

# Introduction à l'entretien motivationnel

Catherine Tourette-Turgis, Ph.D.

Université de Rouen

Laboratoire CIVIIC de Sciences de  
l'éducation de l'université de Rouen

**COMMENT DIRE**

[cttus2000@yahoo.com](mailto:cttus2000@yahoo.com)

mai 2006

# L'entretien motivationnel (EM)

---

- Remarques préliminaires
- Indications d'utilisation de l'EM
- Définition de l'EM : concepts, principes, techniques
- Les étapes du changement
- Stratégies de l'EM
  - Faciliter l'expression de l'ambivalence
  - Réduire la résistance
  - Susciter l'émergence et le maintien du langage de changement
  - Eliciting "change talk"
- Summary

# Remarques préliminaires

---

- L'entretien motivationnel (EM) est une approche parmi d'autres.
- Des idées et des concepts vous plairont, d'autres non.
- Vous aurez envie d'introduire des changements dans votre pratique ou non.
- Vous définirez le degré d'applicabilité de cette approche dans votre centre.

# Indications d'utilisation de l'EM

---

- La personne est activement ou passivement “résistante”.
- La personne est ambivalente par rapport à l'objectif ou à l'action (“*oui, mais...*”).
- La personne est en difficulté pour reconnaître la gravité d'un problème.
- Le changement attendu est difficile et prend du temps.
- Les méthodes habituelles ne marchent pas.

# Entretien motivationnel : définition

---

un style

des concepts

un esprit

des stratégies

des techniques

L'entretien motivationnel est un entretien **semi-directif, centré sur la personne**, visant à l'aider à accroître sa **motivation intrinsèque à changer** par l'**exploration** et la **résolution de l'ambivalence**.

Miller, 2002

# La motivation

## concepts

- n'est pas un trait statique mais est une variable dynamique et fluctuante,
- se génère et se maintient dans certaines conditions,
- est influencée par le style de l'intervenant (W.R. Miller).

Des études sur le style des conseillers (*counselors*) ont montré que les approches directives utilisant la confrontation directe et la réfutation des argumentations du client augmentent sa résistance (Miller, 1993) et provoque l'effet inverse.

