientation vers un PPR ou vers un partenaire) : le Conseil de l'Europe indique que l'agent de probation doit « *préparer l'auteur d'infraction aux interventions qui le concernent. Il arrive parfois que l'auteur d'infraction s'interroge sur l'opportunité de sa participation ou qu'il soit réticent. L'agent chargé du suivi doit alors faire tout son possible pour renforcer sa motivation. Un auteur d'infraction qui comprend le pourquoi de l'intervention a en effet toutes les chances de l'accepter et d'en tirer profit » 832. Les chercheurs préconisent d'utiliser les « modèles de préparation au changement et des stratégies d'entretien motivationnel, qui fournissent des suggestions concrètes sur la façon d'aider les délinquants à développer leur motivation et à prendre conscience des problèmes posés par le comportement criminel » 833.*

- en cours d'intervention : l'intervention du personnel de probation devrait essentiellement consister à ce stade à assurer « *des encouragements pour souligner les progrès accomplis (Fernandez et Serran, 2002) », amener les personnes à « analyser périodiquement leurs propres progrès afin de favoriser chez eux la prise de conscience et compréhension des gains réalisés. Quand ils progressent, les délinquants tendent à ne pas le remarquer, tandis qu'ils excellent dans l'art de se concentrer sur leurs difficultés (Cortoni et Carich, 2007). La capacité de se concentrer sur des événements positifs et non pas seulement sur les difficultés, permet de déployer des efforts plus soutenus durant les périodes difficiles. Prendre soin d'aider les délinquants à développer cette capacité durant le traitement augmente la possibilité qu'une fois le traitement terminé, ils maintiennent leurs efforts pour tendre vers une vie prosociale et sans crime » 834.*

829 Bas Vogelvang, professeur de probation et de politique de sécurité (AVANS, Pays-Bas), « Qu'est-ce qui marche et ne marche pas pour prévenir la récidive dans le cadre de la probation ? », texte sollicité dans le cadre d'un débat électronique, juin 2010.

830 Claude Tellier et Ralph C.Serin, « Le rôle du personnel dans l'exécution efficace des programmes », Compendium des programmes correctionnels efficaces, Service correctionnel du Canada, 2000.

831 Lynn Stewart, Jim Hill et Janice Cripps, « Le traitement en violence familiale dans les milieux correctionnels », Compendium des programmes correctionnels efficaces, Service correctionnel du Canada, 2000.

832 Conseil de l'Europe, commentaire règle 78, in Recommandation CM/Rec(2010)1 sur les Règles du Conseil de l'Europe relatives à la probation, 20 janvier 2010.

833 Franca Cortoni, Denis Lafortune, *op.cit.*, 2009.

834 Franca Cortoni, Denis Lafortune, *op.cit.*, 2009.

Les étapes du changement. Les personnels d'insertion et de probation sont invités à utiliser le modèle du changement comportemental de Prochaska et Di Clemente, qui décrit les 6 étapes habituelles d'un processus de changement, à travers lesquelles la personne peut évoluer et régresser, dans un mouvement non linéaire :

1) Pré-contemplation : dans cette première étape, la personne estime que son comportement (consommation d'alcool, déviance sexuelle, violence...) ne constitue pas un problème, voire n'existe pas. Des pressions externes l'obligent à considérer la possibilité d'un changement mais aucune stratégie thérapeutique ou éducative ne fonctionnera véritablement dans ces conditions. A ce stade, il est conseillé à l'intervenant de travailler notamment sur les coûts et avantages d'un maintien de la situation actuelle/d'un changement, de donner des informations et des exemples de changement positif : *« il ne sert à rien de tenter de les faire participer immédiatement à un traitement actif. Par contre, les techniques de l'entrevue motivationnelle traduisent un esprit de collaboration qui mobilise le client en l'aidant à évaluer les coûts et les avantages d'un changement de comportement. Les autres techniques recommandées sont l'utilisation de témoignages de personnes qui ont engagé le traitement, ou encore de films ou de livres qui soulignent les répercussions d'un comportement de violence et l'utilité du changement ; la sensibilisation à soi et au problème ; la réévaluation de l'environnement, qui aide le client à prendre conscience des répercussions de son problème sur autrui ; d'autres techniques qui encouragent la personne à croire en sa capacité à changer »* 835.

2) Contemplation : cette étape apparaît quand la personne commence plus ou moins à admettre avoir un problème, qu'il lui arrive d'exprimer un besoin de changement, elle se met à comparer les avantages et inconvénients d'un changement avec ceux de son comportement actuel (« balance décisionnelle »). Elle a tendance à accumuler des informations, observer les autres, avoir certaines prises de conscience...

3) Décision/planification : la personne est décidée à effectuer des changements, elle envisage les actions nécessaires, développe une résolution ferme de passer aux actes. Une ou plusieurs solutions sont choisies et elle planifie comment les mettre en œuvre.

4) Action : la ou les solutions planifiées sont en cours de mise en œuvre, cette phase est marquée par l'apprentissage de « l'autocontrôle », à savoir la capacité à maintenir le comportement choisi sans se laisser influencer par les contingences extérieures (pairs délinquants, contexte matériel difficile...).

5) Maintien : il s'agit d'une phase de consolidation du nouveau comportement acquis/appris, alors que les tentations sont parfois nombreuses de retourner au comportement problématique.

6) Rechute : la rechute peut arriver à tout moment, elle est parfois précédée de moments de prédéfaillance (cognitions négatives et nostalgie) et de défaillance (régression, diminution des acquis). Elle fait partie du processus de changement et peut être nécessaire à sa réussite finale. Plutôt que de culpabiliser la personne, l'accompagnant doit favoriser l'amorce d'un nouveau cycle de changement.

835 Lynn Stewart, Jim Hill et Janice Cripps, « Le traitement en violence familiale dans les milieux correctionnels », Compendium des programmes correctionnels efficaces, Service correctionnel du Canada, 2000..

