# LE GRAND MANUEL DE L'ENTRETIEN MOTIVATIONNEL

David B. Rosengren

# LE GRAND MANUEL DE L'ENTRETIEN MOTIVATIONNEL

## Pratiques et savoir-faire

Préface de William R. Miller,
Stephen Rollnick, Theresa Moyers

Traduction et avant-propos de
Philippe Michaud et Dorothée Lécallier

INTERÉDITIONS

L'édition originale de cet ouvrage a été publiée aux États-Unis
par The Guilford Press sous le titre :
*Building Motivational Interviewing Skills – A Practitioner Workbook, 2d edition*

Copyright © 2018 The Guilford Press
A Division of Guilford Publications, Inc.
370 Seventh Avenue, Suite 1200, New York, NY, 10001
www.guilford.com
All rights reserved.

Le pictogramme qui figure ci-contre mérite une explication. Son objet est d'alerter le lecteur sur la menace que représente pour l'avenir de l'écrit, particulièrement dans le domaine de l'édition technique et universitaire, le développement massif du photocopillage.
Le Code de la propriété intellectuelle du 1er juillet 1992 interdit en effet expressément la photocopie à usage collectif sans autorisation des ayants droit. Or, cette pratique s'est généralisée dans les établissements d'enseignement supérieur, provoquant une baisse brutale des achats de livres et de revues, au point que la possibilité même pour les auteurs de créer des œuvres nouvelles et de les faire éditer correctement est aujourd'hui menacée.
Nous rappelons donc que toute reproduction, partielle ou totale, de la présente publication est interdite sans autorisation de l'auteur, de son éditeur ou du Centre français d'exploitation du droit de copie (CFC, 20, rue des Grands-Augustins, 75006 Paris).

DANGER
LE PHOTOCOPILLAGE
TUE LE LIVRE

© InterEditions, 2021
InterEditions est une marque de Dunod Éditeur,
11 rue Paul Bert, 92240 Malakoff

ISBN : 978-2-7296-2095-0

Le Code de la propriété intellectuelle n'autorisant, aux termes de l'article L. 122-5, 2° et 3° a), d'une part, que les « copies ou reproductions strictement réservées à l'usage privé du copiste et non destinées à une utilisation collective » et, d'autre part, que les analyses et les courtes citations dans un but d'exemple et d'illustration, « toute représentation ou reproduction intégrale ou partielle faite sans le consentement de l'auteur ou de ses ayants droit ou ayants cause est illicite » (art. L. 122-4).
Cette représentation ou reproduction, par quelque procédé que ce soit, constituerait donc une contrefaçon sanctionnée par les articles L. 335-2 et suivants du Code de la propriété intellectuelle.

# Sommaire

Préface de William Miller, Stephen Rollnick et Theresa Moyers 1
Avant-propos des traducteurs 3
Introduction 5

**I LE VOYAGE QUI NOUS ATTEND** 9
1. Introduction 11
2. Qu'est-ce que l'EM et pourquoi s'en servir ? 21
3. Introduction aux quatre processus 65

**II L'ENGAGEMENT DANS LA RELATION – *Poser les fondations*** 69
4. Utiliser les outils OuVER - L'écoute réflexive 87
5. Utiliser les outils OuVER - Questions ouvertes, valorisations et résumés 127
6. Explorer les valeurs et les objectifs 163

**III LA FOCALISATION – *La direction stratégique*** 193
7. Identifier le cap 201
8. Échanger de l'information 243

**IV ÉVOCATION – *La préparation au changement*** 295
9. Reconnaître discours-changement et discours-maintien 305
10. Susciter la motivation 345
11. Répondre au discours-maintien et danser avec la dissonance 407

**V PLANIFICATION – *Le pont vers le changement*** 441
12. Transition vers la planification 453
13. Développer un plan de changement, renforcer l'engagement et soutenir le changement 479

**VI PRATIQUER L'EM** 525
14. Apprendre l'EM 527

Appendice : Établir un groupe d'apprentissage de l'EM 551
Références 557

# Préface

Rapidement après la parution de la première édition de *Building Motivational Interviewing Skills* en 2009, l'ouvrage de David Rosengren devint un classique de la collection de son éditeur Guilford Press sur l'entretien motivationnel (EM).

