

Edito

L'importance du discours-changement dans les processus de changement de comportement se confirme étude après étude. La place spécifique qu'il occupe dans l'entretien motivationnel (EM) donne à l'EM un rôle de premier plan pour le favoriser et le renforcer. Comme le souligne Patrick Berthiaume dans son compte-rendu des interventions sur le discours-changement (DC) qui ont eu lieu à San Diego en octobre 2010, ce rôle du DC dans l'EM impose d'en tenir compte dans les formations en EM.

C'est l'un des nombreux sujets discutés lors de la 5e journée des formateurs qui a eu lieu à Genève au mois d'avril. Comment sensibiliser les personnes formées au discours-changement ? Comment les accompagner pour qu'ils réussissent à repérer, à favoriser, à susciter du discours-changement dans les entretiens qu'ils mèneront à l'issue de leur formation ? À quel stade de la formation est-il pertinent d'introduire le DC ? Sous quelle forme, avec quels exercices ? Au travers de ces questions, on mesure combien l'activité de formateur est à l'image de la pratique de l'EM, un ouvrage qu'il faut sans cesse remettre sur le métier.

Ces journées constituent pour les formateurs de l'AFDEM une véritable formation continue dont la richesse provient de l'assemblage des richesses individuelles, tels les carreaux d'une mosaïque qui par l'agencement de leurs différences permettent de créer un motif subtil.

Ce soutien aux formateurs est une des missions importantes de notre association. Pour le renforcer, nous avons souhaité développer l'espace adhérent de notre site, pour qu'il leur apporte plus d'outils. Nous allons poursuivre ce développement pour offrir à l'ensemble des adhérents, formateurs ou non, un

Formation de formateurs

L'AFDEM organise du 25 au 28 octobre 2011, une formation de formateurs (FDF) à l'entretien motivationnel en France (le lieu sera précisé prochainement). Cette formation sera assurée par Jacques Dumont, Dorothee Lécallier, Philippe Michaud et Nady Sfeir.

Le nombre de participants est limité à 25. Les modalités pratiques d'organisation et le formulaire d'inscription en ligne sont disponibles dès maintenant.

Nous insistons sur le fait que ce stage portera sur les méthodes de transmission de l'entretien motivationnel et non sur l'acquisition des compétences cliniques de base.

> En savoir plus et s'inscrire :

<http://www.entretienmotivationnel.org/>

accompagnement dans leur intérêt pour l'EM. Ceci s'inscrit dans notre projet de permettre et de favoriser la contribution de tous les membres à la vie associative et au-delà à la réflexion autour de l'EM.

Si la formation a été une préoccupation importante dans les premières années de notre association, il nous faut maintenant proposer un accompagnement aux praticiens que nous avons formés pour les soutenir dans leur pratique et leur apporter une aide pour l'enrichir. Pour cela, des groupes de travail se constituent pour réfléchir et travailler ensemble sur la formation, la recherche, la communication ou la vie associative. Ces groupes sont ouverts à tous les adhérents qui souhaitent nous offrir un peu de leur temps et nous faire bénéficier de leurs compétences.

L'AFDEM n'est pas uniquement une association de formateurs, c'est un réseau réunissant toutes celles et ceux qui s'intéressent à l'EM, qui souhaitent l'intégrer dans leurs études, dans leurs pratiques, dans leurs recherches. Chacun peut y trouver sa place, on vous attend ! ;-)

Émeric Languerand, Président de l'AFDEM

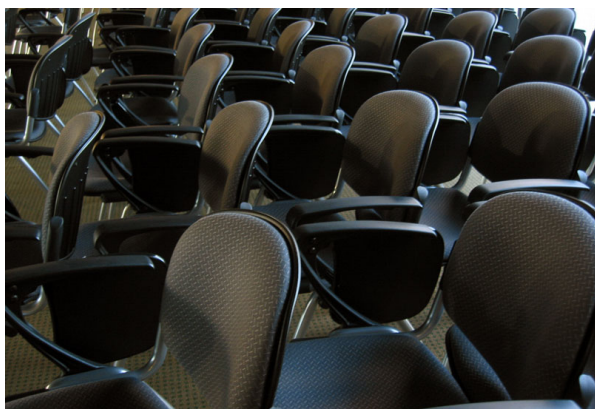
La vie de l'association

Si vous êtes adhérent à l'AFDEM, vous pouvez retrouver les compte-rendus des réunions de conseil d'administration dans votre espace adhérent, dans la rubrique "**Vie associative**".