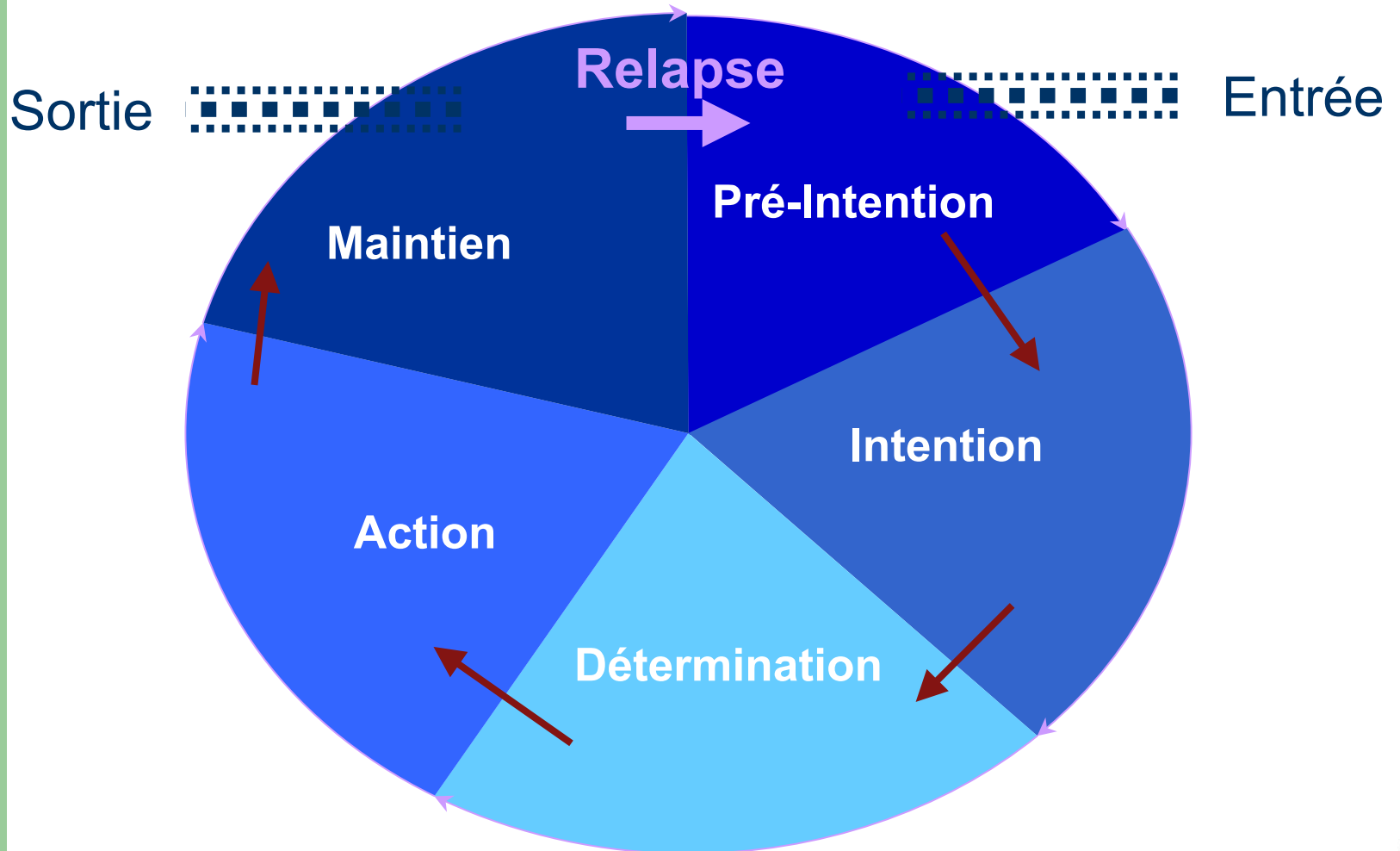
# Le changement

## concepts

- **n'est pas un événement brutal,**
- **suscite une ambivalence normale,**
- **se produit par stades** (Prochaska & Di Clementi, 1982)

**Le mode d'intervention doit être adapté au stade auquel se trouve le client, il ne faut intervenir « ni trop tôt, ni trop tard »... au risque de provoquer une résistance...**

