

**GUIDE
PRATIQUE
DE L'ENTRETIEN
MOTIVATIONNEL**

Pascal GACHE | Glori CAVALLI EUVRARD

GUIDE PRATIQUE DE L'ENTRETIEN MOTIVATIONNEL

**20 fiches pour professionnaliser
son approche relationnelle**

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

Couverture : Studio Dunod
Illustration de couverture : © Betty Pereira
Illustrations intérieures : © Betty Pereira
Composition : Belle Page

Retrouvez tous nos ouvrages sur le site :
<https://www.dunod.com>

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 1^{er} 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).



© InterÉditions, novembre 2022
InterÉditions est une marque de Dunod Éditeur,
11 rue Paul Bert, 92240 Malakoff
ISBN : 978-2-7296-2304-3

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	1
Avant-propos	5
En guise d'apéritif... !	9
Introduction	13

PARTIE 1 – S'organiser pour apprendre

CHAPITRE 1 – 5 CLÉS POUR UN APPRENTISSAGE RÉUSSI	27
Clé n° 1 – Dessiner vos représentations de l'EM	30
Clé n° 2 – Avoir une idée claire du sujet	38
Clé n° 3 – User de votre réflexivité ou comment analyser votre pratique pour progresser ?	56
Clé n° 4 – Grandir grâce à vos erreurs !	63
Clé n° 5 – Planifier votre apprentissage	68
CHAPITRE 2 – À L'HEURE DE LA MISE EN ROUTE <i>Trois préalables indispensables</i>	77
Préalable n° 1 – Faire votre état des lieux	79
Préalable n° 2 – Choisir le niveau de complexité de votre apprentissage	83
Préalable n° 3 – Pratiquer pour progresser	89

PARTIE 2 – 20 fiches pour apprendre à pratiquer l'Entretien Motivationnel

CHAPITRE 3 – « COMMENT FAIRE VOS PREMIERS PAS EN ENTRETIEN MOTIVATIONNEL ? »	97
<i>Chapitre où vous vous dites que vous avez envie d'autre chose...</i>	
Fiche n° 1 – « Plonger dans l'esprit de l'entretien motivationnel »	100
Fiche n° 2 – Aider votre interlocuteur à décider lui-même	106
Fiche n° 3 – Donner et garder l'espoir	114
Fiche n° 4 – Valoriser votre interlocuteur	122
CHAPITRE 4 – « COMMENT ÉVITER OU SURMONTER L'IMPASSE DE LA PERSUASION ? »	131
<i>Chapitre où vous vous dites que les gens adorent donner des conseils mais ne sont pas forcément prêts à en recevoir...</i>	
Fiche n° 5 – Partager des informations	137
Fiche n° 6 – Proposer des conseils	142
Fiche n° 7 – Écouter pour comprendre (et ne rien faire d'autre)	152
Fiche n° 8 – Réfléter pour aller dans le monde de l'autre	159
Fiche n° 9 – Questionner vos questions	172
Fiche bonus – Questionner les représentations	182
CHAPITRE 5 – COMMENT DÉFINIR OÙ ON VA ?	189
<i>Chapitre où vous vous dites que pour atteindre l'Everest, il est bon de se mettre d'accord sur une direction et des étapes</i>	
Fiche n° 10 – Assurer le début de vos entretiens	192
Fiche n° 11 – Clarifier le projet et garder le cap	206
Fiche n° 12 – Résumer pour garder le contact	215

CHAPITRE 6 – COMMENT AUGMENTER LA MOTIVATION À CHANGER ?	221
<i>Chapitre où vous vous dites que dans le doute il y a presque toujours une part de oui...</i>	
Fiche n° 13 – Repérer les mots du changement	224
Fiche n° 14 – Entendre l’ambivalence	233
Fiche n° 15 – Faire grandir la motivation	241
CHAPITRE 7 – COMMENT PASSER DE L’INTENTION À L’ACTION ?	249
<i>Chapitre où vous vous dites que le moment est peut-être décisif pour changer le plomb en or</i>	
Fiche n° 16 – Transformer la motivation en plan d’action	252
Fiche n° 17 – Écrire ensemble un plan de changement	257
Fiche n° 18 – Soutenir les efforts de votre interlocuteur grâce à ses valeurs	266
CHAPITRE 8 – COMMENT GARDER UNE MOTIVATION ÉLEVÉE DANS LA DURÉE ?	273
<i>Chapitre où vous vous dites qu’il ne faut pas s’endormir sur ses lauriers</i>	
Fiche n° 19 – Motiver vos interlocutrices encore et encore	275
Fiche n° 20 – Motivez-vous encore et encore	280
PARTIE 3 – S’évaluer pour évoluer	
CHAPITRE 9 – COMMENT AVOIR UNE IDÉE CLAIRE DE VOTRE NIVEAU DE PRATIQUE ?	289
<i>Chapitre où vous comprenez où vous en êtes pour continuer à évoluer</i>	
Outil d’évaluation – Le MITI : évaluer votre pratique de l’EM	292
Outil de validation – Les <i>reflets</i> : valider votre pratique de l’EM	305