Il s'avéra précieux pour tous ceux qui débutaient en EM et voulaient s'exercer par eux-mêmes, pour les formateurs qui recherchaient des exercices pour leurs ateliers, et pour les superviseurs cherchant les meilleurs moyens d'aider les personnes à aller de l'avant dans leur intégration de l'EM.

Quand la troisième édition du manuel de Miller et Rollnick parut en 2013 (deuxième édition française de *L'entretien motivationnel, aider la personne à engager le changement*, Dunod-InterÉditions, 2013, NDT), beaucoup de nouveaux concepts furent introduits dans l'arène de la formation et il devint évident que l'ouvrage de D. Rosengren, centré sur les savoir-faire, aurait à être remis sur le métier. Des exercices visant à offrir aux apprentis la perception des processus constitutifs de l'EM, pour accentuer leur attention sur l'expression des clients et pour maintenir l'équilibre entre empathie et directivité ont ainsi dernièrement acquis une grande importance pour atteindre l'excellence en EM. De ce fait, c'est un grand plaisir d'accueillir cette nouvelle édition. D'excellents exercices y sont proposés à l'apprenti et au formateur comme au superviseur. Comme D. Rosengren veille à le rappeler, ce guide ne vise à remplacer ni la lecture d'autres livres sur l'EM ni une formation, mais il peut être une amorce pour l'apprentissage. Pour ceux qui peuvent le mettre en pratique, ce manuel donnera opportunément la possibilité de s'immerger dans la méthode de l'EM et sera un complément bienvenu de la dernière édition du manuel de Miller et Rollnick.

Cet ouvrage, et plus généralement la pratique de l'EM doit beaucoup au réseau des formateurs en EM (en anglais *MINT : Motivational Interviewing Network of Trainers ; www.motivationalinterviewing.org)* qui accueille tous ceux soucieux de l'excellence en formation et en assurance-qualité de l'EM, comme D. Rosengren lui-même, qui en est membre depuis le premier jour. Son talent naturel de formateur et sa généreuse attitude de partage ont ensemble produit le livre que vous vous apprêtez à lire. Vous êtes entre de bonnes mains !

William R. Miller, Stephen Rollnick, Theresa Moyers

# Avant-propos des traducteurs

Voici venu un nouvel ouvrage sur l'entretien motivationnel (EM), entièrement conçu pour faciliter l'apprentissage de cette pratique exigeante et passionnante. Après le manuel de Miller et Rollnick et l'impressionnante diffusion de ses deux éditions dans le monde francophone, après des ouvrages traduits de l'anglais abordant des sujets aussi divers que l'utilisation de l'EM en soins, chez les adolescents, en santé mentale, en groupe ; après l'ouvrage original de nos collègues belges sur l'EM en soins infirmiers – et d'autres sans doute, que nous n'avons pas tous repérés – voici le « Rosengren ». David Rosengren, qui exerce aux États-Unis, est membre du MINT (réseau international des formateurs à l'EM) depuis sa création ; et il a depuis exercé comme clinicien, comme chercheur et comme formateur en s'appuyant quotidiennement sur les concepts de l'EM et ses pratiques, mais aussi sur la sagesse accumulée par ses collègues, ses pairs, ses patients, ses stagiaires de formation. Et il l'a partagée sous la forme de ce manuel d'autoformation dont vous pouvez lire ici la traduction française. C'est en fait la deuxième édition, très révisée, d'un ouvrage paru une première fois en 2010, qui avait connu un grand succès chez les anglophones à mesure que s'étendait la pratique de l'EM – et que chacun pouvait mesurer qu'il ne suffit pas d'un séminaire de deux jours pour en acquérir l'esprit, l'approche stratégique et les savoir-faire. David Rosengren a refondu son ouvrage pour tenir compte des avancées de la science sur ce qui fait l'efficacité de l'EM. En effet, la littérature publiée ne se porte plus seulement sur l'efficacité de l'entretien motivationnel, mais sur les mécanismes de son efficacité. Ce n'est pas le moindre mérite de cet ouvrage que de prendre ses lecteurs pour

des adultes éclairés, en leur donnant l'état de la recherche, en séparant le certain du conjecturel, en donnant à réfléchir aux ponts entre l'EM et d'autres approches de la psychologie du changement.

