

Motivational Interviewing Training in Criminal Justice: Development of a Model Plan

Formation à l'Entretien Motivationnel dans le domaine de la justice pénale : Élaboration d'un plan type¹

(septembre 2008)

Melissa Alexander, services de probation aux États-Unis, District Est du Missouri

Scott W. VanBenschoten, Bureau des services de probation et de détention provisoire des tribunaux américains

Scott T. Walters, École de santé publique de l'université du Texas

Pratique fondée sur des données probantes

La récente poussée vers la pratique fondée sur les preuves (EBP ou « Evidence based Practices ») a attiré une nouvelle attention sur la pratique correctionnelle. L'EBP souligne que les programmes et les services que nous offrons aux délinquants devraient être ceux qui sont liés à la réduction ultérieure de la récidive (par exemple, nouvelle arrestation, recondamnation, réincarcération).

La recherche suggère que les programmes correctionnels efficaces partagent des caractéristiques similaires en termes de ciblage du risque, des besoins et de la réactivité des délinquants. Par exemple, un certain nombre d'études montrent que les programmes qui associent les délinquants à haut risque à des services plus intensifs (par exemple, le risque) et qui traitent les facteurs criminogènes dynamiques (par exemple, les besoins) peuvent réduire considérablement la récidive (Andrews & Bonta, 2003 ; Andrews, Zinger, Hoge, Bonta, Gendreau, & Cullen, 1990). Cependant, les recherches sur le principe de la réceptivité de l'EBP sont beaucoup moins nombreuses, ce qui laisse supposer que les prestataires interagissent avec les délinquants de manière à les faire participer efficacement. En plaçant l'entretien motivationnel (EM) dans le cadre des EBP, l'EM est mieux compris en termes de cohérence avec le principe de réceptivité, car il suggère une façon d'interagir avec les délinquants pour accroître la motivation au changement.

¹ Motivational Interviewing Training in Criminal Justice: Development of a Model Plan (september 2008)
<https://www.uscourts.gov/file/22920/download>

Rôle de l'agent de probation

Pour les personnes placées sous surveillance, les agents de probation sont les principaux intermédiaires du processus de probation. Les agents de probation rencontrent régulièrement les délinquants, procèdent à des évaluations initiales et autres, font des rapports au tribunal sur les progrès réalisés et disposent d'une certaine latitude quant à l'intensité de la surveillance et des programmes auxquels les délinquants sont soumis. Ainsi, d'un point de vue systémique, les agents de probation sont particulièrement bien placés pour jouer le rôle d'agents de changement qui préparent un délinquant de façon motivationnelle à respecter les conditions de la probation, à s'engager dans des programmes spéciaux et à apporter d'autres changements positifs. Il est prouvé depuis longtemps que de brèves interactions peuvent influencer de manière significative le résultat du client (Miller, 2000 ; Moyer, Finney, Swearingen et Vergun, 2002), et des éléments récents suggèrent que la relation entre un agent et le délinquant peut être " une source d'influence essentielle sur la mise en œuvre des mandats de traitement " (Skeem, Encandela et Eno Loudon, 2003, p. 444). La relation la plus efficace semble impliquer une alliance de travail positive, équilibrée par des aspects de justice procédurale (c'est-à-dire ferme mais juste et respectueuse). En fait, une étude récente sur la relation entre l'agent et le délinquant a révélé que l'issue de la probation (violations de la probation, révocation de la probation et nouvelles arrestations) pouvait être prédite par la qualité de la relation à double rôle (Skeem, Eno Loudon, Polaschek et Camp, 2007). Cela est conforme à de nombreuses études dans d'autres domaines qui suggèrent que le style d'intervention du professionnel a un impact important sur le comportement final du client (par exemple, Miller, 2000).

L'Entretien Motivationnel dans la justice pénale

L'entretien motivationnel (EM) est un style de communication qui implique l'utilisation stratégique de questions et de déclarations pour aider les clients à trouver leurs propres raisons de changer (Miller & Rollnick, 2002). L'EM emprunte aux approches centrées sur la personne en mettant l'accent sur l'empathie, l'optimisme et le respect du choix du client (Rogers, 1961). L'EM s'inspire également de la théorie de l'auto-perception, selon laquelle les gens s'intéressent plus ou moins au changement en fonction de la façon dont ils en parlent (Bem, 1972).

Ainsi, un délinquant qui parle des avantages du changement est plus susceptible d'apporter ce changement, tandis qu'un délinquant qui défend le statu quo est plus susceptible de maintenir son comportement actuel. Enfin, l'EM est aussi logiquement liée au modèle des Stades de changement, qui dit que les gens passent par une séquence de stades lorsqu'ils envisagent un changement (Prochaska, DiClemente et Norcross, 1992). Bien que l'EM semble bien fonctionner tout au long du processus de changement, les recherches suggèrent qu'il peut être particulièrement utile pour les clients qui sont plus oppositionnels ou provocateurs, plus à risque ou moins prêts au changement.