CHAPITRE 10 — LA SUITE : FORMATION, SUPERVISION ET RÉTROACTION	309
<i>Chapitre où vous vous dites que seul-e c'est bien et en même temps avec d'autres c'est mieux</i>	
Brève conclusion pour une vaste question	315
Postface	317
Glossaire des principaux termes utilisés dans ce guide	322
Annexes	331
Remerciements	332
À propos des auteur-e-s	336
Ils l'ont lu et ils ont dit	339

Préface

En quatre décennies de recherche, deux éléments sont devenus clairs dans l'apprentissage de l'entretien motivationnel (EM) : il est accessible à un large éventail de personnes et le développement de ses compétences n'est pas simple. Beaucoup plus complexe qu'il n'y paraît à première vue, l'EM peut apparaître à tort comme facile lorsqu'on l'observe pour la première fois, ce qui amène souvent l'apprenant potentiel à croire que « je le fais déjà ! ». Ce n'est qu'en s'asseyant réellement avec un autre être humain et en essayant d'utiliser cette méthode que ses subtilités deviennent apparentes. Pratiquer l'EM, c'est un peu comme un canard qui traverse un étang : lorsqu'on l'observe depuis la rive, tout semble lisse et sans effort, mais sous la surface, ses pattes pédalent vigoureusement.

Malgré la complexité de la méthode, l'apprentissage de l'entretien motivationnel progresse, tout comme la maîtrise d'autres compétences difficiles à acquérir. Comme pour les prodiges de la musique, quelques personnes semblent avoir une propension naturelle à la maîtrise de l'esprit et des compétences de l'EM. Pour la plupart des apprenants, le développement d'une pratique aboutie requiert d'indiscutables efforts. Plusieurs travaux confirment qu'un atelier de formation initiale à l'EM n'apporte généralement que des changements limités à court terme dans la pratique, bien qu'il puisse servir de base pour développer les différentes compétences au fil du temps. Ces études nous mettent également en garde contre le fait que les apprenants novices pourraient facilement acquérir une sorte de confiance erronée, les laissant penser qu'ils sont déjà compétents en matière d'EM. C'est en s'exerçant régulièrement à la pratique de l'entretien motivationnel et en expérimentant consciemment les comportements qui y sont liés que l'on gagne en compétence dans ce domaine. Même pour ceux qui ont un talent naturel pour cette méthode, rien ne peut remplacer la valeur d'une pratique cohérente et engagée et un feed-back par d'autres à partir de l'observation directe de la pratique.

Pour les apprenants chanceux, ce développement continu des compétences peut être guidé par un mentor, un enseignant ou un consultant. Pour d'autres, ces conseils d'experts ne sont pas toujours immédiatement disponibles, même si le besoin est évident. Avec ou sans expert, un guide d'apprentissage bien écrit pour une pratique engagée peut être d'une valeur inestimable, et parfois il se suffira à lui-même. Un tel guide peut également être utilisé par des groupes de pairs travaillant ensemble pour renforcer leurs compétences.

Pour ces raisons, nous sommes heureux de découvrir ce nouveau *Guide d'apprentissage de l'EM* écrit par Pascal Gache et Glori Cavalli Euvrard. Ces cliniciens ont élaboré un guide d'apprentissage méthodique qui explique en profondeur les concepts de l'EM, en les vivifiant à l'aide de diagrammes, d'exercices de réflexion et de possibilités de mise en pratique qui découlent des principes de l'apprentissage des adultes. De par son approche exhaustive, ce manuel d'apprentissage conviendra parfaitement aux intervenants avertis, soucieux d'améliorer leurs compétences d'une façon précise, claire et progressive. Leur schéma d'apprentissage est truffé de métaphores (par exemple, le rétroviseur comme moyen d'inviter les auditeurs à s'imaginer dans la semaine écoulée), de fiches de conseils d'apprentissage convaincants sur chaque sujet (par exemple, « garder l'espoir ») et d'exercices à réaliser seul ou avec d'autres (par exemple, revoir ses propres tentatives d'écoute). Les auteurs ont fourni un glossaire des termes, des exemples de formulaires de consentement pour l'enregistrement des entretiens et du matériel clinique à utiliser lors des séances.