L'EM est, comme nous le disions, une pratique exigeante et passionnante. Beaucoup qui l'utilisent la jugent rapidement si essentielle à leur activité qu'ils se donnent les moyens de s'y bonifier, même quand c'est difficile. Cet ouvrage est un de ces moyens, et il manquait aux francophones. Nous sommes heureux d'avoir contribué à sa publication en français, et souhaitons aux lecteurs d'y trouver toute la richesse que David Rosengren y a celée.

Dorothée Lécallier et Philippe Michaud[1]

1 DL et PM sont médecins addictologues et formateurs à l'EM depuis 2003.

# Introduction

Disons d'abord l'évidence : beaucoup de choses ont changé depuis la publication de la première édition de ce livre – dans le monde en général et dans celui de l'EM en particulier. Mais au sein de ces changements, quelques données ont toutefois persisté et grandement influencé l'écriture de cette nouvelle édition. Tout d'abord, dans la dernière version du manuel d'EM, en 2013, Miller et Rollnick ont renoncé aux « principes » et aux « phases » et distingué plus clairement le discours-maintien et la dissonance, qui jusqu'alors recevait la dénomination de « résistance ». Et ils ont aussi introduit les quatre processus de l'EM pour décrire la façon dont se développe un entretien motivationnel et comment les personnes avancent dans le changement. Cette nouvelle édition de « Développer ses savoir-faire en EM » intègre ces modifications et cherche à donner une plus grande profondeur à la compréhension de ces processus. Elle se conforme aussi au schéma général de la description de Miller et Rollnick, puisque les quatre processus forment le cadre des différentes parties du livre : j'y ai introduit les concepts et les savoir-faire de l'EM à mesure qu'ils se présentent dans les processus. Deuxièmement, la recherche sur l'EM étudie plutôt aujourd'hui « Comment ça marche ? » que « Est-ce que ça marche ? ». Plus clairement, même si c'est encore incomplètement élucidé, apparaît le rôle du discours-changement, du discours-maintien et de la dissonance dans le processus du changement ; et comment les actions de l'intervenant peuvent aider ou entraver ce processus. Le présent ouvrage invite le lecteur à y réfléchir et à veiller à être plus intentionnel et guidant dans l'application des savoir-faire élémentaires et dans leur timing. Par exemple, questions et reflets sont pratiqués de façon différenciée dans chacun des quatre processus. Troisième point, en m'interrogeant

sur ce qui explique l'action de l'EM, j'ai été de plus en plus influencé par les idées de la psychologie positive. Pour ceux qui ne sont pas familiers avec cette approche, il convient de la définir succinctement comme l'étude rigoureuse des facteurs qui influencent le développement positif des personnes et des groupes humains. Wagner et Ingersoll ont introduit ces idées dans le champ de l'EM de groupe (2013), en y incluant l'utilisation de la théorie du soutien des émotions positives défendue par Frederickson (2009). Ceci me paraît être la convergence naturelle des résultats de la recherche et du travail clinique des praticiens de l'EM avec leurs clients. Les recherches à venir donneront ou non confirmation de ces facteurs, mais les idées ont été introduites dans ce texte, à chaque fois avec une mention abrégée des résultats qui sous-tendent cette inclusion de la psychologie positive. Enfin, j'ai commencé à travailler avec une organisation privée sans but lucratif, l'Institut de recherche sur la prévention (*Prevention Research Institute* – PRI), à peu près au même moment où sortait la première version du présent ouvrage. Il est intéressant de relever que le PRI est né en 1983, en même temps que l'EM, et avec le même genre d'impulsion : y a-t-il une meilleure façon de travailler avec des personnes qui devraient envisager un changement mais ne le font pas, et que nous disent les données de la science ? Le PRI avait pour cibles initiales la consommation à haut risque d'alcool et la consommation de drogues. Sans se diriger vers l'EM, le PRI travaillait sur la théorie de la persuasion et précisément les meilleurs moyens de persuasion (ce qui contient de nombreuses nuances, mais dans ce contexte il convient de considérer la persuasion comme une invitation à une prise en considération approfondie des idées et des concepts présentés à celui ou celle concerné par le changement). Je dois admettre que le terme « persuasion » me mettait mal à l'aise, d'autant que l'EM conseillait précisément de l'éviter. Mais en lisant mieux les programmes du PRI et plus sur la théorie de la persuasion, il me parut évident que l'influence était présente à la fois dans l'EM et dans les processus de persuasion ; en fait, il semblait qu'on utilisait des mots différents pour décrire des processus qui partageaient les mêmes concepts centraux : les deux approches visaient des changements internes, durables, et quand elles étaient utilisées de façon appropriée, mettaient toutes deux l'individu et son droit de choisir au centre de tout. Bien que le rapprochement possible et durable de l'EM avec la théorie de la persuasion, ou plus récemment avec l'élaboration du « modèle du probable » (Petty, Barden & Wheeler, 2009 ; Petty & Wegener, 1999) reste à définir, le lecteur relèvera quelques signes précis de son intégration dans le chapitre sur la proposition