L'EM étant un *style* de communication, il est généralement présenté comme un ensemble de principes stylistiques : 1) *Expression empathique*, ce qui implique une tentative sincère de comprendre le point de vue du délinquant ; 2) *Rouler avec la résistance*, ce qui met l'accent sur le fait d'éviter d'argumenter chaque fois que possible et de trouver d'autres moyens de répondre lorsqu'on conteste ce qui est avancé ; 3) *Développer la divergence*, ce qui signifie travailler pour obtenir les raisons du changement du délinquant lui-même ; et 4) *Soutenir l'auto-efficacité*, ce qui met l'accent sur un langage positif et un environnement favorable au changement.

Depuis ses débuts dans le conseil en toxicomanie, l'EM a été traduit en un certain nombre de domaines de changement de comportement. MI bénéficie actuellement d'un soutien important en matière de recherche dans des domaines tels que la consommation d'alcool et de drogues, l'arrêt du tabac, l'observance des médicaments, les comportements à risque pour le VIH et le régime

alimentaire/l'exercice physique. Deux méta-analyses récentes de plus de 70 études sur les résultats de l'EM dans différents domaines suggèrent un effet global significatif et cliniquement pertinent (Hettema, Steele, & Miller, 2005 ; Rubak, Sandboek, Lauritzen, & Christensen, 2005). Dans trois études sur quatre, l'infarctus du myocarde s'est avéré nettement supérieur à d'autres approches dans toute une série de domaines comportementaux, et a surpassé les conseils traditionnels dans 80 % des cas. Même dans le cas de rencontres très brèves, de 15 minutes ou moins, 64 % des études ont montré un effet durable grâce à cette méthode. Dans l'ensemble, une étude a conclu que l'EM "surpasse les conseils traditionnels dans le traitement d'un large éventail de problèmes de comportement" (Rubak, et al., 2005, p. 305).

Bien que l'EM bénéficie d'un bon soutien dans de nombreux domaines du changement de comportement, il y a eu relativement peu de recherches sur l'utilisation de l'EM dans les milieux de la justice pénale, et encore moins d'études spécifiques aux milieux de la probation. Une étude récente portant spécifiquement sur l'EM dans la justice pénale (McMurrin, sous presse) a identifié 19 études dans lesquelles l'EM a été utilisée pour cibler les délinquants toxicomanes (N=10), les délinquants coupables de violence domestique (N=3), les délinquants pour CEA (N=5) et la délinquance générale (N=1). L'examen a conclu que l'EM améliorerait la rétention générale dans le traitement, renforçait la motivation au changement et réduisait la délinquance, bien qu'il y ait eu des variations entre les études. À titre d'exemple, Ginsburg et ses collaborateurs (2000) ont randomisé les détenus en fonction de l'utilisation de l'EM ou des conditions de contrôle. Par rapport aux participants du groupe témoin, ceux qui ont reçu un entretien motivationnel ont montré une reconnaissance accrue de leur comportement de consommation d'alcool comme un problème. Dans une autre étude, les contrevenants pour conduite en état d'ébriété pour la première fois ayant une peine d'emprisonnement de 28 jours ont été randomisés pour recevoir ou non un programme de traitement intégrant les principes de l'EM (Woodall et al., 2007). À 6, 12 et 24 mois après la sortie de prison, les personnes ayant suivi le programme ont fait état d'une réduction plus importante de leur consommation d'alcool et d'une diminution de l'alcool au volant, par rapport aux participants qui n'avaient été qu'incarcérés. En outre, parmi les participants qui répondaient aux critères du trouble de la personnalité antisociale (antisocial personality disorder ou ASPD), le programme a permis des gains plus importants que ceux des participants ASPD qui n'ont pas reçu de traitement. Enfin, dans le cadre d'une probation, Harper et Hardy (2000) ont fait état d'effets positifs plus importants sur la reconnaissance des problèmes des probationnaires qui ont été confiés à un agent formé à l'EM, par rapport aux probationnaires confiés à un agent non formé à l'EM. Cependant, il n'est pas certain que l'étude ait utilisé l'assignation aléatoire, et le groupe de contrôle a également montré certains progrès au cours de l'étude.

En plus de ces preuves directes, il y a au moins trois raisons pratiques de croire que l'EM pourrait être applicable dans un cadre de justice pénale, et dans un cadre correctionnel communautaire en particulier. Tout d'abord, l'EM a fait ses preuves dans des domaines qui peuvent être pertinents pour les services correctionnels communautaires, tels que la préparation des clients à s'engager dans des programmes de traitement de l'alcoolisme et de la toxicomanie (Baker et al., 2002 ; Daley, Salloum, Zuckoff, Kirisci, & Thase, 1998 ; Miller, Meyers, & Tonigan, 1999). En outre, l'EM s'est avéré efficace dans d'autres contextes où les interactions entre le professionnel et le client peuvent être brèves et multidimensionnelles, comme lors des consultations médicales (Heather, Rollnick, Bell et Richmond, 1996). Enfin, de grandes études sur le traitement des dépendances, telles que le projet MATCH (Project MATCH Research Group, 1998), ont fait état d'effets similaires de l'EM chez les clients délinquants et non délinquants. Sur la base de ce raisonnement, un récent manuel publié par le National Institute on Corrections (Walters, Clark, Gingerich, & Meltzer, 2007) présente des stratégies pour adapter l'EM au milieu de la probation et de la libération conditionnelle. En particulier, le manuel traite des moyens

d'intégrer le style de l'EM à certaines des caractéristiques techniques des services correctionnels communautaires, comme le double rôle de l'agent, l'accent mis sur les comportements multiples et les contraintes de temps. Cet effort est cohérent avec les efforts passés pour adapter l'EM aux soins de santé et autres environnements brefs, tout en conservant le style général de l'approche (Resnicow, Dilorio et al., 2002 ; Rollnick & Heather, 1992).