En plus d'être un guide d'apprentissage pratique, cet ouvrage appuie son contenu sur une solide base scientifique. Par exemple, à partir des résultats de différents travaux, il met en garde sur l'utilisation de « la balance décisionnelle » de même que l'intérêt d'aborder à la fois le discours-changement et le discours-maintien. L'EM n'est pas présentée comme la seule approche à utiliser ni comme une panacée qui fonctionnera pour chaque personne en toute circonstance. Ce type d'approche mesurée et consciencieuse de la description de l'EM est bienvenu dans un guide d'apprentissage destiné aux débutants dans cette méthode.

Une autre chose que nous avons apprise au fil des ans est que l'apprentissage de l'EM, bien que difficile, peut changer une personne. Nous avons entendu de nombreux témoignages en ce sens. L'apprentissage et la pratique de cette méthode peuvent transformer la nature de vos interactions avec les patients, les étudiants et vos connaissances. Nous connaissons des apprenants qui ont changé de travail pour pratiquer l'EM avec plus de liberté, en sont venus à respecter l'énergie de la « résistance » plutôt que la voir comme un problème, ou qui ont trouvé les moyens d'introduire l'esprit de cette méthode dans leur vie privée.

Souvent, c'est la pratique qui permet l'apprentissage d'une méthode, plutôt que la lecture d'articles sur le sujet. La transformation de la pratique se fait par une série de changements concrets et spécifiques dans la bonne direction. C'est la boucle de rétroaction naturelle qui permet à l'apprentissage de se transformer en expertise. Nous espérons que vous apprécierez ce guide d'apprentissage qui vous propose des changements concrets et spécifiques susceptibles d'avoir ce pouvoir sur vous.

Theresa B. Moyers, William R. Miller et Stephen Rollnick

Avant-propos

Nous nous réjouissons que vous ayez ce guide entre les mains. C'est le signe que l'Entretien Motivationnel a aiguisé votre curiosité, et aussi que vous cherchez à **enrichir vos compétences relationnelles**. L'Entretien Motivationnel est un moyen de fluidifier les échanges avec vos interlocuteurs.trices¹ et d'augmenter leur motivation.

En effet, la motivation est le moteur de tout changement. Elle déclenche le premier pas et fait durer le changement dans le temps. Chacun a expérimenté la fragilité de la motivation. Sa naissance comme son maintien restent en partie mystérieux, d'autant qu'elle ne se prescrit ni ne s'ordonne. En raison de son caractère parfois insaisissable, beaucoup de chercheurs.euses et de professionnels.les ont exploré et analysé ses leviers pour en déduire des savoir-faire et savoir-être qui augmentent la motivation. C'est dans cette trajectoire de réflexions pratiques et de recherches que **l'Entretien Motivationnel** s'est développé et s'est montré particulièrement adapté pour accompagner les personnes qui souhaitent **engager un ou plusieurs changements et améliorer** leur santé, leurs résultats scolaires, leurs capacités physiques, etc. ou **leur qualité de vie** en général.

Ce livre est né de notre expérience de formatrice et formateur et d'innombrables conversations entre nous et avec nos collègues formateurs.trices sur la meilleure manière d'enseigner. En effet, à la fin des formations à l'Entretien Motivationnel, vous êtes nombreux.ses à nous demander « *comment continuer à apprendre après*

1. Nous utiliserons le mot interlocuteur ou interlocutrice pour parler de toutes les personnes en face des professionnel.le.s pratiquant l'EM. Ce seront tour à tour des patient.e.s, des usagers.ères, des résident.e.s des bénéficiaires, des étudiant.e.s, des élèves, etc. Lors d'exemples spécifiques, nous utiliserons un vocable précis (patient par exemple).

la formation ? ». Bien souvent, celle-ci a bouleversé quelques-unes de vos idées et vous a encouragé.e.s à changer profondément vos manières d'être avec vos interlocuteurs.trices. « *Comment éviter de retomber dans des travers dont vous voulez justement vous débarrasser ?* »

Ce guide vous offre une méthode d'apprentissage issue des travaux en pédagogie et des résultats des études sur l'enseignement de l'Entretien Motivationnel. Il vous aidera soit à démarrer seul.e vos premiers pas dans l'Entretien Motivationnel, soit à maintenir les acquis obtenus pendant votre parcours de formation. Quelle que soit votre situation, nous espérons que les exercices pratiques proposés vous donneront le goût d'aller plus loin ! Notre volonté est de rester simples sans jamais trahir l'esprit de l'Entretien Motivationnel.