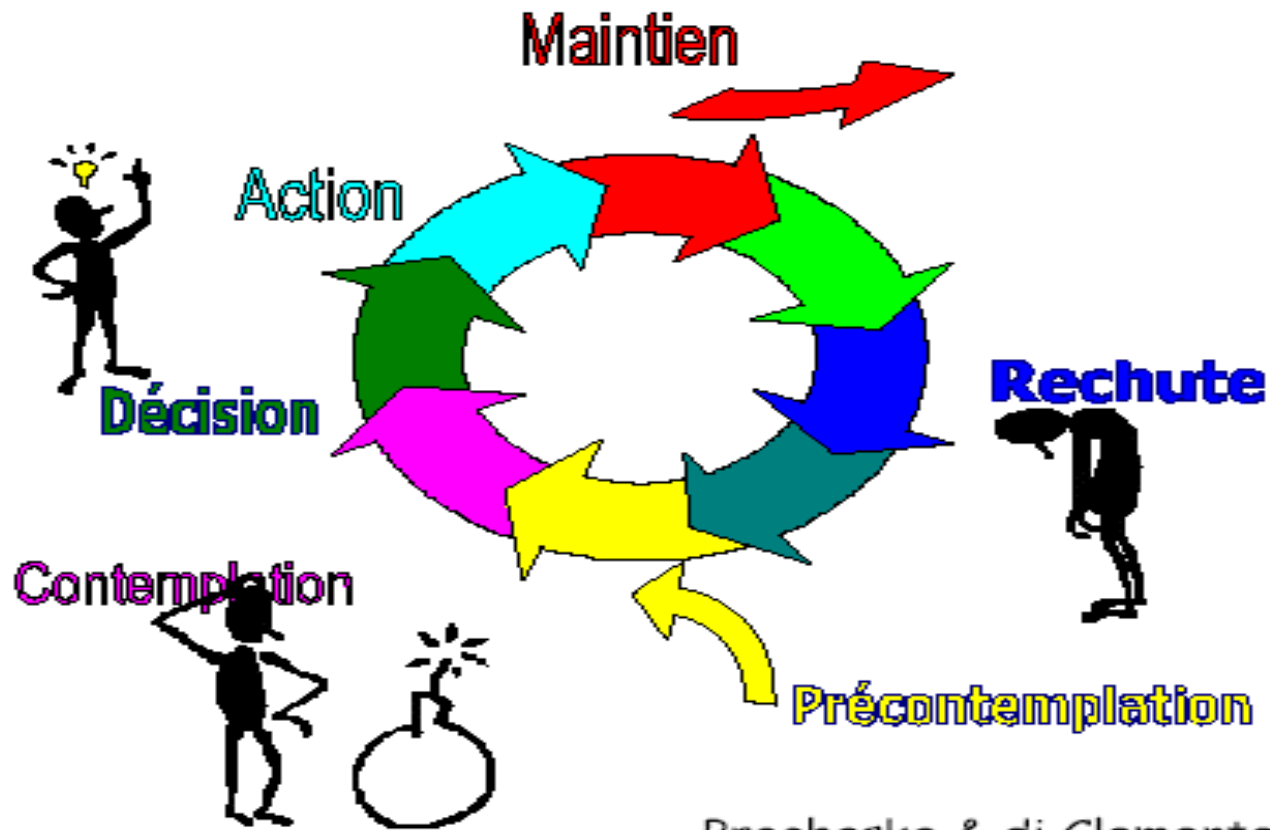
# La roue de préparation au changement





# Stades de préparation au changement

concepts



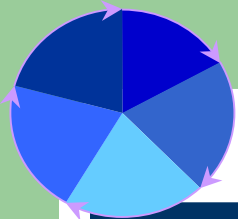
Prochaska & di Clemente, 1982

# Les stades de changement

concepts

- **Pré-intention** (n'envisage pas le changement),
- **Intention** (envisage le changement),
- **Détermination** (veut commencer le changement)
- **Action** (changement manifeste commencé depuis 1 à 6 mois),
- **Maintien** (plan d'action pour maintenir le changement)
- **Relapse** (reprise du comportement addictif / 5 à 8 rechutes en moyenne).

pour un usage diagnostique



Stade	Situation de la personne
<b>Pré-Intention</b>	-Elle n'envisage pas encore de changer de comportement... il ne s'agit pas d'un refus, mais elle vous amène du matériel
<b>Intention</b>	-Elle commence à se poser des questions, à formuler un désir de changement, à en voir les aspects positifs... mais elle est réticente à abandonner les avantages d'une situation donnée, il existe une ambivalence
<b>Détermination</b>	-Elle envisage activement de changer, elle commence à examiner les solutions disponibles y compris les solutions de rechange
<b>Action</b>	-La personne a conduit un certain nombre d'action ayant réussies sur une période allant de 1 à 6 mois, attention action n'est pas égale à changement.
<b>Maintien</b>	-Le comportement d'avant ne fait plus partie de la manière dont elle se définit et organise sa vie, mais elle doit continuer à pouvoir faire face à d'éventuelles situations de relapse
<b>Relapse</b>	-Elle a repris le comportement addictif.