De nombreux organismes de justice pénale, convaincus de l'utilité de l'EM, ont commencé à former des agents à l'EM, le plus souvent dans le cadre d'ateliers de formation d'un à deux jours. Cependant, la plupart des organismes n'ont pas pleinement apprécié la complexité de l'apprentissage de l'EM. En fait, il existe de bonnes raisons de penser que l'atelier de formation typique d'un ou deux jours n'est peut-être pas le format idéal pour apprendre l'EM (Walters, Matson, Baer et Ziedonis, 2005). Il semble plutôt que la compétence dans le style de l'EM soit obtenue par une formation à long terme qui implique la pratique des compétences et un retour d'information. Cet article décrit les fondements théoriques de l'apprentissage de l'EM et, sur la base de ce modèle, fournit des arguments et un plan pour la mise en œuvre de la formation à l'EM dans un cadre de justice pénale.

Les huit étapes de l'apprentissage de l'Entretien Motivationnel

En 2006, Bill Miller et Teresa Moyers ont décrit huit étapes critiques dans l'apprentissage de l'EM (Miller et Moyers, 2006). Ces étapes sont considérées comme séquentielles et décrivent l'esprit, les compétences et les stratégies nécessaires pour devenir compétent en matière d'EM. Notre plan de formation à l'EM s'inspire de la littérature sur la formation (Walters et al., 2005), ainsi que de ce modèle d'étapes.

Étape 1 : L'esprit de l'entretien motivationnel. Au cœur de l'EM, on trouve la collaboration, l'évocation et le respect de l'autonomie (Miller et Moyers, 2006, p. 5). L'agent respecte l'autonomie de la personne (même s'il n'est pas d'accord avec les choix du délinquant) et aborde la relation comme une relation de collaboration. Cet esprit est difficile pour certains agents, qui ont été formés pour se considérer comme des "experts" dont le rôle principal est de fournir des conseils ou des orientations. L'EM se concentre sur une approche des "points forts", ce qui signifie que plutôt que d'inculquer aux délinquants quelque chose qui leur manque, l'EM suppose que les délinquants ont déjà la capacité de changer de comportement de manière positive. Ainsi, une formation précoce est axée sur les fondements philosophiques de l'approche ; les agents travaillent principalement pour évoquer les raisons, les idées et les solutions propres à l'individu concernant le changement de comportement.

Étape 2 : OARS - Compétences en matière de conseil centré sur le client. Comme l'EM se concentre sur l'obtention d'informations auprès du délinquant, l'écoute empathique est fondamentale. Dans ce modèle, l'empathie ne consiste pas à "plaindre" le délinquant ni à être d'accord avec son point de vue. L'empathie précise implique plutôt une tentative sincère d'écouter et de comprendre le point de vue du délinquant. En plus de poser des questions réfléchies, l'agent fait preuve d'une écoute empathique en utilisant des déclarations et des résumés réfléchis. Prenons par exemple le cas d'un délinquant au chômage qui dit : "J'ai cherché partout et je ne trouve pas de travail. Personne ne va engager un criminel condamné". Une réponse empathique pourrait être celle qui résume la déclaration en utilisant un langage similaire (par exemple, "Vous pensez que votre condamnation rend plus difficile la recherche d'un emploi.") ou un langage différent (par exemple, "Vous êtes vraiment frustré. Vous vous sentez coincé."). Ce genre de déclaration indique à la personne que vous l'avez écoutée et lui permet de comprendre ce qui a été dit. Les réflexions peuvent servir à de nombreuses fins, notamment en se concentrant sur les délinquants = désir de changement, ou en soulignant les divergences dans ce qu'ils ont dit. OARS est l'acronyme utilisé dans l'EM pour désigner les compétences (les outils) qui sont

utilisées pour démontrer une bonne écoute. Il comprend les questions ouvertes, les valorisations (commentaires positifs sur ce que les clients disent ou font), les reflètes, et les résumés (fournir une image cohérente de ce qui a été discuté). La formation à ce stade implique la pratique des compétences de base en matière d'écoute - en mettant l'accent sur les questions ouvertes, les valorisations, les reflètes et les résumés. Dans le modèle de plan de mise en œuvre, nous utilisons une mesure simple de l'écoute, le Questionnaire de réponses des agents (ORQ ; Walters, Alexander, & Vader, sous presse), pour évaluer les gains dans ce domaine des compétences d'écoute.