En gardant ce guide à côté de vous pendant votre apprentissage de l'Entretien Motivationnel :

- vous acquerrez les **bases** nécessaires au démarrage d'une pratique solide ;
- vous augmenterez votre **confiance** en vous dans cette approche relationnelle ;
- vous deviendrez progressivement un.e professionnel.le capable d'utiliser l'Entretien Motivationnel de façon **naturelle et fluide**.

Pratiquer l'Entretien Motivationnel est un défi et aussi une source de joies et de satisfactions quotidiennes. C'est ce qui rend son apprentissage exigeant et gratifiant. Ses fondateurs, William Miller et Stephen Rollnick, répètent souvent : « *L'Entretien Motivationnel est simple mais pas facile*¹ ». Au fur et à mesure de vos progrès, vous serez à même de mesurer l'impact de votre changement de pratique sur vos interlocuteurs.trices : vous encouragerez leur pouvoir d'agir (*empowerment*), vous soutiendrez leur autonomie, vous leur donnerez le sentiment d'être compris.es, vous augmenterez leur confiance en eux.elles et finalement, vous constaterez qu'ils.elles sont plus à même d'atteindre leurs objectifs de changement.

1. W.R. Miller, S. Rollnick, Ten things that motivational interviewing is not, *Behav Cogn Psychother*, 2009, 37(2) : 129-140.

Nous espérons que la lecture de ce guide vous donne envie d'approfondir l'Entretien Motivationnel (en formation et en supervision) et qu'elle vous procure beaucoup de plaisir. Nous souhaitons vous offrir la possibilité de progresser et d'acquérir un compagnon de route utile, pratique et enthousiasmant.

Glori Cavalli Euvrard et Pascal Gache

En guise d'apéritif...!

Un dialogue (presque) imaginaire entre les deux auteurs de cet ouvrage...



- Pascal *Glori, auriez-vous un moment à m'accorder ?*
- Glori *Bien sûr, j'envoie ce courriel et je suis à vous...
Voilà, Pascal, je vous écoute...*
- Pascal *Bon, cela va sans doute vous surprendre, mais j'aimerais que
vous m'aidiez...*
- Glori *Vous aider...*
- Pascal *Oui m'aider à être mieux organisé dans mon travail pour être
moins tout le temps sous pression. J'aime bien ce que je fais alors
j'accepte trop de choses. Et lorsque c'est l'heure de les faire, je me
rends compte qu'il y a beaucoup trop. Alors je fais les choses plus par
nécessité que par plaisir... Et comme vous le savez, j'écris un guide
sur l'entretien motivationnel, alors je n'ai plus assez de temps pour
ça et je me sens un peu mal vis-à-vis de ma coauteure...*
- Glori *Vous n'aimez pas perdre ce plaisir à faire ce que vous aimez,
et encore moins déplaire à votre partenaire d'écriture... vous
trouvez tout ça dommage et j'imagine que vous pourriez vous
en sentir coupable*
- Pascal *Oui, coupable et dommage ce sont les mots, je trouve que c'est
du gâchis*
- Glori *Et votre demande serait d'éviter « ce gâchis... »*
- Pascal *Absolument.*
- Glori *Qu'est-ce qui est à l'origine de cette demande ?*
- Pascal *C'est assez simple. Bon c'est pas nouveau non plus. Je viens
de passer deux mois horribles, j'ai cru que j'allais m'effondrer*
- Glori *Vous effondrer...*