d'information, et plus généralement dans le langage de ce livre (« je » ou « nous », plutôt que « vous »)et dans l'ordre utilisé par moi pour présenter les idées.

En ce qui concerne ce qui a été gardé et ce qui est nouveau, certains exercices sont encore là, d'autres ont disparu, selon le retour donné par les lecteurs. Vous trouverez de nouvelles sections et de nouveaux exercices. J'ai interverti, recadré, révisé et amplifié certains chapitres. Ajouté aussi : il y a de nouveaux chapitres sur l'exploration des valeurs et des objectifs, et sur l' « identification du cap ». J'estime que 40 % du texte est nouveau, et 30 % révisé pour en améliorer la forme. Je veux croire que les derniers 30 % ont effectivement survécu à l'épreuve du temps, mais c'est le lecteur qui en sera le meilleur juge.

*Partie*

# *I* LE VOYAGE QUI NOUS ATTEND

# 1

# INTRODUCTION

Le développement de l'EM se poursuit (Miller & Rollnick, 1991, 2002, 2009, 2013 ; Miller & Rose, 2009). La première édition de cet ouvrage s'ouvrait par une liste des différentes dimensions dans lesquelles l'EM s'était développé. Ce type de liste serait encore plus longue mais aurait sans doute moins de sens pour le lecteur d'aujourd'hui. À la place, on peut prendre la mesure de cette croissance avec des éléments plus tangibles : le nombre de livres sur l'EM écrits par un groupe talentueux d'auteurs, de chercheurs et de cliniciens sur un grand nombre de sujets. Voici les thèmes et les auteurs publiés par Guilford depuis la première édition de cet ouvrage en 2009 :

- L'entretien motivationnel dans le champ scolaire (Rollnick, Kaplan, & Rutschman, 2016)
- L'entretien motivationnel en nutrition et activités physiques (Clifford & Curtis, 2015)
- L'entretien motivationnel dans le traitement des troubles anxieux (Westra, 2012)
- L'entretien motivationnel dans le traitement du diabète (Steinberg & Miller, 2015)
- L'entretien motivationnel dans la pratique du travail social (Hohman, 2011)
- L'entretien motivationnel chez les adolescents et les jeunes adultes (Naar-King & Suarez, 2011) ★[1]
- L'entretien motivationnel et la TCC : associations de stratégies pour une efficacité maximale (Naar-King & Safren, 2017)

1 Les ouvrages marqués d'une ★ ont été traduits en français et publiés chez Dunod.

- Pratique de l'entretien motivationnel de groupe (Wagner & Ingersoll, 2012) ★
- L'entretien motivationnel chez les publics sous main de justice (Stinson & Clark, 2017)

Notons aussi deux nouvelles éditions :

- *L'entretien motivationnel : aider la personne à engager le changement* (3ème édition ; Miller & Rollnick 2013) ★
- *Pratique de l'entretien motivationnel en santé mentale* (2nde édition ; Arkowitz, Miller, & Rollnick, 2015) ★

De plus, Zuckoff et Gorsack (2015) ont écrit un bel ouvrage de *self-help* destiné aussi bien aux personnes cherchant de l'aide qu'au grand public. Enfin, d'autres publications comme l'excellent livre de Schumacher et Madson (2015), fournissent des conseils et des stratégies pour faire face aux défis habituellement rencontrés lorsqu'on apprend et qu'on pratique l'EM. L'étendue de cette croissance est stupéfiante et reflète l'ampleur et la profondeur avec lesquelles l'EM s'est développé au cours de ces 7 dernières années. Cela soulève aussi la question de la place de cette nouvelle édition au sein de cette offre.