Étapes 3 et 4 : *Reconnaître, renforcer et consolider le discours sur le changement.* L'EM est par définition orienté vers un objectif ; le but est d'aider quelqu'un à résoudre son ambivalence quant au changement de comportement. Mais contrairement aux approches traditionnelles qui reposent principalement sur le fait de donner des conseils ou des suggestions, le but est de faire en sorte que le client exprime sa propre motivation de changer. "Si j'avais un emploi, je pourrais payer ma pension alimentaire"), le besoin de changer (par exemple, "Je dois faire quelque chose pour ma consommation de drogue. Elle détruit mon corps"), ou la volonté de changer (par exemple, "Je vais aller à une réunion des AA ce soir"). La compétence de l'agent consiste à être capable de reconnaître le discours sur le changement lorsqu'il se produit, et de le renforcer par des questions (par exemple, "Comment feriez-vous cela ?") et des reflètes (par exemple, "Alors, c'est important pour vous et vous êtes prêt à mettre du temps pour le faire"). L'objectif est de faire en sorte qu'une personne continue à parler dans le sens du changement, tout en minimisant les déclarations dans le sens opposé (non changement). Par exemple, si un agent pose une question ouverte (par exemple : "Quelles sont les bonnes choses qui pourraient arriver si vous arrêtez de boire ?") qui donne lieu à plus de discussions sur le changement (par exemple : "Je suppose que ma femme me lâcherait un peu"), l'agent a réussi à susciter des discussions sur le changement. La logique qui sous-tend cette approche est simple : Plus les gens parlent de quelque chose, plus ils ont de chances d'aller jusqu'au bout. Dans un exemple frappant, l'abstinence de drogues illicites pendant 12 mois pourrait être prédite par la force du langage d'engagement d'un client au cours d'une seule séance d'EM (Armhein et al., 2003). Cette compétence implique non seulement de répondre à la discussion sur le changement et de la renforcer, mais peut également signifier de ne pas répondre aux commentaires sur le fait de ne pas changer. Sinon, les agents tombent dans le piège de plaider pour le changement ("Si vous arrêtez de boire, votre femme ne vous harcèlera pas") tandis que le client plaide contre le changement ("Elle harcèle pour tout, ce n'est pas une grosse affaire"). Pour pratiquer cette compétence, la formation initiale consiste à identifier et à répondre à des déclarations simulées de clients. La formation de suivi comprend le passage de bandes audio ou vidéo de la pratique réelle pour déterminer quelles questions et réflexions permettent de faire ressortir un langage plus positif de la part du client.

Étape 5. *Rouler avec résistance.* La résistance fait référence à un discours axé sur le changement - l'opposé du discours sur le changement. La stratégie de l'EM consistant à "rouler" avec la résistance est contraire à certaines techniques de thérapie cognitive qui se concentrent sur la réfutation directe de telles verbalisations. L'EM est neutre sur la question de savoir s'il y a effectivement des "erreurs de pensée" qui sont communes aux personnes qui enfreignent la loi. Ce qu'elle suggère, c'est qu'attirer l'attention sur ces erreurs dans un style de confrontation arrogant est susceptible de provoquer le contraire de ce que l'agent espère ; plus l'agent est confronté, plus le délinquant résiste. L'EM souligne que le déni, l'argumentation et la résistance, qui étaient autrefois supposés être la signature d'un client non motivé, sont au contraire largement fonction du style de communication du professionnel. Pour minimiser la résistance au changement, les agents essaient d'abord d'éviter les disputes dans la mesure du possible. Les agents peuvent également utiliser d'autres stratégies comme proposer des reflètes (par

exemple, "Cela vous met en colère, parce que vous n'aimez pas qu'on vous dise quoi faire"), mettre l'accent sur le choix et le contrôle du délinquant (par exemple, "En fin de compte, c'est votre choix. Que voulez-vous faire ici ?"), ou recadrer la résistance (par exemple, "Cela vous dérange que les gens se mêlent de vos affaires, mais j'apprécie le fait que vous preniez cela au sérieux"). Cette compétence est probablement l'une des plus difficiles pour les agents, car nous nous enlisons dans la tentative de corriger la résistance des clients. Dans la formation, cette compétence est mise en valeur par l'entraînement à répondre à des déclarations hypothétiques de clients. Elle peut être renforcée par l'examen de cassettes audio ou vidéo pour voir comment et pourquoi les arguments se produisent.

Étapes 6 et 7. Développer et consolider l'engagement en faveur du changement. Au fur et à mesure que les clients parlent de changement, l'agent peut passer du renforcement de la discussion sur le changement à l'élaboration d'un plan de changement. Il peut être difficile de savoir quand pousser un client vers la planification, parce que le fait d'agir trop tôt peut entraîner une résistance - le client commence à vous dire toutes les raisons pour lesquelles il ne peut pas changer. Mais lorsqu'il le fait au moment opportun, il peut passer de la motivation à un plan concret de changement. Il s'agit là encore d'écouter attentivement ce que disent les clients. Une façon de "faire pencher la balance" vers le changement est de poser une question d'action sur le changement (par exemple, "Que voulez-vous faire à ce sujet ? Quel est votre plan ?"). D'autres moyens consistent à poser une question sur le changement dans l'hypothèse (par exemple : "Comment feriez-vous si vous le vouliez ?") ou à proposer un menu d'options (par exemple : "Il y a quelques choses qui pourraient vous intéresser... Lequel de ces éléments aimeriez-vous essayer ?"). Comme les gens sont plus susceptibles d'agir sur des choses qu'ils ont eux-mêmes choisies, la fourniture de conseils passe au second plan, car nous essayons de faire émerger les propres idées du délinquant sur le changement et de souligner sa responsabilité personnelle dans le processus de changement. Dans la formation, nous nous concentrons sur la reconnaissance et la consolidation des "discours d'engagement", généralement sous la forme de déclarations "Je vais".