Il semblerait qu'une part très importante de personnes venant d'être condamnées au pénal se trouvent dans la phase de « pré-contemplation », comme le décrit une psychologue directrice d'un centre de traitement pour auteurs de violences au Portugal : « *Il faut souligner que la plupart des délinquants font preuve de peu de motivation à changer leur comportement. En fait, la plupart de ceux que nous avons reçus au GEAV ne perçoivent pas leur propre comportement comme problématique (les uns en raison de facteurs individuels, d'autres parce qu'ils ont été socialisés dans un milieu où la violence « n'est pas » un problème, ces deux facteurs étant la plupart du temps combinés)* ».

Le manque de motivation peut être également lié à « *des facteurs tels qu'un faible niveau d'instruction ou le chômage, les personnes concernées étant davantage préoccupées par la satisfaction de leurs besoins fondamentaux et reléguant alors leur traitement au second rang de leurs priorités (Saunders et Hamill, 2003)* » **836**.

Le professeur néerlandais Bas Vogelvang invite également les professionnels à « *distinguer le manque de motivation de ce qu'on appelle la « réactance », c'est-à-dire une réaction de rejet observée chez la plupart d'entre nous quand nous sommes confrontés à la contrainte et à une perte d'autonomie (Menger & Kregtig, 2004). Cette limitation de liberté provoque de la résistance chez le délinquant accompagnée de ce qu'il convient d'appeler une « auto-représentation stratégique » servant à préserver sa dignité et à retrouver une certaine forme de contrôle* ». Il apparaît ainsi qu'un probationnaire puisse « *manifester un degré important de réactance et nourrir néanmoins un désir de changement comportemental au plus profond de lui-même. L'inverse se produit aussi : le délinquant est assez accommodant en ce qui concerne le cadre imposé mais ne manifeste aucun intérêt envers un changement de comportement plus fondamental. Cette dernière situation survient souvent dans le cas de délinquants professionnels qui considèrent la probation comme un « risque du métier » puis continuent à agir comme d'habitude. Généralement, le phénomène de réactance disparaît au bout d'un certain temps si l'on fournit au délinquant une information pertinente et si on le traite avec respect* » **837**. La capacité du professionnel à établir une relation de qualité est ainsi essentielle à l'efficacité de l'intervention : « ***Un autre facteur primordial quant au résultat du traitement est la qualité de la relation ou de l'alliance fonctionnelle forgée entre le client et l'animateur du groupe. Les animateurs les moins efficaces sont ceux qui sont agressifs et autoritaires et qui ont recours à la provocation et à la confrontation. Les agents de changement efficaces aident plutôt le client à comprendre les buts du traitement et les étapes à franchir pour les atteindre et peuvent forger avec lui des rapports chaleureux et d'encouragement (Bordin, 1994)*** » **838**.

Efficacité de l'entretien motivationnel. Elaborée au début des années 80 pour accompagner le traitement la toxicomanie (William Miller et Stephen Rollnick), la méthode de l'entretien motivationnel est aujourd'hui considérée comme l'une des plus efficaces pour aider les personnes sous main de Justice à engager et maintenir un processus de changement.

836 Celina Manita, chercheur-psychologue, directrice du GEAV, « Le traitement des auteurs de violences : l'expérience portugaise », contribution au séminaire *Le traitement thérapeutique des hommes auteurs de violences au sein de la famille*, Conseil de l'Europe, 2004

837 Bas Vogelvang, professeur de probation et politique de sécurité, AVANS/Ecole supérieure des Sciences appliquées (Pays-Bas), contribution dans le cadre d'un débat électronique, juin 2010.

838 Lynn Stewart, Jim Hill et Janice Cripps, « Le traitement en violence familiale dans les milieux correctionnels », Compendium des programmes correctionnels efficaces, Service correctionnel du Canada, 2000.

Parmi les nombreuses études réalisées en ce sens, est souvent citée celle de Ginsburg, Weekes et Boer (2000), qui « a permis d'évaluer l'efficacité de l'entrevue motivationnelle auprès des délinquants dans un centre d'évaluation correctionnelle. Quarante-trois personnes ont été choisies au hasard pour participer à un EM ou faire partie d'un groupe de référence. La motivation à l'égard du traitement a été mesurée avant et après une intervention de 1,5 heures. Les conclusions confirment que l'entrevue motivationnelle permet de reconnaître davantage le problème et de faire réfléchir davantage au changement de comportement ».

Sont également cités les travaux ayant mesuré l'impact de cette méthode « appliquée aux consommateurs excessifs d'alcool », pour lesquels elle « accroît la reconnaissance du problème et la responsabilité personnelle du consommateur, lui fait prendre conscience du problème, résout l'ambivalence au sujet du changement de comportement et amène le consommateur d'alcool à s'engager à changer son comportement (Miller, 1996) » 839.

Principes de l'entretien motivationnel. Miller et Rollnick définissent l'entretien motivationnel comme « une méthode de communication directive, centrée sur le client, visant au changement de comportement par l'exploration et la résolution de l'ambivalence »840. Ses techniques peuvent être utilisées aussi bien dans le cadre d'entretiens individuels que dans celui de groupes de parole. De plus en plus de programmes cognitivo-comportementaux consacrent leurs premières séances à la motivation au changement. L'approche de l'entretien motivationnel peut se décliner en trois principes :