## *POUR QUI ? ET POUR QUOI ?*

Ce manuel est destiné aux personnes intervenant dans des contextes et des champs professionnels variés. Bien que, par commodité, j'utilise les termes « intervenant » et « client », cet ouvrage se révèle utilisable tout aussi bien par des coaches, des professionnels en activité physique, des managers, des conseillers de probation, des médecins, des dentistes, des professionnels en diabétologie ou en addictologie, des travailleurs sociaux, des intervenants en santé, que par d'autres professionnels travaillant dans des situations d'aide. Les dénominateurs communs sont : des personnes se débattant face à un changement potentiel et les « aidants » engagés avec elles dans cette lutte.

Ce livre se suffit à lui-même, mais il peut aussi compléter les ouvrages cités précédemment. Dans ces textes, les auteurs abordent le contexte, la pratique et les applications de l'EM auprès de différentes populations et dans différents cadres. Ils abordent également les techniques d'apprentissage et d'autres problèmes conceptuels. Mais ils ne proposent pas, comme c'est le cas ici, des occasions de pratique nombreuses et approfondies ; ceci est un manuel conçu pour développer et approfondir les compétences en EM.

Pour utiliser ce livre, le lecteur n'a pas besoin d'avoir lu la troisième édition de *L'entretien motivationnel, aider la personne à engager le changement* (EM-3). Chaque chapitre fournit un aperçu des concepts qui seront exposés au lecteur, soit en introduction soit en approfondissement. Pour les personnes déjà familiarisées avec l'EM, cette information servira de rappel, même s'il s'y associera peut-être des subtilités nouvelles ; pour celles qui découvrent l'EM, cela servira d'introduction aux concepts. Dans tous les cas cependant, la lecture du EM-3 renforcera tout autant votre compréhension de l'EM que l'intérêt de ce livre.

Ce livre s'aligne sur les concepts actuels de l'EM tout en reflétant également le déroulement de mes sessions de formation ; il est construit de façon logique sur les concepts préalables et est structuré pour faciliter la compréhension de l'EM par les lecteurs qui découvrent ce sujet. Les chapitres sont organisés en s'appuyant sur les *quatre processus* que sont *l'engagement dans la relation*, la *focalisation*, *l'évocation* et la *planification*, et les différentes utilisations des savoir-faire de base, en particulier des questions ouvertes et des reflets, sont abordées à chacune de ces étapes. Les chapitres sont en général indépendants des uns des autres, même si certains exercices des derniers chapitres s'appuient sur le travail préalable. Pour ceux qui sont déjà familiarisés avec les concepts de l'EM ou qui ont tendance à travailler de façon non linéaire, ce manuel peut s'utiliser à la carte.

Comme la première édition, cet ouvrage demande un effort de lecture, mais il est écrit pour s'adapter aux multiples façons d'apprendre (Silver, Strong, & Perini, 2000). On y trouve de nombreuses activités d'apprentissage qui correspondent à différents types d'apprenants. Bien que je vous encourage à toutes les essayer, ne vous sentez pas obligés de le faire.

## *OBJECTIFS SPÉCIFIQUES*

Cet ouvrage a trois objectifs principaux. Le premier est d'offrir aux lecteurs l'occasion de « voir » les concepts de l'EM appliqués aux nombreux exemples cliniques et de formation, disséminés dans le texte. Ces exemples s'appuient sur mes bientôt 30 ans d'expérience professionnelle comme psychologue et mes plus de 20 ans d'expérience comme formateur à l'EM. Bien que manquent à un texte écrit les aspects visuels et la richesse de l'échange verbal, le lecteur a l'avantage d'examiner les entretiens à un rythme tranquille et « d'entendre » les pensées de l'intervenant. Il faut souvent plus d'une écoute pour glaner toutes les subtilités d'un échange, et ce format offre le luxe de cette répétition.

© InterEditions – Toute reproduction non autorisée est un délit.