Étape 8. Passage de l'EM à d'autres approches. L'EM vise à motiver le changement de comportement, par exemple en réduisant la consommation d'alcool ou de drogues, en trouvant un emploi, en payant des frais ou en imposant d'autres conditions de probation. L'EM peut également être utile pour augmenter la probabilité qu'une personne participe à des interventions ultérieures. Par exemple, plusieurs études ont montré que l'utilisation de l'EM avant le traitement de la toxicomanie augmente le taux de rétention pendant le traitement (c'est-à-dire que moins d'individus abandonnent le traitement). Outre le changement de comportement, l'agent peut avoir d'autres tâches à accomplir, telles que l'évaluation des progrès, la transmission d'informations, l'évaluation des risques ou l'application de sanctions. Même lorsqu'il se concentre plus étroitement sur le changement de comportement, l'EM est souvent intégré à d'autres approches telles que les techniques cognitives et comportementales, la formation professionnelle ou l'éducation. Différentes tâches peuvent faire appel à différentes techniques, mais le style général n'a pas besoin d'être modifié (voir Walters et al., 2007). Enfin, l'EM doit également être intégré dans la gestion globale des sessions. Quelle que soit l'approche, les agents doivent prendre des décisions sur les sujets qui sont importants à ce moment, et sur ce qui peut être laissé pour plus tard. À notre avis, les décisions concernant le moment où il convient d'utiliser ou non l'EM sont mieux traitées par la planification des cas, la supervision continue et l'examen des cas.

Formation à l'entretien de motivation : Un plan type

Comme on peut le déduire de la description ci-dessus, l'apprentissage de l'EM peut être plus difficile qu'il n'y paraît. Avec l'augmentation de la formation au cours des cinq dernières années, de nombreux officiers de probation ont maintenant été exposés à au moins certains des principes de l'EM ; cependant, peu d'entre eux ont probablement utilisé les compétences de manière complète. Cela peut être dû en partie aux modèles de formation fréquemment utilisés par les agences. Bien que certains organismes de justice pénale aient tenté de former les agents par le biais d'ateliers rapides d'un ou deux jours, les recherches suggèrent que ces ateliers n'entraînent pas souvent de changements de compétences à long terme (Walters, Matson, Baer et Ziedonis, 2005). Bien que les participants rapportent souvent une augmentation des connaissances ou des compétences déclarées par eux-mêmes à la suite de brefs ateliers, les mesures des interactions réelles montrent des gains beaucoup plus modestes (par exemple, Miller et Mount, 2001). Si l'objectif est d'avoir des agents qui utilisent l'EM de manière complète et efficace, un format de formation plus utile semble être un atelier suivi d'un retour d'information et/ou d'un coaching (Miller, Yahne, Moyers, Martinez et Pirritano, 2004).

Pour assurer une formation complète aux districts intéressés, l'Administrative Office of the U.S. Courts (AO), avec les conseils de plusieurs formateurs experts en EM, a élaboré un modèle de plan de mise en œuvre (voir le tableau 1 ; le plan complet est disponible auprès du premier auteur). Le plan commence par un bref aperçu de la pratique fondée sur des preuves afin que les agents puissent relier l'EM au modèle global de l'EBP et comprendre son rôle dans un accompagnement efficace des bénéficiaires. Ensuite, les agents participent à un atelier de deux ou trois jours sur les compétences de base en matière d'EM. Le plan insiste sur le fait que le formateur de l'atelier doit être à la fois qualifié pour former à l'EM et familier avec le système de justice pénale. Le réseau de formateurs en entretiens motivationnels (MINT ; www.motivationalinterviewing.org) fournit une liste de formateurs qui ont démontré leur compétence en matière d'EM et ont suivi une formation de trois jours pour les formateurs.

Dans le cadre de la mise en œuvre initiale de ce plan de formation, nous avons demandé aux agents de remplir le « Officer Responses Questionnaire » (ORQ : Questionnaire de réponses des agents - Walters et al., sous presse) avant et après la formation initiale de deux jours, afin d'évaluer les gains résultant de leur participation à l'atelier d'introduction. Sur un échantillon de 80 agents dans cinq districts, nous avons constaté que les agents ont augmenté leur score global à l'ORQ de 68 %, ce qui suggère que les agents ont amélioré leurs compétences de base en matière d'écoute grâce à leur participation à la formation initiale.

Après la formation initiale, les agents soumettent des enregistrements audio ou vidéo de leur utilisation de l'EM avec les clients et reçoivent une rétroaction mensuelle sur le développement de leurs compétences. Le retour d'information est donné à l'aide de l'une des différentes fiches d'évaluation qui ont été élaborées par divers formateurs en EM ; le plan comprend plusieurs exemples de formulaires à utiliser par les districts. Enfin, le plan utilise un système de codage formel, le Motivational Interviewing Treatment Integrity (MITI ; Moyers, Martin, Manuel, & Miller, 2003) pour documenter le moment où les agents atteignent la compétence en matière d'EM. Ce processus de codage formel permet aux districts de documenter de manière adéquate le niveau de compétence des agents et de s'assurer qu'ils "font" efficacement de l'EM.