# Les stades de Prochaska & Di Clementi

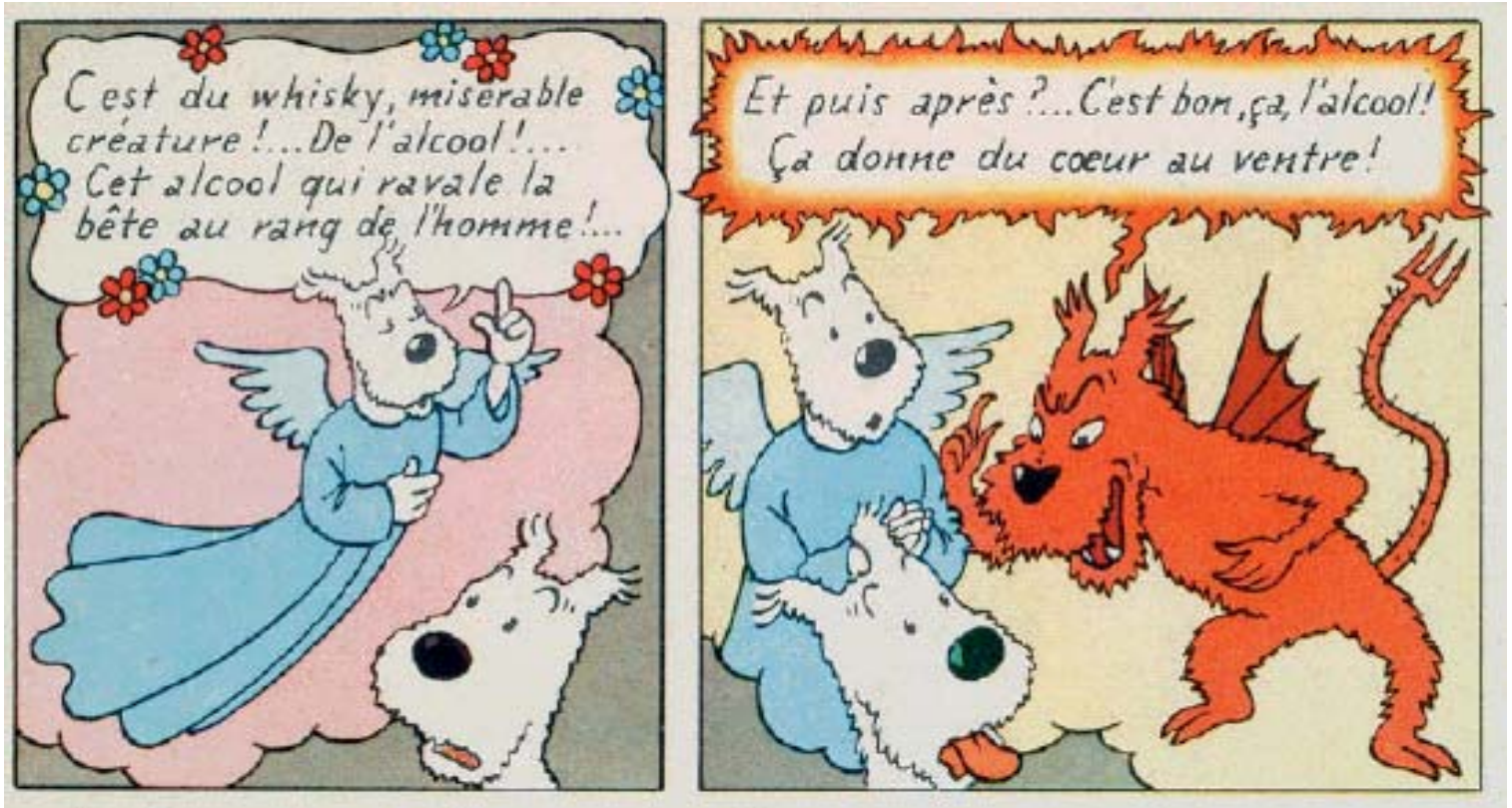
---

- **seulement 10 à 15% sont prêts à l'action,**
- **30 à 40 % sont au stade de l'intention,**
- **50 à 60% sont au stade de la pré-intention,**