Deuxièmement, ce manuel fournit des occasions de pratiquer. Les exercices nous amènent à essayer et à affiner les savoir-faire. Certaines de ces activités ont été conçues pour être menées seul, d'autres demandent de l'interaction et l'occasion de travailler avec un partenaire. Les exercices peuvent aussi être utilisés dans le cadre d'un groupe d'étude en EM ou d'un groupe d'apprentissage. Les fiches de tous les exercices sont regroupées à la fin de chaque chapitre. Je vous encourage à garder vos fiches complétées, elles pourront être réutilisées pour d'autres activités. Vous pouvez faire des copies de ces fiches pour le développement de vos savoir-faire personnels.

Troisièmement, ce manuel comprend certaines activités à utiliser avec les clients. Même quand ils sont présentés dans un chapitre donné, ces exercices peuvent servir de multiples buts et être utilisés à différents moments du processus de changement. Pourtant ces exercices ne sont pas de l'EM. Quoique congruents avec les principes de l'EM, la façon dont les intervenants les utilisent va déterminer leur appartenance ou non à de l'EM. Ainsi, avant de les utiliser dans une situation d'aide, le lecteur devra en avoir fait l'expérience et les adapter aux besoins de la situation.

## *ORGANISATION DES CHAPITRES*

Le Chapitre 3 introduit les quatre processus et a une structure similaire au présent chapitre. Les autres chapitres (2, 4-14) partagent les caractéristiques suivantes :

### Pour commencer

Un exemple illustre les enjeux abordés dans le chapitre. À travers une combinaison de description et de dialogue, le lecteur fait l'expérience d'une situation clinique ou de vie qui fonde l'apprentissage sur des échanges réels. Puis on lui pose la question, « Où vous dirigeriez-vous ensuite ? »

### Pour approfondir

Cette section introduit les concepts qui sous-tendent le chapitre. Le Chapitre 4 par exemple, contient une discussion sur ce qu'est l'écoute réflective, sur comment celle-ci agit et sur les subtilités de son application. Pour un lecteur novice sur ce

sujet, cette information fournit des bases pour le travail expérientiel qui va suivre ; pour un intervenant plus expérimenté en EM, c'est un rappel qui illustre les nuances qu'il m'a été données d'apprendre à travers mon travail de recherche et de formateur en EM. Pour ceux qui désirent maîtriser l'EM c'est la pratique délibérée de ces nuances qui fait, selon Duckworth (2016), la marque de fabrique de ceux qui ont atteint l'excellence.

## Quiz – Testez-vous !

Ce test court est conçu comme une vérification amusante de votre compréhension de ce que vous venez de lire. Pour le praticien expérimenté, le quiz peut servir à évaluer s'il a bien intégré la section *Pour approfondir*. Les réponses et les explications suivent le quiz.

## En pratique

En intégrant le matériel conceptuel dans des échanges cliniques, le lecteur peut observer l'EM mis en pratique. L'accent est alors mis sur l'application des savoir-faire.

## À vous d'essayer !

Cette section contient les occasions de mise en pratique. Leur nombre et leur forme varient en fonction des chapitres et elles ne requièrent pas forcément de partenaire. Cependant, certains exercices impliqueront la pratique des savoir-faire avec d'autres (ami(e)s, famille, collègues, serveur du café du coin…) Ne vous inquiétez pas, personne ne vous demandera de faire une thérapie avec votre beau-frère.

Même si certains exercices paraissent simples, ce n'est pas forcément le cas. Souvent la complexité augmente avec la compétence. L'écoute réflective est un excellent exemple de la manière dont la pratique peut améliorer profondeur, directivité et diversité d'utilisation. De même, faire une fois un exercice ne nous rend pas compétent. On peut vouloir (ou avoir besoin) de s'exercer plusieurs fois à un savoir-faire donné avant de s'y sentir à l'aise, et de très nombreuses fois avant de le maîtriser. Avant de vous y lancer, pensez à faire des copies des fiches d'exercice ; vous serez ainsi en mesure de les refaire sur une ardoise propre. Dans mon expérience de formateur, les très bons praticiens en EM considèrent rarement une

© InterEditions – Toute reproduction non autorisée est un délit.

occasion de pratique comme trop basique pour eux. Comme noté précédemment, la psychologue Angela Duckworth, dans son excellent ouvrage *Grit*[1] (2016), note que les ingrédients absolument essentiels pour maîtriser une compétence sont la pratique sans ménager sa peine, la concentration, les efforts, la répétition des détails. Cette façon de faire conduit à l'automaticité du comportement, essentielle à l'excellence, et à faire disparaître l'état d'esprit « c'est trop simple pour moi ». Par ailleurs, c'est en pratiquant délibérément les fondamentaux que la véritable complexité émerge. Mais cela nous demande d'aller au-delà de la simple production répétitive afin d'être totalement présent et centré sur la pratique.