Une fois qu'un district a démontré la compétence des agents en matière d'IM, il peut alors passer à l'évaluation de l'impact de l'EM sur le comportement des délinquants.

Tableau 1.

Résumé du modèle de plan de mise en œuvre

Pré-formation :

1. Tous les districts doivent suivre la présentation Introductive aux EBP de 2 heures.

Qualifications du formateur EM :

1. Le formateur EM a suivi une formation dispensée par un formateur certifié MINT. Veuillez contacter Scott VanBenschoten ou Melissa Alexander pour obtenir des conseils.
2. Le formateur EM doit avoir une grande expérience de la formation des agents de probation.

Structure :

1. Si possible, le formateur EM doit mener une session de planification générale et stratégique avec les cadres et les gestionnaires concernant le plan du district pour la mise en œuvre de l'EM.
2. Les cadres doivent être formés aux principes de base de l'EM. Cette formation peut avoir lieu à l'avance ou en conjonction avec la formation des agents.
3. Les cadres doivent être formés pour encadrer/superviser les autres personnes qui apprennent l'EM.
4. Tous les agents participant à l'EM doivent suivre au moins deux jours de formation initiale à l'EM.
5. Après la formation initiale, les agents doivent recevoir un encadrement et un feed-back mensuel. Les sessions devraient inclure l'examen d'un enregistrement audio et/ou vidéo des interactions entre l'agent et le délinquant, qui comprend l'utilisation de l'EM pour faciliter le changement de comportement. Les agents devraient être encouragés à examiner la cassette eux-mêmes avant la séance d'encadrement.
6. Des séances de rappel de l'EM pour les cadres et les agents devraient avoir lieu aux étapes de 6 et 12 mois. Il est préférable d'utiliser le formateur original pour ces sessions.
7. Les séances mensuelles de rétroaction doivent être dirigées par une personne compétente en matière d'EM. Idéalement, les districts utiliseront leur formateur en EM pour former un superviseur interne et/ou une personne ressource afin qu'il devienne compétent dans l'encadrement de l'EM.
8. Les sessions mensuelles de feedback doivent se concentrer sur le développement des compétences en matière d'EM, en utilisant un format tel que ceux qui sont inclus.
9. Des évaluations informelles des compétences en matière d'EM peuvent être effectuées et utilisées comme retour d'information au cours des sessions mensuelles, en utilisant l'un des formats ci-joints.
10. Une fois qu'un agent semble avoir atteint une compétence en matière d'EM, il doit soumettre une interaction enregistrée pour un codage MITI formel. Le codage doit être effectué par une personne autre que le formateur initial ou le coach mensuel. Si l'agent obtient une note de début de compétence sur le MITI, il peut choisir d'interrompre l'entraînement mensuel. Toutefois, il est fortement recommandé que les agents continuent à recevoir un encadrement jusqu'à ce qu'ils atteignent la norme de "compétence" du MITI.
11. Une fois que les normes minimales sont atteintes, il est toujours recommandé que les séances de coaching aient lieu au moins une fois par trimestre.

Mesure :

Tous les agents rempliront le questionnaire de réponse des agents (ORQ) avant et après toutes les sessions de formation sur l'EM (initiale et de rappel).

Le modèle de plan de mise en œuvre et les ressources qui l'accompagnent (c'est-à-dire les fiches de commentaires, les systèmes de codage) ont été distribués aux districts bénéficiant d'une subvention Research to Results de l'AO, et les boursiers ont été tenus de suivre le plan. Cependant, le plan est considéré comme un travail en cours, et il est donc continuellement révisé en fonction des commentaires des districts qui l'utilisent. Par exemple, le plan initial prévoyait que les superviseurs de

première ligne fournissent un encadrement et un feed-back aux responsables. Cependant, nous avons découvert que de nombreux cadres n'avaient pas l'expérience nécessaire pour assurer une supervision compétente en EM. Ainsi, le plan a été révisé pour indiquer que les séances de feedback devraient être assurées par une personne déjà qualifiée pour superviser l'EM. De plus, les districts ont été encouragés à développer des capacités internes pour le coaching/mentorat de l'EM. L'AO a soutenu cet effort en fournissant des formations supplémentaires aux districts subventionnés, axées sur le développement de coachs en EM.

Orientations futures

Le MI est conçu comme un outil supplémentaire que les agents peuvent utiliser lorsqu'ils assurent la surveillance et les services aux délinquants. L'EM ne remplace pas tout ce que les agents utilisent actuellement, et n'est pas non plus approprié à toutes les situations. À bien des égards, l'EM en est encore à ses débuts en ce qui concerne la justice pénale, bien que de nombreux projets de recherche en cours visent à mieux comprendre le rôle et l'efficacité de l'EM dans les milieux de la justice pénale (voir Walters et al., 2007). Le plan de formation décrit ici a été élaboré pour garantir une formation de qualité des agents de probation fédéraux, afin d'augmenter la probabilité que les agents deviennent compétents dans leur utilisation de l'EM. Les auteurs espèrent que le plan continuera à s'inspirer de l'expérience des districts qui l'utilisent, des modifications étant apportées au besoin. Il est également prévu de développer des mesures de résultats pour déterminer l'impact de l'EM sur le processus de supervision. En fin de compte, l'objectif de tous les EBP est d'accroître la sécurité de la communauté en fournissant la supervision et les programmes les plus efficaces disponibles.

for Drug Courts: Plotting the Course for Second-Generation Scientific Inquiry. *Drug Court Review*, V(2), 1-27.