**Le problème est que la plupart du temps, la majorité des interventions et programmes sont conçus pour des populations arrivées au stade de l'action !!**

# L'ambivalence

concepts



# L'ambivalence

concepts

- **est normale,**
- **est souvent confondue avec la négation ou le déni,**
- **doit être explorée et non confrontée,**

**Tenter de convaincre quelqu'un de faire quelque chose a souvent l'effet contraire...**

# La résistance...

concepts



# La résistance...

## concepts

- **Elle est le produit d'une interaction !**
- **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
  - Les convaincre avec preuves à l'appui
  - Montrer son désaccord et essayer de les faire adhérer à son point de vue



# L'entretien Motivationnel

## Techniques

Questions ouvertes	Ecoute réflexive	Affirmation congruente	Synthèse	Susciter le langage de changement
--------------------	------------------	------------------------	----------	-----------------------------------

## Principes

Exprimer l'empathie	Développer la discordance	Rouler avec la résistance	Soutenir l'auto-efficacité
---------------------	---------------------------	---------------------------	----------------------------

## Esprit

Collaboration	Evocation	Primauté de l'autonomie
---------------	-----------	-------------------------

Se comporter  
↑  
↓  
Etre

# L'entretien Motivationnel

---

## Phase 1

**aider la personne à construire  
sa motivation intrinsèque au changement**

## Phase 2

**renforcer l'engagement au changement et  
aider la personne à développer un plan pour le réaliser**

# L'entretien Motivationnel

## Phase 1

aider la personne à construire  
sa motivation intrinsèque au changement



Se présenter  
Adopter un style  
Ecoute réflexive  
Explorer l'ambivalence et réduire la résistance  
Susciter le langage du changement  
Privilégier les questions ouvertes  
Mettre l'accent sur les capacités (affirmer)  
Résumer la situation  
(synthèses régulières pour clarifier, avancer...)

# L'entretien Motivationnel

## Phase 2

renforcer l'engagement au changement et  
aider la personne à développer un plan pour le réaliser



Reconnaître le *readiness*  
Prendre le “remonte pente” ensemble,  
envisager et discuter toutes les pistes, choisir une piste,  
lister les étapes et les moyens pour atteindre l'objectif  
(plan d'action)  
Soutenir l'auto-efficacité.

# Exprimer l'empathie

## principes

- Il est essentiel de se représenter le monde du client du point de vue du client et non de l'intervenant et de lui exprimer ce que nous en percevons et en ressentons au fur et à mesure.

# Développer la discordance

## principes

- Essayer de comprendre, d'accepter et de valider le point de vue du client.
- Développer la discordance entre ce que le client vit et fait et ses valeurs personnelles.
- Le client doit parler le premier de ses soucis et raisons de changer et non pas le conseiller.
- Il n'y a pas à lui exprimer notre accord ou notre désaccord qui, de fait, ne l'aideront en rien.

# Danser avec la résistance

## principes

- Eviter la confrontation directe,
- Proposer sans imposer,
- Se servir de l'émergence de la résistance pour modifier sa stratégie d'intervention,
- Reculer s'il le faut, avancer plus vite, plus lentement, etc.
- Le client, et non pas le *conseiller (counselor)*, est le premier générateur de réponses et de solutions.

# Soutenir le sentiment d'efficacité

## principes

- C'est essentiel et déterminant pour aider le client dans son processus de changement...
- Si la personne n'a aucun espoir ou aucune confiance dans ses capacités à changer, tout s'écroule... la rendre dépendante de son conseiller pour agir ne mène à rien à moyen terme... sinon à l'augmentation de sa dépendance et à la détérioration de son estime de soi (*vous voyez, je suis nulle, je ne peux pas y arriver sans vous !*)