- Pascal *Oui...vraiment... m'effondrer. Je suis soulagé d'en être sorti. Ça a été un calvaire. J'en voyais pas le bout...*
- Glori *Vous êtes encore très troublé par ces deux mois. Comme si vous aviez vécu un tremblement de terre intérieur.*
- Pascal *C'en était un, c'est pour cela que j'aimerais que cela ne se reproduise plus jamais...*
- Glori *Que cette histoire ne soit qu'un mauvais souvenir et qu'elle ne se reproduise plus. Quels seraient les premiers bénéfices pour vous à changer votre organisation ?*
- Pascal *Retrouver le plaisir de faire ce que j'aime, prendre le temps de bien réfléchir en amont comment je veux animer telle ou telle formation à l'entretien motivationnel par exemple...*
- Glori *Retrouver votre plaisir à animer et anticiper la préparation pour vous sentir prêt. D'autres avantages encore ?*
- Pascal *Certainement mais ces deux-là ce sont les plus importants. Si je ne fais pas cela...*
- Glori *Que se passerait-il ?*
- Pascal *Rien de bon. Sans doute de la frustration. Du découragement. La perte de l'envie, des trucs comme ça...*
- Glori *En tout cas, vous êtes très conscient de ce qui se trame pour vous. Manifestement vous avez envie d'enlever ce gros caillou de votre chaussure.*
- Pascal *Énorme caillou, vous avez raison...*
- Glori *Pour enlever ce caillou, vous verriez les choses comment ?*
- Pascal *Bonne question. J'ai un peu envie de vous renvoyer la question puisque je vous demande de l'aide...*
- Glori *De l'aide pour y voir plus clair. Si je résume, vous venez de passer deux mois horribles car vous étiez surchargé de travail, même à vous demander si vous n'alliez pas lâcher l'affaire. Cela vous rendait d'autant plus mal que vous écrivez un guide avec une collègue et que vous avez très mal vécu de ne pouvoir consacrer suffisamment de temps à l'écriture. Et aujourd'hui, vous avez vraiment envie de faire autrement.*

- Pascal *C'est tout à fait ça. J'aimerais avoir quelques idées pour me sortir de là... ou plutôt ne pas y retourner, c'est ça ne pas y retourner... !*
- Glori *Qu'avez-vous déjà essayé ?*
- Pascal *Pas mal de choses mais rien de bien efficace jusque-là.*
- Glori *Qu'est-ce qu'il vous faudra faire pour que cela soit plus efficace ?*
- Pascal *Je pense que je dois demander de l'aide à une personne extérieure. Mon problème c'est de durer dans le changement...*
- Glori *Pour durer, l'intervention de quelqu'un d'extérieur vous paraît un atout indispensable à l'avenir. Comment devriez-vous vous organiser ?*
- Pascal *Hum, j'avais pensé à quelque chose, je crois que j'ai dans mon entourage quelqu'un qui pourrait m'aider à planifier mon agenda de façon efficace.*
- Glori *Parfait, et si je vous invite à aller dans le détail, que diriez-vous ?*
- Pascal *Dans le détail... je dirais... que je devrais organiser une rencontre régulière avec cette personne, peut-être toutes les semaines pour regarder ce qui se présente et le répartir de façon harmonieuse. Éviter à tout prix d'enchaîner les formations sans avoir le temps de bien les préparer.*
- Glori *Anticiper pour ne pas subir et prendre du plaisir. Cela vous permettrait de tenir mieux vos engagements, notamment dans l'écriture de ce guide et envers votre coauteure*
- Pascal *Oui, c'est important pour moi qu'elle sente que je suis disponible pour écrire...*
- Glori *Oui effectivement, je pense que cela va lui plaire... !*
- Pascal *Merci beaucoup de votre écoute et de votre aide. A bientôt !*

Introduction

À QUI S'ADRESSE CE GUIDE ?

Si vous êtes un.e professionnel.le de santé, un.e travailleur.euse social.e, un.e éducateur.trice, un.e animateur.trice, un.e enseignant.e, un.e coach de vie ou sportif.ve, un.e agent des services de probation, que vous travailliez en institution ou dans le monde libéral, ce guide vous aidera à vous rapprocher d'une relation d'aide fidèle à l'esprit de l'Entretien Motivationnel. Il répondra, nous l'espérons, à la plupart de vos questions sur la meilleure manière de soutenir la motivation à changer sans provoquer, chez vos interlocuteurs.trices, de réactions contre-productives qui éloigneraient la probabilité que ce changement advienne. L'Entretien Motivationnel offre l'opportunité de réfléchir à notre pratique et à nos manières d'aider quel. le que soit l'interlocuteur.trice avec qui nous sommes en contact dans notre univers professionnel. Essentiellement parce que, face au changement, l'être humain a besoin de se sentir impliqué dans ses pistes de solution pour y adhérer et les réaliser.

COMMENT LIRE CE GUIDE ?

Un guide, quatre possibilités de lecture

Plusieurs choix de lecture de ce guide sont possibles pour s'adapter au mieux à vos besoins et vos envies.

1. Vous avez envie de le lire comme des étapes telles que nous vous les proposons.
2. Vous décidez de ne pas suivre cet ordre et de le lire au gré de vos envies.
3. Vous piochez, dans tel ou tel chapitre, fiche..., l'information recherchée.
4. Vous avez envie de suivre une démarche d'apprentissage progressif. Pour cela, vous avez la possibilité de lire les fiches de la partie 2 par niveaux de complexité d'apprentissage symbolisés

par des étoiles (1 à 4). Tout cela est détaillé dans la partie 1, Pré-alable n° 2.