National Association of Drug Court Professionals. (1997). *Defining Drug Courts: The Key Components*. Washington, DC: Drug Courts Program Office, Office of Justice Programs, U.S. Department of Justice.

National Drug Court Institute. (2006). *Local Drug Court Research: Navigating Performance Measures and Process Evaluations*. Alexandria, VA: Bureau of Justice Assistance, Office of Justice Programs, U.S. Department of Justice.

Office of Probation and Pretrial Services: Administrative Office of the United States Courts. (2005). *The Supervision of Federal Offenders*, Monograph 109.

Petersilia, J. (2004). What Works in Prisoner Reentry? Reviewing and Questioning the Evidence. *Federal Probation*, 68(2), 4-8.

Prochaska, J.O. & DiClemente. (1986). Toward a Comprehensive Model of Change. In W.R. Miller & N. Heather (Eds.), *Treating Addictive Behaviors: Processes of Change*. New York: Plenum Press.

Stufflebeam, D.L. & Shinkfield, A.J. (1985). *Systematic Evaluation: A Self-Instructional Guide to Theory and Practice*. Boston: Kluwer-Nijhoff.

Taxman, F. S. (2002). Supervision-Exploring the Dimensions of Effectiveness. *Federal Probation*, 66(2), 14-26.

Travis, J. (2003). In Thinking About "What Works," What Works Best? The Margaret Mead Address at the National Conference of the International Community Corrections Association. Speech.

United States Department of Justice. (2006). *Report to Congress on the Feasibility of Federal Drug Courts*.

Motivational Interviewing Training in Criminal Justice: Development of a Model Plan

Andrews, D. A., & Bonta, J. (2003). *The psychology of criminal conduct* (3rd ed.). Cincinnati: Anderson Publishing Co.

Andrews, D. A., Zinger, I., Hoge, R. D., Bonta, J., Gendreau, P., & Cullen, F. T. (1990). Does correctional treatment work? A clinically relevant and psychologically informed meta-analysis. *Criminology*, 28(3), 369-404.

Armhein, P. C., Miller, W. R., Yahne, C. E., Palmer, M., & Fulcher, L. (2003). Client commitment language during motivational interviewing predicts drug use outcomes. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 71, 862-878.

Baker, A., Lewin, T., Reichler, H., Clancy, R., Carr, V., Garrett, R., et al. (2002). Evaluation of a motivational interview for substance use within psychiatric in-patient services. *Addiction*, 97(10), 1329-1337.

Bem, D. J. (1972). Self-perception theory. In L. Berkowitz (Ed.), *Advances in Experimental Social Psychology* (Vol. 6, pp. 1-62). New York: Academic Press.

Daley, D. C., Salloum, I. M., Zuckoff, A., Kirisci, L., & Thase, M. E. (1998). Increasing treatment adherence among outpatients with depression and cocaine dependence: results of a pilot study. *The American Journal of Psychiatry*, 155(11), 1611-1613.

- Ginsburg, J. I., Weekes, J. R., & Boer, D. P. (2000). Assessing treatment motivation in alcohol abusing offenders following a motivational interview. Paper presented at the 61st Annual Convention of the Canadian Psychological Association, Ottawa, ON, Canada.
- Harper, R., & Hardy, S. (2000). An evaluation of motivational interviewing as a method of intervention with clients in a probation setting. *British Journal of Social Work*, 30(3), 393-400.
- Heather, N., Rollnick, S., Bell, A., & Richmond, R. (1996). Effects of brief counselling among male heavy drinkers identified on general hospital wards. *Drug and Alcohol Review*, 15(1), 29- 38.
- Hettema, J., Steele, J., & Miller, W. R. (2005). Motivational Interviewing. *Annual Review of Clinical Psychology*, 1, 91-111.
- McMurrin, M. (in press). Motivational interviewing with offenders: A systematic review. *Legal & Criminological Psychology*.
- Miller, W. R. (2000). Rediscovering fire: small interventions, large effects. *Psychology of Addictive Behaviors* 14(1), 6-18.
- Miller, W. R., Meyers, R. J., & Tonigan, J. S. (1999). Engaging the unmotivated in treatment for alcohol problems: A comparison of three strategies for intervention through family members. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 67(5), 688-697.
- Miller, W. R., & Mount, K. A. (2001). A small study of training in motivational interviewing: Does one workshop change clinician and client behavior? *Behavioural and Cognitive Psychotherapy*, 29, 457-471.
- Miller, W. R., & Moyers, T. B. (2006). Eight stages in learning motivational interviewing. *Journal of Teaching in the Addictions*, 5, 3-17.
- Miller, W. R., & Rollnick, S. (2002). *Motivational interviewing: Preparing people for change* (2nd ed.). New York: Guilford Press.
- Miller, W. R., Yahne, C. E., Moyers, T. B., Martinez, J., & Pirritano, M. (2004). A randomized trial of methods to help clinicians learn motivational interviewing. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 72, 1050-1062.
- Moyer, A., Finney, J. W., Swearingen, C. E., & Vergun, P. (2002). Brief interventions for alcohol problems: a meta-analytic review of controlled investigations in treatment-seeking and non-treatment-seeking populations. *Addiction*, 97(3), 279-292.
- Moyers, T. B., Martin, T., Manuel, J. K., & Miller, W. R. (2003). The Motivational Interviewing Treatment Integrity (MITI) code. Unpublished manuscript.
- Prochaska, J. O., DiClemente, C. C., & Norcross, J. C. (1992). In search of how people change: Applications to addictive behaviors. *American Psychologist*, 47(9), 1102-1114.
- Project MATCH Research Group. (1998). Matching alcoholism treatments to client heterogeneity: Project MATCH three-year drinking outcomes. *Alcoholism, Clinical and Experimental Research*, 22(6), 1300-1311.
- Resnicow, K., Dilorio, C., Soet, J. E., Borrelli, B., Ernst, D., Hecht, J., et al. (2002). Motivational Interviewing in medical and public health settings. In W. R. Miller & S. Rollnick (Eds.), *Motivational Interviewing: Preparing people for change* (2nd ed., pp. 251-269). New York: Guilford Press.