# Progression pédagogique proposée

## Identifier les stades de changement

Pré-intention

Intention

Détermination

## Développer des attitudes et des stratégies

Exprimer  
l'empathie

Développer  
la discordance

Rouler avec  
la résistance

Soutenir  
l'auto-efficacité

## Utiliser des techniques

Questions  
ouvertes

Ecoute  
réflective

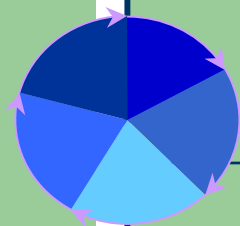
Affirmation  
congruente

Synthèse

Susciter le langage  
de changement

## S'entraîner à la conduite d'entretien et codage

## Identifier les stades de changement



Stade	Types d'intervention
Pré-Intention	Accueillir toutes les réticences sans les discuter, laisser la porte ouverte, identifier les ambivalences, accepter le déni, éviter toute confrontation
Intention	Utiliser la "balance décisionnelle"
Détermination	Préparer le terrain (vouloir, pouvoir, être prêt), présenter les ressources existantes
Action	Définir un plan d'action avec des étapes faciles à atteindre (éviter à tout prix l'échec)
Maintien	Identifier les acquis, envisager les stratégies de prévention de la rechute
Relapse	Renforcer l'estime de soi, reconstruire la motivation, réduire la culpabilité

# Identifier les stades de changement

## Les 4 profils de “résistants” au stade de la pré-intention

<p><b>Rebelle</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>-A une grande connaissance</li><li>-A investi beaucoup d'énergie dans son comportement problématique</li><li>-Pense que toute décision leur revient</li></ul> <p><i>« Vous n'allez pas me dire ce qu'il faut faire... »</i></p>	<p><b>Rechigner à changer</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>-Bien là où il/elle en est</li><li>-Peur du changement</li><li>-Ne pas risquer l'inconfort potentiel lié au changement</li><li>-Manque d'informations</li></ul> <p><i>« Changer, je n'y pense même pas... »</i></p>
<p><b>Résigné(e)</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>-Pense qu'il n'y a pas de solutions</li><li>-Evoque tous les autres essais de changement</li><li>-Pense que c'est l'addiction qui le contrôle</li></ul> <p><i>« Cela ne dépend plus de moi... »</i></p>	<p><b>Rationalisateur(trice)</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>-Pense avoir toutes les réponses</li><li>-Ont leurs propres convictions</li><li>-Viennent pour discuter leurs croyances et leurs convictions</li><li>-Minimise le risque</li></ul> <p><i>« Ce n'est pas si grave, d'ailleurs... »</i></p>

# Développer des attitudes et des stratégies

---

Exprimer  
l'empathie

Rouler avec  
la résistance

Développer  
la discordance

Soutenir  
l'auto-efficacité

Utiliser des techniques

# La balance décisionnelle

---



Utiliser des techniques

# Explorer l'ambivalence

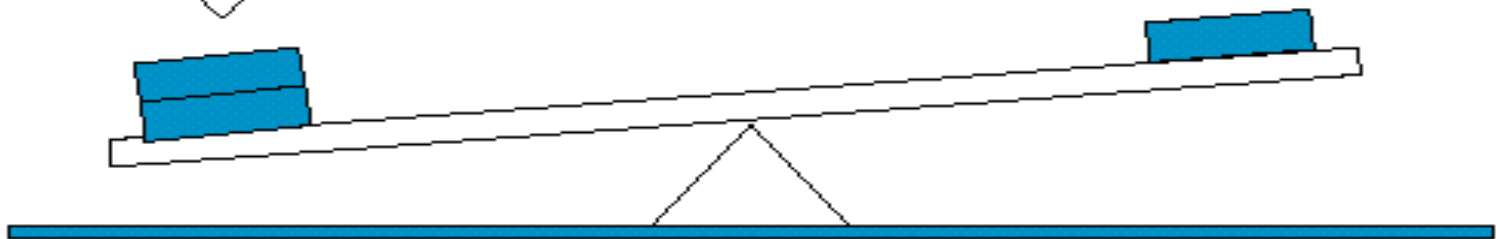
Changer

Avantages du changement  
Inconvénients du statu quo



Ne pas changer

Avantages du statu quo  
Inconvénients du changement



## Utilisation de la balance décisionnelle

---

- **Poser systématiquement les avantages et les inconvénients perçus par la personne :**
  - de la situation actuelle
  - de la situation désirée