Pour nous, il est important de **vous laisser le choix**. C'est une manière d'être congruent avec le principe central de la motivation : **l'auto-détermination**. Vous avez toujours le contrôle sur ce que vous lisez et nous avons confiance en votre discernement dans vos choix de progression de lecture.

Un mot sur l'écriture inclusive

Nous avons longuement échangé autour de la nécessité ou non d'écrire ce guide en écriture inclusive. Si nous n'avons aucun doute sur l'importance d'inclure tous les genres, il nous semble que l'écriture inclusive reste un obstacle à une lecture fluide. En dehors de l'avant-propos, de l'introduction et de la partie 3, où nous avons opté pour celle-ci, le reste du texte sera écrit alternativement au masculin et au féminin, pour conserver notre intention de n'exclure personne. Bien sûr, les textes qu'ils soient écrits au masculin ou féminin, incluront toujours les autres genres. Le genre sera indiqué en début de texte par une note de bas de page.

Un mot pour parler de la personne avec qui vous allez échanger

Nous avons fait le choix de nommer **interlocuteur.trice** la personne qui bénéficie de votre action. C'est un terme transversal qui peut être : un.e patiente, un.e détenu.e, un.e probationnaire, un.e jeune, une personne âgée, un.e client.e, un.e collègue... . Les entraînements sont eux aussi transférables dans toutes les professions citées tout au long du guide.

Est-ce que ce livre pourra réellement accompagner vos apprentissages ?

Alors que notre intention est votre mise en pratique de l'Entretien Motivationnel, vous pourriez questionner la pertinence du format : pourquoi un livre ? « *Est-ce que d'ailleurs un « simple » livre aura le pouvoir*

de m'accompagner dans ma pratique et de la faire changer ? ». Nous espérons sincèrement qu'il sera une aide significative dans votre apprentissage. En effet, notre méthode vous offre, à travers différentes situations-problèmes, l'opportunité d'aborder les notions clés de l'Entretien Motivationnel, pour ensuite les introduire dans votre quotidien grâce aux entraînements proposés. Le cheminement de ce livre vous guidera de **la théorie à la pratique et de l'expérience à l'analyse**. Si vous suivez ce chemin d'actions, vous aurez la possibilité d'observer **en quoi cette expérience fera évoluer vos perceptions et compréhension des notions abordées sur un plan théorique**. Le défi pour vous sera de suivre ces étapes sans l'appui du formateur. trice à vos côtés et sans l'aide des pairs (effet vicariant¹). Pour répondre à votre besoin d'apprentissage de l'Entretien Motivationnel, nous vous proposons tout au long de ce guide une alternance entre compréhension et pratique, puis entre pratique et analyse. Vous retrouverez sur le site www.abcd-em.com plusieurs notions illustrées par des enregistrements audio et vidéo. En tout état de cause, la lecture de cet ouvrage s'en trouvera bonifiée si vous trouvez une personne qualifiée en Entretien Motivationnel susceptible de vous accompagner.

QUE TROUVEREZ-VOUS DANS CHAQUE PARTIE ?

La partie 1 explore le thème :

« S'organiser pour apprendre »

Dans cette partie, nous vous exposerons les concepts pédagogiques sous-jacents à l'apprentissage en général et leur intégration à notre méthode d'apprentissage de l'Entretien Motivationnel en particulier. L'idée est d'optimiser le transfert de l'Entretien Motivationnel dans votre pratique professionnelle.

La partie 2 détaille notre proposition d'apprentissage :

« 20 fiches pour pratiquer l'Entretien Motivationnel »

Dans cette partie faite de fiches synthétiques et pratiques, vous découvrirez notre méthode d'apprentissage progressif de l'EM. Nous avons ciblé les savoir-faire indispensables à sa pratique sans

1. Appropriation d'un comportement en l'observant chez un pair.

chercher à tout aborder. Notre intention est de présenter certains concepts de façon simple sans les déformer.

La partie 3 soutient l'idée de :

« S'évaluer pour évoluer »

Les expériences et la démarche réflexive initiées tout au long de nos fiches sont vos premiers pas, et nous vous proposons d'entrevoir les pas suivants pour progresser et vous évaluer dans votre pratique.