1/Le principe d'autodétermination : Selon Miller et Rollnick, l'intervenant doit reconnaître et affirmer dans le cadre des entretiens le « droit et la capacité du client à s'autodéterminer et diriger sa vie ». Il a pour tâche de «faciliter un choix éclairé et son but final sera d'augmenter la motivation intrinsèque, afin que le changement ne soit pas imposé de l'extérieur mais issu de l'intérieur de la personne, et serve ainsi ses buts et ses valeurs de référence» 841. **Alors que l'on pourrait être « tenté de penser que la punition d'un comportement problématique aurait tendance à l'éliminer », une telle pratique « risque au contraire de maintenir ou exacerber celui-ci, la punition créant du stress qui à son tour risque de renforcer le comportement problématique ».** La théorie de la réactance psychologique (Brehm) ajoute que « lorsqu'un individu perçoit que sa liberté personnelle est menacée ou réduite, il aspire à retrouver une certaine marge de manœuvre». C'est ainsi qu' « un comportement considéré comme problématique devient ou redevient plus attractif si une intervention remet en cause ou met au défi la liberté individuelle de la personne, cette dernière tentant de reconquérir ainsi son sentiment de liberté» 842. Miller et Rollnick invitent dès lors les praticiens à maîtriser leur « réflexe correcteur », à savoir la tentation de « vouloir redresser ce qui nous semble de travers » : « Lorsque quelqu'un semble faire fausse route ou simplement errer, on peut être tenté de le remettre dans le droit chemin ». Ce type d'intervention a surtout pour effet d'inciter la personne « à défendre l'option inverse », à laquelle elle sera « ensuite davantage attachée », ce qui fera décroître « la probabilité que la solution amenée par l'intervenant soit mise en place» 843.

839 Claude Tellier et Ralph C.Serin, « Le rôle du personnel dans l'exécution efficace des programmes », Compendium des programmes correctionnels efficaces, Service correctionnel du Canada, 2000.

840 Association francophone de diffusion de l'entretien motivationnel (AFDEM), « L'entretien motivationnel : qu'est ce que c'est ? », 2010.

841 William Miller et Stephen Rollnick, « L'entretien motivationnel, aider la personne à engager le changement », Dunod, 2006.

842 Christophe de Neckere, « L'entretien motivationnel », *Psychologos*, n°4, 2009.

843 William Miller et Stephen Rollnick, *op.cit.*, 2009.

« Je ne pourrai pas vous changer »

Miller et Rollnick proposent un exemple d'ouverture pour le premier entretien, comportant une explication du rôle et des buts du praticien, du libre arbitre de la personne et une question ouverte.

«Nous avons environ une heure, et dans le temps dont nous disposons, j'aimerais vous présenter les résultats des tests que vous avez complétés. Je tiens d'ailleurs à vous remercier de l'effort que vous y avez mis. Mais tout d'abord, j'aimerais vous expliquer un peu comment je travaille. Je dois surtout vous dire que je ne tenterai pas de vous changer. J'espère vous aider à réfléchir sur votre situation afin de voir les changements que vous aimeriez effectuer. Mais s'il y a des changements à faire, c'est à vous qu'il revient d'en décider. Personne ne peut vous dire quoi faire, personne ne peut vous changer. Je vais vous donner beaucoup d'informations sur vous-même, et peut-être quelques conseils, mais c'est à vous de décider ce que vous voulez en faire. Je ne pourrais pas vous changer même si je le désirais. La seule personne qui peut décider si elle doit changer et comment, c'est vous. Ça vous va ?» **844.**

2/ Une approche explorative : il s'agit d' « explorer ce que la personne souhaite pour elle plutôt que de s'acharner sur la raison qu'elle oppose » pour ne pas changer. Comment la personne perçoit-elle « le statu quo et le changement ? » Qu'attend-t-elle de l'un et de l'autre ? Qu'est-ce qui est vraiment important pour elle ? Quels comportements précis est-elle prête à changer ? Quels sont ses objectifs personnels de changement ? Quelles solutions est-elle prête à mettre en place ? **845.**

3/ Un principe de collaboration : «la collaboration est certainement une composante fondamentale de l'entretien motivationnel »**846.** Il s'agit de mettre en place une forme de partenariat entre le professionnel et la personne, se fondant sur les aspirations et les points de vue de cette dernière et «s'ancrant dans une guidance plutôt qu'une contrainte au changement », impliquant «l'exploration plutôt que l'exhortation, l'étayage plutôt que la persuasion ou l'argumentation» **847**

La posture de l'intervenant. La posture du professionnel conduisant un entretien motivationnel est considérée comme essentielle et se décline en 4 points :

1/ Faire preuve d'empathie : l'écoute réflexive ou la « juste empathie » est considérée par Miller et Rollnick comme « le fondement sur lequel sont bâties les compétences cliniques à l'entretien motivationnel ». Arkowitz et Miller précisent que « l'empathie implique une attitude non jugeante de la part du praticien, [qui] essaie de voir le monde depuis le point de vue du client, sans émettre de critiques ou de désapprobations ». Une telle approche ne signifie pas que le praticien « cautionne ou approuve les comportements du client », mais elle lui permet de « mieux comprendre les comportements, les pensées et les émotions » de la personne **848.**

844 Miller, 1995, dans Vincent Rossignol, « L'entretien motivationnelle : un guide de formation », 2001.

845 Christophe de Neckere, *op.cit.*, 2009.

846 William Miller et Stephen Rollnick, *op.cit.*, 2006.

847 Christophe de Neckere, *op.cit.*, 2009.

848 Christophe de Neckere, *op.cit.*, 2009.

2/ Développer la «divergence» : la motivation au changement s'appuyant sur une «divergence» entre les comportements actuels de la personne et ses valeurs et aspirations, l'intervenant l'aidera à prendre « conscience de ces divergences et de l'inconfort qu'elles entraînent » **849**. En ce sens, l'entretien motivationnel est «intentionnellement directif, dirigé vers la résolution de l'ambivalence, dans le but d'aider au changement» **850**.

3/ «Rouler avec la résistance» : au lieu d'étiqueter la personne comme un «mauvais client» qui ne voudrait pas changer, il s'agit d'appréhender son manque de motivation et sa résistance comme un phénomène inhérent au processus de changement, qui peut fluctuer en fonction de la qualité de l'interaction avec le professionnel. Miller et Rollnick (2006) estiment même que la résistance « représente un signal pour que l'intervenant modifie son attitude ». L'idée de «rouler avec la résistance» implique d'accueillir les arguments défavorables au changement, de respecter les deux faces de l'ambivalence du sujet, d' « éviter le plaidoyer pour le changement ou de s'opposer directement à la résistance » **851**.