## Travail en partenariat

Les exercices de ce livre peuvent être menés dans un projet personnel, mais cela peut aussi être très aidant de les travailler avec un ami ou un collègue, ou dans le cadre d'un groupe de pratique ou d'un groupe d'apprentissage. Apprendre avec d'autres permet la discussion, la pratique, et des *feedbacks* directs qui n'auraient sinon pas été disponibles. Chaque chapitre propose des exercices spécialement conçus pour être menés avec un partenaire. Ces activités sont souvent le miroir de ce qui peut être fait avec les clients, et donc une répétition générale – avec *feedback* – avant que le rideau ne se lève !

## Et d'autres idées…

Cette section contient tout le bric-à-brac que les formateurs et les praticiens ont accumulé tout au long d'années de pratique mais qui ne trouve pas clairement sa place dans les autres sections. Par exemple :

> *« Lorsque vous faites un double reflet, mettez à la fin la partie qui va dans le sens du changement. Cette stratégie vous conduit à enchainer naturellement sur le sujet à travailler. »*

Ce sont ces choses que je griffonne dans la marge lorsque j'apprends des autres – ces choses dont je veux me souvenir mais qui n'entrent pas forcément dans des catégories très précises. Cette partie comprend aussi une discussion sur les problèmes qui sont encore au cœur des débats des formateurs en EM et des experts, permettant ainsi au lecteur d'observer certaines des nuances qui peuvent apparaître dans ces échanges.

---

1 Traduction française L'art de la niaque. Ed. JC Lattès, 2017. (NDT)

## *PARTIES*

Comme évoqué plus tôt, j'ai divisé ce livre en parties basées sur les quatre processus introduits dans l'édition EM-3. Dans chacune des parties on trouve une brève description du processus suivie d'une occasion de le mettre en action. Intégrées dans les chapitres qui suivent, on trouvera d'autres occasions de mettre en pratique chaque processus.

### Annexes

Même si la forme en a été modifiée par rapport à la première édition, les annexes contiennent des informations que le lecteur pourra trouver utiles en parcourant ce livre et dans l'objectif d'en savoir plus sur l'EM. Il n'y a plus de section sur les ressources en EM. Il est devenu évident que ce type de liste statique n'apporte rien compte tenu de l'explosion des ressources disponibles sur Internet. J'encourage le lecteur à se rendre sur le site du Motivational interviewing network of Trainers (MINT ; www.motivationalinterviewing.org), qui tient à jour une liste de ressources disponibles, d'accès libre pour la plupart. Il donne aussi accès à une liste de formations et de supervisions pour développer ses compétences en EM.[1]

### Bâtir un groupe d'apprentissage de l'EM

En plus d'avoir un partenaire d'entrainement, vous pouvez aussi envisager d'intégrer un groupe d'apprentissage de l'EM. Vous n'avez pas besoin d'être un expert en EM pour mener un tel groupe, il vous suffit de souhaiter que ce groupe existe. Ce paragraphe contient des recommandations spécifiques pour un éventuel *leader* de groupe EM, y compris des suggestions sur la façon de planifier l'organisation d'une rencontre et de structurer le groupe. Je vous encourage à le regarder.

### Références et index

Cette partie comprend les références citées dans le texte et un index pour un référencement rapide des termes.

1 Pour des ressources en français, on pourra consulter le site de l'Assocation francophone de diffusion de l'entretien motivationnel (AFDEM) www.afdem.org. (NDT)

© InterEditions – Toute reproduction non autorisée est un délit.