<http://espace.entretienmotivationnel.org/>

MINT Forum 2010 de San Diego

En octobre 2010, à San Diego CA USA, se déroulait le congrès annuel du Motivational Interviewing Network of Trainers (MINT). Une formation de formateurs est organisée par cette organisation chaque année et est suivie par le Forum. Le MINT Forum se veut une occasion de rassembler les membres du MINT autour de différentes sessions permettant de renforcer leurs compétences liées à la conception et à l'animation de la formation de l'entretien motivationnel. Lors de ce dernier congrès cette formation a permis de former 120 membres. Trois groupes de formation en anglais se sont déroulés trois jours avant le début officiel du Forum, le jeudi 7 octobre 2010.



Pour les membres du MINT, l'organisation du forum offre des journées pré-forum où il est possible de suivre une formation portant sur différentes thématiques liées à l'entretien motivationnel. Lors de ces journées il était possible de participer à un atelier de deux jours sur le Motivational Interviewing Treatment Integrity (MITI), de suivre une formation approfondie sur le discours changement et de participer à une journée sur la formation dynamique et engageante de l'entretien motivationnel.

Chaque jour, plusieurs ateliers étaient offerts. Plus de 20 ateliers ont été réalisés durant ce congrès. En plus des ateliers, plusieurs conférences et discussions en plénière ont été présentées. Ce présent article se veut donc un résumé des principaux apprentissages retirés des ateliers pré-forum et de certaines plénières effectués lors de ce forum, qui fut très constructif. Un merci particulier aux collègues Florence Chanut, Cristiana Fortini et Rachel Green pour le partage de leurs notes et principalement pour leur présence.

Dans les journées Pré-Forum, il a été possible d'assister aux ateliers suivant :

- [Evoquer et répondre au discours-changement : une compétence avancée en EM](#)
- [Favoriser les formations dynamiques et engageantes - Surfer sur la vague](#)

Lors du forum, plusieurs plénières ont eu lieu. Cet article se concentrera principalement sur les suivantes :

- Avant-goût de l'EM-3
- Recherche en implantation : synthèse de la littérature
- Conférence à propos du MITI

Plusieurs ateliers ont eu lieu lors de ce Forum, principalement pour soutenir les formateurs à la conception et à l'intégration de l'entretien motivationnel. Ces ateliers ont permis aux membres de parfaire et d'échanger sur leurs pratiques de formation. Les sujets de ces ateliers étaient très diversifiés, ils se concentraient par exemple sur la formation des étudiants en médecine, sur les expériences d'intégration de l'EM dans les organisations, sur comment soutenir l'efficacité d'une formation avant et après, l'EM de groupe, la combinaison de l'EM avec d'autres approches etc... Plusieurs sujets développés pourraient en soit faire l'objet d'un article. Il est d'ailleurs prévu prochainement de revenir sur un résumé à propos de l'entretien motivationnel de groupe et le pré et post formation.

Le prochain MINT Forum aura lieu à Sheffield en Angleterre et se tiendra du 4 au 7 septembre 2011. Au plaisir de vous y retrouver !

Patrick Berthiaume

Évoquer et répondre au discours-changement : une compétence avancée en EM

MINT Forum de San-Diego 2010 - Atelier animé par William R. Miller, Theresa B. Moyers and Joel Porter

Le discours changement est maintenant révélé la pierre angulaire de l'entretien motivationnel. Il serait démontré que plus le pourcentage de discours changement est élevé comparativement au discours maintien plus c'est prédicteur du changement. Les études démontrent de plus que parmi les différentes approches, l'entretien motivationnel serait la plus efficace pour permettre le plus rapidement un discours de changement. L'entretien motivationnel de par sa manière d'interagir et son usage propre de stratégies permet plus naturellement son évocation.