4/ Renforcer le sentiment «d'efficacité personnelle» : la confiance et le crédit qu'accorde une personne à sa capacité de changement constitue un élément de motivation essentiel. Le concept de la prophétie auto-réalisatrice développé par Merton (1948) a également permis de démontrer que plus l'intervenant croit en la capacité de changement du client, plus il le favorise. Arkowitz et Miller (2008) estiment que l'intervenant doit veiller à renforcer la croyance de la personne dans ses capacités et ressources pour mettre en place les actions nécessaires à chaque étape du changement.

Miller et Rollnick (2006) soulignent «le fait qu'un individu peut être également encouragé par le succès d'autrui ou par ses expériences antérieures de changement de comportement réussi» **852**.

849 Christophe de Neckere, *op.cit.*, 2009.

850 William Miller et Stephen Rollnick, *op.cit.*, 2006.

851 William Miller et Stephen Rollnick, *op.cit.*, 2006.

852 Christophe de Neckere, *op.cit.*, 2009.

Techniques de l'entretien motivationnel. Les techniques motivationnelles proviennent pour la plupart de la «thérapie centrée sur le client» développée par Carl Rogers, à l'exception de celle consistant à susciter le « discours-changement », propre à l'EM. Dans la première phase du suivi, quand la personne se trouve dans une phase d'ambivalence (pré-contemplation, contemplation), le professionnel se focalise sur l'importance du changement pour la personne et sur la confiance en ses capacités. Il utilise principalement :

1/ Les questions ouvertes : il s'agit de favoriser l'expression de la personne et l'exploration de ses motivations en posant des questions qui appellent des développements et non pas une réponse positive ou négative. Exemples : « *Parlez-moi un peu de votre consommation. Quels sont les côtés positifs de votre consommation, ce que vous aimez le plus ? Et quel est l'autre côté de la médaille, ce qui vous inquiète, pourrait être un problème ?* ». Questions fermées : « *Voulez-vous arrêter votre consommation, réduire ou continuer comme avant ? Etes-vous prêt à arrêter pour une semaine ? Avez-vous déjà pensé à la marche comme exercice ?*» **853.**

2/ L'écoute réflexive : il s'agit de renvoyer par moments à la personne ce qu'elle dit en se rapprochant au mieux de ce qu'elle veut dire. Le « reflet » peut prendre la forme de la *répétition*, il s'agit de répéter mot pour mot un élément de ce que vient de dire la personne. La *reformulation* vise à répéter autrement ce qu'elle vient de dire. La *paraphrase* comporte une modification plus substantielle, l'écouter infère dans un sens ou un autre ce qui vient d'être dit. Le *reflet de sentiment* met l'accent sur la dimension émotive en énonçant les sentiments exprimés à demi-mots par la personne. Toutes ces techniques visent à aider les individus à mieux « verbaliser ce qu'ils veulent dire et à transmettre ce qu'ils ressentent de manière plus explicite ». L'entretien motivationnel implique de refléter préférentiellement tout ce qui dans le discours est favorable au changement, afin que les personnes « *entendent au moins une deuxième fois leurs affirmations*» **854.**

3/ La valorisation : il est important de « *soutenir, complimenter et encourager la personne dans sa démarche* » de changement. La valorisation permet de construire la relation professionnel-client, renforce chez la personne « *une attitude de responsabilisation et de sentiment de compétence* », favorise « *l'émergence d'énoncés motivationnels* » et renforce « *l'estime de soi* » **855.** Exemples : « *Je vous trouve courageux de reconnaître les risques associés à votre consommation et de vouloir réagir avant que cela ne devienne encore plus grave* » ; « *Je vous remercie de votre investissement dans cette séance, d'avoir été si présent aujourd'hui* ».

4/ Les résumés : il est conseillé d'effectuer régulièrement de courts résumés de ce que la personne a exprimé, dans une proportion moyenne de trois questions/réponses pour un résumé. Cela permet au praticien de « *faire une sélection des éléments motivationnels qu'il veut faire ressortir, de les souligner, de nommer l'ambivalence et au client de corriger ou d'ajouter* » des éléments **856.**

En fin d'entretien...

«Laissez-moi tenter de résumer ce que nous avons dit aujourd'hui et vous pourrez me dire si j'oublie quelque chose. Vous m'avez dit que votre consommation de cocaïne augmentait rapidement et que vous observiez une augmentation de la tolérance – il vous en faut plus pour atteindre le même effet.

853 Vincent Rossignol, « L'entretien motivationnelle : un guide de formation », 2001

854 Christophe de Neckere, *op.cit.*, 2009.

855 Vincent Rossignol, *op.cit.*, 2001

856 Vincent Rossignol, *op.cit.*, 2001

Vous dépensez beaucoup d'argent pour la cocaïne et vous craignez de perdre votre emploi et votre maison. Il y a eu de gros problèmes à la maison et de sérieuses disputes, vous vous inquiétez de l'effet que cela peut avoir sur votre fils. Lors de l'évaluation, vous étiez surpris d'apprendre que votre consommation générale était très élevée. Vous avez observé que votre consommation commence à vous affecter physiquement. Bien que vous n'aimiez pas que l'on vous qualifie de drogué, vous êtes en train de développer rapidement une dépendance et vous craignez qu'il soit difficile pour vous d'arrêter. J'ai été impressionné par votre ouverture face aux résultats de l'évaluation et il me semble que vous avez des inquiétudes face à votre consommation. Est-ce que cela résume bien la situation ? Ai-je oublié quelque chose ?» 857.