## *UN MOT SUR LES TERMES EMPLOYÉS*

Il existe toujours dans un ouvrage comme celui-ci un problème sur la façon de nommer la personne qui opère le changement considéré et la personne qui l'assiste dans ce changement. Compte tenu du fait que ce livre a été conçu pour aborder une grande variété de situations d'aide, il n'y a pas de terme parfait s'adaptant à toutes les circonstances. J'ai ainsi choisi les termes « client » et « intervenant » tout au long du texte et j'espère que les lecteurs pourront traduire cela dans un langage adapté à leur contexte particulier. De même, j'ai choisi de faire l'usage du pluriel des pronoms afin d'éviter d'alterner entre les genres. Dans les situations où cela ne s'avérait pas possible, j'ai utilisé les termes féminins et masculins.

Enfin, mes collègues du PRI (Prevention Institut Research) m'ont signalé l'importance à l'écrit du langage inclusif à la première personne («Je» et «Nous»). Cette forme de langage transmet intentionnellement que nous sommes semblables. Elle reconnaît que nous sommes tous dans le même mouvement lorsque nous nous formons en EM. Nous sommes tous dans le même bateau. À la réflexion, c'est aussi plus cohérent avec un état d'esprit EM où nous sommes des partenaires dans l'exploration. Parfois le choix de la deuxième personne («Tu» ou «Vous») semble plus approprié, mais mon intention a été de l'utiliser le moins possible.[1]

## *MAIS AU FAIT, QUI SUIS-JE ?*

Je suis un psychologue clinicien qui, avec le recul, depuis bien avant son doctorat en 1988, s'est interrogé sur le rôle de la motivation du client dans son épanouissement personnel. J'ai appris que les plus précises des conceptualisations, les plans les mieux conçus et les traitements scientifiquement validés sont tous bien beaux mais qu'aucun de ces facteurs n'amènent les clients à résoudre leurs problèmes, quels qu'ils soient. Cette impasse m'a conduit à rechercher des réponses, et donc au seuil de l'EM en 1990.

Dans un premier temps, ma carrière de chercheur s'est centrée sur l'utilisation des interventions brèves dans le processus de sensibilisation, d'engagement et d'intervention. Avec le temps, j'ai participé aux recherches concernant les usages

1 En français, selon les cas, on a pu utiliser dans le même état d'esprit, « on » et « nous » de façon préférentielle. (NDT)

d'alcool et de drogues, les comportements à risque à l'égard du VIH, les pratiques de conduite automobile associées aux consommations et la prévention des EAF (effets de l'alcool sur le fœtus). J'ai travaillé en prévention dans la rue, dans des unités de sevrage, dans des centres d'évaluation, dans des centres de soins, dans des centres d'hébergement et dans des consultations par téléphone. Les populations traitées que j'ai pu rencontrer sont, pour n'en nommer que quelques-unes, des détenus, des adolescents en colère, des personnes avec des problèmes psychiatriques, des usages de substances, des problèmes de santé et des problèmes de travail. Progressivement, mon intérêt s'est déplacé vers les modèles d'efficacité de la formation en EM et d'évaluation de l'acquisition des savoir-faire, et finalement vers la science de la diffusion des pratiques. Dans sa forme succincte, celle-ci étudie la façon d'apporter à des intervenants une pratique empirique et d'aider un secteur entier d'intervenants à apprendre à s'en servir avec succès. Dans ces projets, mon rôle a été, en plus d'en être un investigateur, de servir souvent de formateur à l'EM, de superviseur et de consultant.

En 1993, j'ai participé à la première formation de formateurs (FDF) donnée par Miller et Rollnick à Albuquerque, Nouveau-Mexique. Au cours de cette rencontre j'ai été volontaire pour démarrer une Newsletter. À partir de ces modestes débuts et des efforts de beaucoup, est né un regroupement international de formateurs à l'EM connu sous le nom de MINT. Cette organisation regroupe plus d'un millier de membres à travers six continents et anime chaque année une rencontre internationale. Je suis fier d'être un membre d'une organisation qui tient pour l'un de ses principes fondamentaux de donner plus qu'elle ne reçoit.

Au cours des vingt dernières années, j'ai formé ou présenté l'EM à un très large éventail de groupes et de professions. La question constante qui revenait était « Comment puis-je en apprendre plus ? » Les ressources disponibles pour répondre à cette question ont crû de façon exponentielle depuis la première édition de cet ouvrage, mais vous aurez toujours cette réponse possible – utiliser ce livre.