- Resnicow, K., Dilorio, C., Soet, J. E., Borrelli, B., Hecht, J., & Ernst, D. (2002). Motivational interviewing in health promotion: It sounds like something is changing. *Health Psychology, 21*(5), 444-451.
- Rogers, C. R. (1961). *On becoming a person: A therapist's view of psychotherapy*. Boston:Houghton Mifflin.
- Rollnick, S., & Heather, N. (1992). Negotiating behaviour change in medical settings: The development of brief motivational interviewing. *Journal of Mental Health, 1*(1), 25-37.
- Rubak, S., Sandboek, A., Lauritzen, T., & Christensen, B. (2005). Motivational interviewing: A systematic review and meta-analysis. *British Journal of General Practice, 55*(513), 305-312.
- Skeem, J., Encandela, J., and Eno Loudon, J. (2003). Perspectives on Probation and Mandated Mental Health Treatment in Specialized and Traditional Probation Departments. *Behavioral Sciences and the Law, 21*, 429-458.
- Skeem, J., Eno Loudon, J., Polaschek, D., and Camp, J. (2007). Assessing Relationship Quality in Mandated Community Treatment: Blending Care with Control. *Psychological Assessment, 19* (4), 397-410.
- Walters, S. T., Alexander, M., & Vader, A. M. (in press). The Officer Responses Questionnaire: A Procedure for Measuring Reflective Listening in Probation and Parole Settings. Federal Probation.
- Walters, S. T., Clark, M. D., Gingerich, R., & Meltzer, M. (2007). *Motivating offenders to change: A guide for probation and parole*. Washington DC: National Institute of Corrections, U.S. Department of Justice.
- Walters, S. T., Matson, S. A., Baer, J. S., & Ziedonis, D. M. (2005). Effectiveness of workshop training for psychosocial addiction treatments: A systematic review. *Journal of Substance Abuse Treatment, 29*(4), 283-293.
- Woodall, W. G., Delaney, H. D., Kunitz, S. J., Westerberg, V. S., & Zhao, H. (2007). A Randomized trial of a DWI intervention program for first offenders: Intervention outcomes and interactions with antisocial personality disorder among a primarily American-Indian sample. *Alcoholism: Clinical and Experimental Research, 31*(6), 974-987.

The Officer Responses Questionnaire: A Procedure for Measuring Reflective Listening in Probation and Parole Settings

- Armhein, P. C., Miller, W. R., Yahne, C. E., Palmer, M., & Fulcher, L. (2003). Client commitment language during motivational interviewing predicts drug use outcomes. *Journal of Consulting and Clinical Psychology, 71*, 862-878.
- Baer, J. S., Rosengren, D. B., Dunn, C. W., Wells, E. A., Ogle, R. L., & Hartzler, B. (2004). An evaluation of workshop training in motivational interviewing for addiction and mental health clinicians. *Drug and Alcohol Dependence, 73*, 99-106.
- Cicchetti, D. V. (1994). Guidelines, criteria, and rules of thumb for evaluating normal and standardized assessment instruments in psychology. *Psychological Assessment, 6*, 284–290.
- Gordon, T. (2003). *Teacher Effectiveness Training*. New York: Three Rivers Press.
- Hettema, J., Steele, J., & Miller, W. R. (2005). Motivational Interviewing. *Annual Review of Clinical Psychology, 1*, 91-111.

Madson, M. B., & Campbell, T. C. (2006). Measures of fidelity in motivational enhancement: A systematic review. *Journal of Substance Abuse Treatment*, 31, 67-73.

McMurrin, M. (in press). Motivational interviewing with offenders: A systematic review. *Legal & Criminological Psychology*.

Miller, W. R. (2000). The motivational interview skills code (MISC). Unpublished manuscript.