5/ Susciter le «discours-changement» : cette méthode a pour objectif de résoudre l'ambivalence entre les désirs de changement et de maintien du comportement problématique. Il s'agit de permettre à la personne d'énoncer tout ce qui serait favorable au changement. Différentes techniques peuvent être utilisées :

a. Questions ouvertes orientées : poser des questions à la personne sur sa motivation (« *qu'est-ce qui vous inciterait à changer ?* ») ;

b. Règle de l'importance : il s'agit d'évaluer la disposition au changement à travers deux éléments : l'importance accordée au changement (dite « volonté ») et la confiance en ses capacités. Une personne peut avoir une volonté élevée mais une confiance faible : « *je sais que je dois arrêter mais j'ai essayé tellement souvent et je n'en ai jamais été capable, je désespère* » ; ou l'inverse : « *je peux arrêter de boire quand je veux mais je n'en ai aucune envie* » ;

c. Balance décisionnelle : outil permettant d'établir les « pour » et « contre » du statu quo et du changement. Il permet d'obtenir une image complète de la situation, sans occulter les avantages au maintien du comportement. De préférence, cet outil doit être utilisé « *de façon naturelle, sans crayon ni papier, afin de maintenir le débit de l'échange* ». Et le conseiller doit « *laisser le client explorer son ambivalence plutôt que de faire ce travail à sa place* » ;

d. Elaborer le discours-changement : demander à la personne « *d'élaborer sur sa situation et son questionnement* » par rapport au changement ;

e. Questionner les extrêmes : demander à la personne ce qui pourrait arriver de mieux/de pire si elle poursuivait/arrêtait son comportement ;

f. Explorer passé et futur : demander au client de regarder les progressions et évolutions passées, ou de se projeter dans le futur (dans six mois, un an, deux ans, cinq ans)... ;

g. Explorer les objectifs et valeurs : explorer avec la personne ses valeurs fondamentales et objectifs de vie et l'amener à voir « *comment son comportement entre en conflit avec ceux-ci* » 858.

857 Vincent Rossignol, « L'entrevue motivationnelle : un guide de formation », 2001

858 Vincent Rossignol, *op.cit.*, 2001

<i>Approche non-directive ou rogérienne</i>	<i>L'entretien motivationnel</i>
Permet au client de déterminer le contenu et la direction des sessions de counselling.	Dirige systématiquement le client afin d'augmenter sa motivation au changement.
Évite que le conseiller donne des conseils ou du feedback au client.	Le conseiller offre des conseils et du feedback lorsque jugés appropriés.
Le reflet est utilisé de façon non contingentée.	Le reflet est utilisé de façon sélective afin de renforcer certains points.
Explore les conflits et les émotions du client comme ils se présentent en thérapie.	Vise à créer et amplifier les divergences du client afin d'augmenter la motivation au changement. 859

Pour les concepteurs de l'entretien motivationnel, une deuxième phase du suivi s'ouvre lorsque la personne commence à s'engager dans un processus de changement, l'intervention de l'accompagnant visant alors davantage à « *renforcer l'engagement face au changement* ». Pour reconnaître à quel moment la personne est prête à « *passer à l'action* », il convient de repérer les signes montrant que la balance commence à pencher en faveur de la décision de changer : le client « *est moins résistant et soulève moins d'objections* » ; « *il pose moins de questions face aux problèmes* » ; il anticipe une vie future incluant les changements souhaités...

1/ Renforcer l'engagement en faveur du changement : l'accompagnant continue à utiliser les techniques utilisées dans la première phase, et rappelle régulièrement à la personne sa liberté de choix. L'accompagnant travaille également avec la personne sur les conséquences de l'action et de l'inaction : anticiper et lister les conséquences d'une rechute/récidive, discuter des craintes de la personne face au changement (notamment des « avantages » qu'elle perçoit à ne pas aller plus loin dans le processus). Un autre axe de travail réside dans la réflexion sur des changements plus globaux que la personne pourrait envisager pour maintenir le changement de comportement à terme.

2/ Impliquer une personne significative (PS) : sous certaines conditions, il peut être bénéfique d'identifier et d'associer une « *personne significative (conjoint, membre de la famille, ami)* » afin « *d'augmenter l'engagement au changement* ». Elle peut être invitée à participer à deux entretiens maximum, ce qui pourra lui permettre « *d'avoir une meilleure compréhension du problème* », d'apporter « *sa contribution et son feedback sur l'établissement et la mise en oeuvre des objectifs* » et de mieux aider la personne face aux obstacles et difficultés qui se présenteront. Les objectifs de cette participation sont « *d'établir une relation entre la « personne significative » et le conseiller* », « *conscientiser la PS à l'étendue et la sévérité du problème* », « *renforcer l'engagement de la PS* » à aider son proche, faire ressortir des éléments d'information apportés par la PS « *pouvant aider à augmenter la motivation du client* »...

Pratiques des SPIP et entretien motivationnel. Dans les services d'insertion et de probation en France, seuls quelques personnels sont formés aux techniques de l'entretien motivationnel et les utilisent dans le cadre de leurs suivis. Ainsi en allait-il d'une CPIP interviewée en mai 2009 : « *j'utilise notamment les techniques de « l'entretien motivationnel », qui ont pour but de développer la motivation au changement. Cela implique de reformuler de façon neutre, pour que la personne fasse elle-même des associations et en dise davantage. Cette méthode préconise aussi les questions ouvertes, qui favorisent non pas des réponses automatiques et attendues, mais qui incitent à la réflexion, à élaborer une réponse* ». Elle expliquait avoir particulièrement recours à la reformulation, car elle « *permet à la personne d'entendre ce qu'elle dit. Nous lui montrons ce que nous avons compris de ses propos et nous assurons que c'est bien ce qu'elle veut dire. Quand elle entend ses propos reformulés, la personne va souvent faire des ajouts, rectifier ou développer* ». Elle se servait également de la technique des résumés : « *En fin d'entretien, je résume ce que nous nous sommes dits : « Nous avons bien avancé. Effectivement, vous buvez à tels moments... Vous avez raison, vous n'êtes pas alcoolique au sens où vous l'entendez. Je vous invite à aller voir madame Untel, qui est psychologue à l'antenne d'alcoologie et d'y réfléchir avec elle*» **860**.