« Le discours changement se présente naturellement, l'entretien motivationnel cherche à mettre l'emphase la-dessus »

Il y a jusqu'à maintenant trois domaines de la santé où il a été possible de démontrer l'efficacité du discours de changement par l'entretien motivationnel soit : l'adhésion aux traitements VIH, le jeu compulsif et l'abus d'alcool chez les jeunes hommes. D'autres études sont présentement en cours pour appuyer ces résultats dans d'autres domaines. De plus, un essai randomisé tente d'évaluer comment on peut entraîner les professionnels à provoquer le discours changement auprès des gens qui consultent. Cette recherche tentera de démontrer l'efficacité d'une formation qui insiste plus sur le discours changement. Selon Theresa Moyer il est possible d'entraîner les intervenants à manquer le moins possible les occasions de faire évoquer le discours changement.

La formation en entretien motivationnel devrait donc viser dans un premier temps à bien solidifier ses bases, l'Esprit et ses principes, et l'application des

outils OuVER (questions Ouvertes, Valorisation, Écoute réflexive et Résumé). Dans un deuxième temps une formation devrait se concentrer sur le discours changement (le reconnaître, le provoquer et y répondre). Lors des formations, il serait encouragé qu'au moins la moitié du contenu soit orienté vers le discours changement.

« Le discours changement est défini comme étant le discours en faveur du mouvement, en direction du changement, en lien avec un comportement en particulier »

Bill Miller nous offre, pour mieux illustrer la relation avec le patient, une métaphore à partir d'une montagne, illustrant ainsi que la montée représente la construction du discours changement et sa descente la mobilisation autour du discours changement.

Les présentateurs sont revenus sur les sous-catégories du discours-changement, soit dans une traduction française, le DCRB (Désir, Capacité, Raison et Besoin) et l'EAP (Engagement, Activation et Premiers pas). Les raisons du changement seraient ce qui englobe les désirs, les besoins et les capacités. Il a été rapporté que ces sous-catégories demeurent théoriques et non empiriques. Ces sous-catégories sont plutôt là pour illustrer différentes dimensions du discours changement. Il ne serait pas nécessaire de former les gens à ces sous-catégories mais plutôt simplement apprendre à nuancer un discours maintien et un discours changement. Les sous-catégories demeurent d'excellents exemples.

La formation à l'entretien motivationnel devrait renforcer l'apprentissage face au discours changement, à l'anticiper, à le reconnaître, à le renforcer. Se retenir pour ne pas constamment chercher à ce qu'il soit là. Certaines activités ont été

présentées en ce sens : reconnaître le discours changement dans un entretien ou une chanson, le quiz du discours changement, le Jeopardy du discours changement, le bingo du discours changement, facile come 1-2-3 et un jeu d'intégration à quatre personnes. Les formateurs membres de l'AFDEM pourront retrouver l'explication de ces activités dans la section « membre » du site de l'AFDEM.

Pour apprendre à réagir au discours changement, il est encouragé d'appliquer l'acronyme EARS (en anglais) pour Elaborate, Affirming, Reflecting et Summarize donc en français : REVE

- R : Résumer - offrir un bouquet de discours changement
- E : Élaborer - demander pour plus de détails, dans quel sens, des exemples etc.
- V : Valoriser - renforcer positivement les affirmations énoncées
- E : Écoute réflexive - continuer le paragraphe, etc.

William Miller nous rappelle que si la personne se présente déjà dans l'action ça ne sert à rien d'être dans l'entretien motivationnel. À son opposé, ce dernier rappelle également qu'au départ il est normal d'avoir peu de discours de changement pour avancer vers son évocation, à son rythme. Si on se concentre trop rapidement sur son évocation et que la personne semble vouloir reculer, c'est que nous avons probablement été trop rapidement.

Lettre d'information n° 21 © AFDEM 2010

Rédaction : Patrick Berthiaume

Directeur de publication : Émeric Languerand

Mise en page : Arnaud Robin

Plus d'informations, s'abonner, se désabonner :

<http://www.entretienmotivationnel.org>