Le livret détachable est votre

« Carnet de bord »

C'est un outil essentiel pour noter et matérialiser votre pensée, votre analyse, l'évolution de vos représentations et la traduction pratique de chaque thème abordé dans ce guide. Cette partie est nomade pour que vous l'emportiez partout où vous mettrez en œuvre vos changements et vos expériences. Faire l'effort d'écrire matérialise votre pensée et ancre vos connaissances. C'est un outil pour vous aider à atteindre le savoir « comment » et pas seulement le savoir théorique.

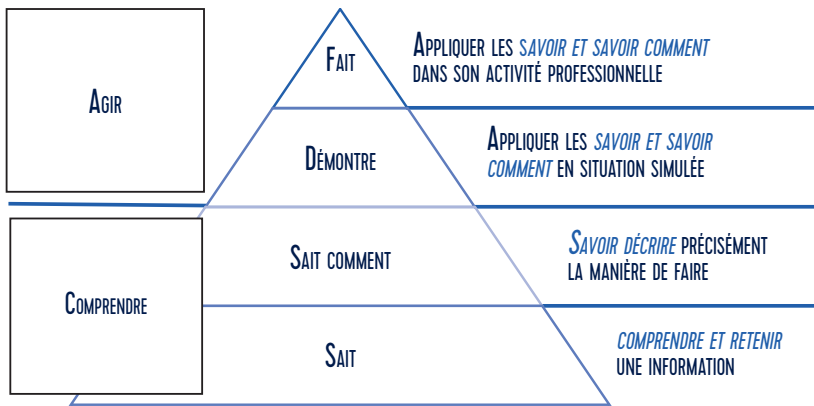
NOS ENTRAÎNEMENTS

Il n'est pas toujours facile de se lancer dans les exercices. Nous craignons de nous tromper, de créer une réaction négative chez nos interlocuteurs.trices, qu'ils s'aperçoivent que nous essayons quelque chose de nouveau... Quoi qu'il arrive, pour apprendre l'Entretien Motivationnel, il faut essayer, réussir, se tromper, recommencer (et réfléchir entre deux).

Pour démarrer vos apprentissages, nous vous proposons de vous tester avec un.e proche, une personne de confiance qui vous comprendra si vous ne savez pas quoi répondre, si vous regardez votre guide parce que vous avez oublié comment continuer, etc. Ce.tte proche, il.elle peut être un.e ami.e, un membre de votre famille ou un.e collègue avec lequel.laquelle vous pourrez vous essayer chacun.cune votre tour sans risque (le plus grand risque c'est de piquer un énorme fou rire). L'avantage du.de la collègue qui, comme vous souhaite expérimenter l'Entretien Motivationnel, est la stimulation réciproque pour apprendre sans se décourager. Quoi qu'il en soit, vous ne manquerez pas de dûment le.la prévenir que c'est un exercice

pour améliorer vos compétences relationnelles. Ces entraînements sont essentiels si vous voulez aller au-delà de la simple compréhension des concepts et que vous souhaitez incorporer l'Entretien Motivationnel dans votre pratique.

Selon la pyramide de Miller¹ (pas William mais George !) qui illustre l'approche par compétences, si votre besoin est de dépasser le stade du savoir (comprendre le principe de l'Entretien Motivationnel), pour atteindre son intégration dans vos activités professionnelles quotidiennes, alors l'expérimentation analysée et évaluée est une étape indispensable.



Ce schéma intègre les différents points de l'apprentissage. Les savoirs sont un préalable indispensable, mais ne suffisent pas pour agir. Pour atteindre l'application, il faut s'essayer à appliquer.

LA STRUCTURE DES CHAPITRES ET DES FICHES

Nous avons créé un modèle qui se reproduit tout au long du guide avec des rubriques accompagnées de pictogrammes qui vous aideront à vous repérer.

Chaque chapitre commence par une introduction qui situe le questionnement. Pour répondre à la problématique, nous proposons ensuite plusieurs fiches/clés par chapitre.

1. Adapté de G.E. Miller, The assessment of clinical skills/competence/performance, *Acad Med*, 1990, 65(9) : 563-567.

Chaque fiche/clé se décline de la même manière, avec des rubriques qui ciblent chaque fois un objectif. Vous les repêrerez grâce aux pictogrammes suivants :

« Cette fiche (clé) vous sera utile pour »



Décrit le but de la fiche.

« Cette fiche (clé) vous invitera à »



Décrit la nouvelle compétence que la fiche vous propose d'acquérir.