De nombreux professionnels connaissent néanmoins certaines des techniques développées dans le cadre de l'EM (questions ouvertes, reformulation, résumé, valorisation...) qu'ils ont acquises dans le cadre d'autres méthodes et considèrent comme des éléments de base, tout en ignorant l'existence de l'entretien motivationnel. Pour autant, nombre de postures professionnelles observées en entretien avec les probationnaires apparaissaient antinomiques avec l'approche motivationnelle : la traditionnelle « confrontation » était fréquemment utilisée, dans l'idée de mettre la personne « face aux réalités » : « *Pour les délinquants sexuels, le rapport à la loi est primordial. Ils sont très souvent dans le déni, rarement dans la culpabilité. Ils renvoient souvent la faute sur la victime. L'important est de rappeler la réalité du délit et de la condamnation. Le déni existe aussi chez des personnes alcooliques, qui peuvent affirmer ne plus boire alors qu'elles se présentent à nous complètement saoules. Le rapport à la loi, c'est leur renvoyer qu'elles sentent l'alcool, les confronter à la réalité*» (CPIP) **861**. Nombre de professionnels estiment nécessaire de confronter les personnes à leurs contradictions : « *Si j'étais condamné par erreur pour ce type de faits, je pense que je contesterais la condamnation avec beaucoup plus de véhémence, je ne me soumettrais pas avec une telle docilité à tout ce qui m'est demandé. C'est ce genre de contradictions que j'essaie de soulever en entretien. Il y a aussi un travail de déconstruction du discours basé sur des éléments précis : « il y a vos aveux dans le dossier », « vous n'avez pas fait appel après le jugement », « la mère de vos enfants n'a demandé aucun dédommagement financier alors que vous affirmez qu'elle a porté plainte pour l'argent », « votre fille décrit des choses qu'elle n'est pas en capacité de décrire à son âge sans les avoir vues ou subies* » **862**.

860 Entretien PIP n°10, mai 2009.

861 Entretien PIP n°4, avril 2009.

862 Entretien PIP n°21, juin 2009.

Posture confrontative

Le probationnaire a 46 ans, visiblement affaibli, avec des difficultés d'élocution. Il est condamné à une mise à l'épreuve de 18 mois. Le CPIP le laisse à peine parler et le confronte systématiquement à ses contradictions. S'il repère à juste titre certaines problématiques, sa façon de les exposer est à l'inverse de l'approche motivationnelle. Extraits.

« CPIP (C) : Est-ce que vous avez compris votre condamnation ? Vous avez lu la feuille du tribunal ? Parce que c'est vous qui êtes condamné.

PPSMJ (P) : Oui, je vais être obligé de faire des choses.

C : Pendant 18 mois, vous allez dépendre de notre service, avec toutes ces obligations, dont une obligation de soins. Vous êtes sous notre contrôle. Vous êtes condamné pour des faits de violence avec alcool, vous aviez déjà été condamné.

P : J'avais eu un accident de voiture, j'étais dans le fourgon de la police et j'ai vu qu'ils emmenaient ma voiture avec mon chien dedans. Je me suis énervé, ils n'ont pas voulu que je prenne le chien. (...)

C : Depuis quand avez-vous un problème d'alcoolisme ?

P : Plus depuis 2003.

C (*haussant le ton*) : Mais les faits sont de 2008, et vous aviez bu Monsieur. Donc le problème reste d'actualité, il y a des contradictions dans ce que vous me dites. C'est à vous de vous prendre en mains, Monsieur. Pour qu'il n'y ait pas de récidive, il faut prendre le problème à la souche. Quelle consommation vous avez actuellement ?

P : Un peu. Seulement le week-end.

C : Un peu c'est quoi ?

P : (*avec une élocution de plus en plus difficile*) : Je ne sais pas ».

Techniques motivationnelles face au « déni ». La plupart des personnels d'insertion et de probation se disent en difficulté aux personnes ne reconnaissant pas les faits. Certains auraient dans certains cas tendance à les confronter, les pousser dans leurs retranchements, voire les faire sanctionner, ce que Miller et Rollnick considèrent comme plutôt favorable au renforcement de la résistance. Une CPIP explique sa façon de réagir à l'absence d'implication d'un probationnaire : *« J'ai expliqué à la personne en début de suivi que nous allons nous rencontrer pour travailler sur les faits, la prévention de la récidive, la place de la victime, comment elle se positionne par rapport à l'indemnisation... Je cherche des portes d'entrée, des accroches. Mais si la personne reste totalement hermétique, je n'hésite pas à lui dire : « Vous venez bien à chaque entretien, mais il ne se passe rien, nous n'aborderons rien, vous ne le permettez pas ». Je lui demande ce qu'elle en pense, ce que signifie pour elle le fait de venir aux entretiens. Si rien ne s'enclenche, je lui dis que je vais adresser un rapport au juge, pour lui expliquer qu'il n'y a pas de réflexion sur les faits, aucune remise en cause de sa part, qu'elle vient à mes convocations, mais ne respecte pas à mon sens ses obligations » 863.*

D'autres essaient de « contourner le déni », essayant de travailler sur des aspects périphériques plutôt que d'entrer en confrontation. *« Nous sommes parfois bloqués avec des personnes totalement dans le déni. Nous pouvons travailler sur les questions périphériques au passage à l'acte : comment est reçue la condamnation dans l'entourage familial et professionnel, comment la personne se positionne socialement depuis sa condamnation... » (CPIP) 864.*