## Utilisation de la balance décisionnelle

### Situation actuelle

- Qu'est-ce que vous aimez à l'heure actuelle dans le fait de ne pas utiliser un préservatif ?
- Qu'est-ce que vous n'aimez pas à l'heure actuelle dans le fait de ne pas utiliser un préservatif ?

### Situation désirée

- Qu'est-ce que vous aimeriez dans le fait d'utiliser un préservatif ?
- Qu'est-ce que vous n'aimeriez pas dans le fait de ne pas utiliser un préservatif ?



## Utilisation de la balance décisionnelle

---

- Explorer les **valeurs** de la personne, **ce qui lui tient le plus à cœur** en ce moment dans sa vie par rapport à ce qu'elle vient d'énoncer..., maintenant qu'elle a fait un tour des avantages et des inconvénients à garder le statut quo et à changer.

# **Tableau comparatif Approche cognitivo-comportementale et EM**

(Miller & Rollnick, 1991)

<b>Approche traditionnelle</b>	<b>Entretien motivationnel</b>
<b>Emphase mise sur l'acceptation par le client qu'il a un problème (acceptation du diagnostic vue comme essentielle à l'amorce du changement).</b>	<b>Emphase sur l'acceptation d'un problème est découragée. Cette acceptation est perçue comment n'étant pas une nécessaire à l'amorce d'un changement.</b>
<b>Emphase sur l'existence d'une personnalité pathologique réduisant les possibilités du client de faire un choix éclairé et réduisant la possibilité de toute forme de contrôle personnel.</b>	<b>L'emphase est mise sur le libre-arbitre de l'aidé.</b>
<b>Le thérapeute présente, selon sa perception, les évidences d'un problème afin de convaincre le client d'accepter le diagnostic.</b>	<b>L'aidant fait une évaluation objective et met l'accent sur l'expression par le client de ses préoccupations et inquiétudes.</b>

# **Tableau comparatif Approche cognitivo-comportementale et EM**

(Miller & Rollnick, 1991)

<b>Approche traditionnelle</b>	<b>Entretien motivationnel</b>
<b>La résistance est perçue comme un symptôme de “négation”, un trait de caractère inhérent, nécessitant une approche confrontante.</b>	<b>La résistance est vue comme un pattern de comportement de relations interpersonnelles influencé en partie par les comportements du thérapeute.</b>
<b>La résistance est surmontée par l’argumentation et une remise à l’ordre.</b>	<b>La résistance est surmontée en utilisant le reflet.</b>
<b>Les buts du traitement sont prescrits par le thérapeute, le client est vu comme étant en négation et donc incapable de prendre de bonnes décisions.</b>	<b>Les buts et les stratégies de traitement sont négociés entre le client et le thérapeute. Les résultats de l’évaluation, l’acceptabilité et l’implication du client dans le choix et la mise en oeuvre du plan de traitement sont jugés comme des éléments cruciaux.</b>

# **Tableau comparatif Approche non-directive ou rogérienne**

(Miller & Rollnick, 1991)

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

# Tableau comparatif Approche cognitivo-comportementale et EM

(Miller & Rollnick, 1991)

Approche cognitivo-comportementale	Entretien motivationnel
Prend pour acquis que le client est motivé ; aucune stratégie 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 " <i>modeling</i> ", les mises en situation et la rétroaction.	La responsabilité du " <i>comment</i> " est laissée au client; aucun entraînement, " <i>modeling</i> " ou mise en situation.
Enseigne des stratégies de résolution de problèmes.	Les processus de résolution de problèmes propres au client sont mis en valeur.