« Niveau de complexité d'apprentissage »



Indication pour chaque notion abordée selon sa difficulté d'apprentissage (*d'après une catégorisation appartenant aux auteurs*). Une et deux étoiles nous paraissant les plus aisément abordables, trois et quatre étoiles nécessitant certains prérequis. À noter qu'une fiche peut contenir plusieurs niveaux de complexité d'apprentissage.

« De quoi allons-nous parler ? »



Décrit des éléments importants pour comprendre l'enjeu de la fiche et faciliter l'apprentissage de la nouvelle compétence à expérimenter.

« Comment vous y prendre ? »




Décrit notre proposition d'apprentissage de la compétence en jeu dans cette fiche. C'est une sorte de mode d'emploi pour y arriver. Libre à vous de l'ajuster en fonction de votre expérience. Cette rubrique est accompagnée d'étoiles indiquant le niveau de difficulté d'apprentissage.

« Notre témoignage »




Parce qu'apprendre n'est pas toujours aussi facile que souhaité, nous vous partageons nos propres expériences d'apprentissage en relation avec le thème de la fiche.


« Entraînements »

 Des exercices vous permettent de pratiquer les nouvelles compétences propres à l'Entretien Motivationnel. En général, les premiers sont à réaliser avec des proches pour vous donner confiance avant d'essayer « dans la vraie vie ». Les différents entraînements proposés dans nos fiches sont disponibles en format pdf sur le site www.abcd-em.com


« Carnet de bord »

 Des questions vous accompagnent sur la route de votre apprentissage de l'Entretien Motivationnel. Vos réponses seront à écrire dans votre carnet de bord. Nous espérons qu'il sera votre compagnon tout au long de ce guide et la jonction entre votre lecture et vos expérimentations.

« Pour aller plus loin »

 Pour éviter d'alourdir le texte principal, nous avons choisi de compléter quelques thèmes par un approfondissement de la question. Vous trouverez cette rubrique en fin de fiche.

Des enregistrements audios et vidéos

 Dans certaines fiches, ce logo vous indique que vous trouverez sur le site internet www.abcd-em.com un enregistrement audio ou vidéo illustrant les compétences développées dans la fiche ou vous permettant de réaliser un entraînement.

Trombinoscope

Vous retrouverez tout au long de cet ouvrage des illustrations mettant en scène différents personnages. Elles introduisent chaque partie et chaque chapitre. Afin de vous permettre de reconnaître les personnages, nous vous les présentons :



« IL ÉTAIT UNE FOIS... L'EM »

Merci à William Miller pour sa disponibilité et sa générosité ; nos échanges ont été très utiles à la rédaction de ce chapitre.

Au début, et comme pour la tarte Tatin, c'est en observant des résultats inattendus que William Miller façonna la première pièce de l'Entretien Motivationnel. Il n'imaginait pas encore l'ampleur de sa découverte ; pour autant, il mit tout cela dans un coin de sa tête et continua de réfléchir. Qu'avait-il vu de si étrange ? Il avait été frappé par les résultats d'une étude conduite en 1980 qui démontraient **le poids de l'empathie dans le devenir des patients**. Des intervenants en addictologie¹ étaient censés administrer le même traitement aux patients du centre dans lequel ils travaillaient. Le pronostic des patients variait énormément selon l'intervenant auxquels ils avaient eu à affaire. Les différences observées entre eux s'expliquaient pour deux tiers par leur niveau d'empathie exprimée. L'empathie, plutôt que la confrontation, se présentait comme un élément déterminant de la thérapie elle-même en plus d'être une attitude humaniste appréciée. Ces résultats confirmaient les premiers travaux de Carl Rogers².

Un peu plus tard, le même Miller passa une année sabbatique en Norvège et accepta de se faire *chahuter* par de jeunes psychologues en mal de certitudes. Ces joutes oratoires à partir d'exemples pratiques l'obligèrent à tamiser sa pratique pour en extraire la substantifique moelle et continuer à coudre le patchwork de l'Entretien Motivationnel. L'ensemble finit par constituer une image qui représentait, d'une certaine manière, un modèle implicite s'écartant des techniques purement comportementales qu'il était censé utiliser. Miller confia ces trouvailles à un éditeur sans autre idée que de partager, mais celui-ci, très intéressé par les idées rapportées, lui demanda de synthétiser l'ensemble et d'en faire un premier

1. W.R. Miller, C.A. Taylor, J.C. West, Focused versus broad-spectrum behavior therapy for problem drinkers. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 1980, 48(5) : 590-601.

2. C. Rogers, *Le Développement de la personne*, (1961) 2^e éd., Malakoff, InterÉditions, 2018.