863 Entretien PIP n°16, juin 2009.

864 Entretien PIP n°8, mai 2009.

« Je ne reviens pas sans arrêt à la charge sur les faits pour faire sortir une personne du déni. A un probationnaire qui nie tout problème avec l'alcool, j'aurai beau dire qu'il a forcément consommé puisqu'il sent l'alcool, je me heurterai à un mur. Il vaut mieux travailler sur les causes de son mal-être, dont le problème d'alcool n'est souvent qu'un symptôme. Dans le cas des infractions sexuelles, le déni est aussi fréquent, parce qu'ils renvoient une image de soi trop négative. Je vais alors me centrer non pas sur ce que le probationnaire a fait à sa victime, mais sur les infractions sexuelles en général, ce qui peut amener de tels faits. Il s'agit de sortir d'une représentation médiatique des agresseurs sexuels « prédateurs ». Pour que le condamné arrive un jour à reconnaître les faits commis, il doit pouvoir se considérer non pas comme un monstre, mais uniquement comme un auteur d'infraction sexuelle. Une autre piste de travail consiste à le faire réfléchir à partir de la plainte de la victime : « J'entends que vous ne reconnaissez pas avoir commis ces faits, mais telle personne a porté plainte. Expliquez moi pourquoi. Et pourquoi pour ces faits en particulier ? ». Il s'agit de sortir d'une vision un peu autocentrée du condamné pour s'intéresser à la victime et se représenter ce qui a pu se passer pour elle » (CPIP) 865.

D'autres travaillent sur les conséquences d'une éventuelle récidive : « Globalement, nous trouvons face à des personnalités complexes, habituées pour se protéger à fonctionner sur un registre défensif, avec des auto-justifications, une évacuation de la culpabilité... Je travaille sur les conséquences qu'aurait une récidive, notamment en termes de stigmatisation sociale. Je vois régulièrement des condamnés obligés de déménager, qui subissent un fort isolement relationnel. Nos échanges sur cette stigmatisation constituent un bon levier pour qu'ils trouvent en eux la volonté d'effectuer un travail de réflexion par rapport aux faits et de s'engager dans les soins » 866.

« Rouler avec le déni »

Le probationnaire a 65 ans, il a été condamné pour viol sur mineur qu'il ne reconnaît pas. Après plusieurs années de détention, il est en mise à l'épreuve pour trois ans. Au cours de ce deuxième entretien, la CPIP parvient à établir un dialogue autour de la sexualité, en adoptant une posture non confrontative. Extraits.

CPIP (C) : En fait, vous êtes en train de me dire que vous êtes un peu dépressif ? Est-ce que vous allez vous soigner pour ça ?

PPSMJ (P) : La Justice ne m'a jamais obligé à me soigner pour une dépression.

C : Vous avez une obligation de soins, mais vous avez raison, il ne s'agissait pas d'aller voir un thérapeute pour une dépression. Et quand vous venez me voir, c'est pour quoi ?

P : Parce que j'ai été incarcéré pour une chose invraisemblable. Même l'enfant n'a jamais dit que je l'avais touchée.

C : Puisque vous faites référence à cette enfant, vous pouvez me parler un peu d'elle ?

P : C'était une enfant handicapée, on nous l'a confiée quand elle avait 10 mois, ils nous l'ont repris quand elle avait 11 ans. On lui a tout appris, je lui montrais comment jardiner...

C : Vous êtes en train de me dire que vous vous êtes comporté en bon éducateur avec elle. Et comme autre chose qu'éducateur ?

P : Elle m'appelait papa.

C : Pourquoi vous vous êtes retrouvé en prison selon vous ?

865 Entretien PIP n°13, juin 2009.

866 Entretien PIP n°21, juin 2009.

P : La petite s'est plainte dans son centre qu'elle a été touchée.

C : Sur les parties génitales et intimes.

P : D'un seul coup, ils nous ont dit ça, « on vous arrête pour viol sur la petite ». J'avais déjà du mal à toucher mon épouse, alors...

C : Vous avez été arrêté il y a neuf ans, vous aviez déjà du mal à toucher votre épouse ?

P : Oui, pas souvent, une fois tous les six mois.

C : C'est mieux que votre épouse ne soit pas venue à l'entretien, pour que vous puissiez parler de cela.

Les théoriciens de l'entretien motivationnel ne considèrent pas pour leur part la reconnaissance des faits ou l'acceptation de sa problématique comme « *une condition nécessaire à l'amorce d'un changement* », alors que dans « l'approche traditionnelle », il apparaît « *primordial que la personne aidée accepte qu'elle a un problème pour que débute le processus de changement* ». La résistance est perçue comme « *pathologique et doit être confrontée* » et le « *but du traitement est prescrit par la personne aidante* » 867 :

Approche traditionnelle	L'entretien motivationnel
L'emphase est mise sur l'acceptation par le client qu'il a un « problème » ; l'acceptation du diagnostic, de l'étiquette « alcoolique » ou « délinquant » est vue comme essentielle à l'amorce d'un changement.	L'emphase mise sur l'acceptation d'une étiquette est découragée. Cette acceptation est perçue comme n'étant pas une condition nécessaire à l'amorce d'un changement.
Emphase sur l'existence d'une personnalité pathologique réduisant ses possibilités de choix éclairé et de toute forme de contrôle personnel	L'emphase est mise sur le libre arbitre de l'aidé.
L'intervenant présente, selon sa perception, les évidences d'un problème afin de convaincre le client d'accepter le diagnostic.	L'aidant fait une évaluation objective et met l'accent sur l'expression par le client de ses préoccupations et inquiétudes.
La résistance est perçue comme un symptôme de « <i>négation</i> », un trait de caractère inhérent, nécessitant une approche confrontante.	La résistance est vue comme un pattern de comportement de relations interpersonnelles influencé en partie par les comportements de l'intervenant.
La résistance est surmontée par l'argumentation et une remise à l'ordre.	La résistance est surmontée en utilisant le reflet.
Les buts du traitement sont prescrits par l'intervenant.	Les buts et les stratégies de traitement sont négociés entre le client et l'intervenant. Les résultats de l'évaluation, l'acceptabilité et l'implication du client dans le choix et la mise en œuvre du plan de traitement sont jugés comme des éléments cruciaux.

Formation aux techniques motivationnelles. Les résultats de la recherche internationale montrent jusqu'à présent qu'il convient de combiner l'utilisation de l'entretien motivationnel et les techniques cognitivo-comportementales pour être le plus efficace auprès d'un public délinquant (*What Works*). Miller et Rollnick estiment pour leur part que le modèle cognitivo-comportemental cherche surtout à « *modifier des comportements et des cognitions dits «maladaptés» ou «erronés»* », dans une logique de prescription et d'enseignement ne prenant pas autant appui sur la personne que celle de l'entretien motivationnel.

Approche cognitivo-comportementale	L'entretien motivationnel
Prend pour acquis que le client est motivé ; aucune stratégie implicite n'est utilisée pour bâtir la motivation.	Utilise des principes et des stratégies précis afin de bâtir la motivation du client à l'amorce d'un changement.
Cherche à identifier et à modifier les cognitions maladaptées.	Explore et reflète les perceptions du client sans les étiqueter ou les « corriger ».
Prescrit des stratégies d'adaptation spécifiques.	Aide le client à faire ressortir ses propres stratégies d'adaptation.
Enseigne les comportements d'adaptation en utilisant l'entraînement, le « modeling », les mises en situation et la rétroaction.	La responsabilité du « comment » est laissée au client ; aucun entraînement, « modeling » ou mise en situation.
Enseigne des stratégies de résolution de problèmes.	Les processus de résolution de problèmes propres au client sont mis en valeur. 868

La formation à l'entretien motivationnel devrait nécessairement être institutionnalisée en France, seuls quelques SPIP ayant actuellement recours de leur propre initiative à des formateurs privés, tout comme certains professionnels à titre personnel. Norman Bishop explique qu'il est indispensable de prévoir des formations comportant des mises en situation pour que les professionnels puissent s'approprier et intégrer les techniques dans toute leur subtilité : « *ces formations doivent comporter beaucoup d'exercice pratiques, de préférence avec enregistrements vidéo. (...) La dynamique des discussions sur le changement peut avancer et reculer de façon déconcertante. L'entretien motivationnel demande une sensibilité développée dans la mesure où les progrès de la personne apparaissent souvent sous forme de changements minimes dans l'attitude et la façon de penser. Pour maintenir le progrès, il faut relever, encourager et renforcer ces petits changements en utilisant la technique du reflet avec empathie* ». Il explique également que ce qui rend les entretiens motivationnels efficace n'est pas encore précisément établi par la recherche. Il semble que les aspects les plus importants soient liés à « *une bonne capacité de l'agent pour l'empathie* » tout en conservant « *clairement en tête le but final de l'entretien motivationnel* ». Il existe un instrument d'évaluation pour « *apprécier si des changements positifs apparaissent au cours de ces entretiens : SOCRATES* ». Les formations continues régulières sont nécessaires afin de réactualiser les connaissances en fonction des nouveaux résultats de la recherche, puisque « *beaucoup d'études sur les entretiens motivationnels sont publiées chaque année* » **869**.

Un guide de l'entretien motivationnel devrait également être élaboré à l'usage des personnels d'insertion et de probation, à l'image du « *Guide for probation and parole : motivating offenders to change* » réalisé par l'Institut correctionnel national aux Etats-Unis **870**. Ce manuel de 100 pages, destiné principalement aux agents de probation, pourrait être tout simplement traduit, dans la mesure où il comporte des explications théoriques particulièrement claires, de nombreux exemples et exercices pratiques. L'entretien motivationnel est replacé dans le cadre des résultats de la recherche, l'importance de la motivation ayant été établie dans le cadre du principe de « réceptivité ». Les autres chapitres portent sur « *Comment et pourquoi les gens changent ?* », « *L'approche de l'entretien motivationnel* », « *Préparer au changement* », « *Construire la motivation au changement* »...

868 Vincent Rossignol, *op.cit.*, 2001

869 Norman Bishop, expert au Conseil de l'Europe et ancien directeur de la recherche à la Direction de l'administration pénitentiaire et probationnaire de Suède, contribution dans le cadre d'un débat électronique, juin 2010.

870 US Department of Justice/National Institute of Corrections, « A Guide for Probation and Parole – Motivating offenders to change », juin 2007.

Ils expliquent en détails les méthodes des questions ouvertes, du reflet, des résumés... proposant notamment un exercice sur « rouler avec la résistance » : face à une liste d'affirmations des probationnaires (« *Vous aussi vous boiriez de l'alcool si vous aviez une famille comme la mienne* » ou « *Ma femme exagère tout le temps ! Je n'ai jamais blessé personne alors que j'avais bu* »), le professionnel doit trouver des exemples de réponses qu'il pourrait apporter, sous la forme d'un reflet simple, un reflet de l'émotion, un reflet paraphrase... Un autre chapitre apporte des éléments et éclairages pour le praticien faisant face aux mensonges, aux violations des obligations et à la récidive, comment gérer sa propre déception, etc. Dans le dernier chapitre, le praticien peut également trouver des développements et exemples sur la manière d'adapter les techniques motivationnelles aux différents types d'entretien : premier entretien, entretien de planification du suivi, entretien de « routine », entretien faisant suite à une violation des obligations...⁸⁷¹. **Il est préconisé de traduire le guide américain sur l'entretien motivationnel dans le cadre de la probation : « *Guide for probation and parole : motivating offenders to change* ». Ce guide pourrait servir de manuel pour les personnels d'insertion et de probation en France, notamment pour un enseignement à l'ENAP et des formations continues. Les techniques motivationnelles doivent être enseignées au côté des techniques cognitivo-comportementales et sociales.**

⁸⁷¹ US Department of Justice/National Institute of Corrections, *op.cit.*, juin 2007.