

# Déroulé de la formation en Entretien Motivationnel

Formation EM - 2017

HBMotion - eduthera

## Jour 1 : Description générale des différentes séquences

### 1. ENTRER ENSEMBLE DANS L'EM

#### Objectifs pédagogiques

Faire connaissance.

Installer la dynamique du groupe & poser le cadre de la formation.

Permettre à chacun de se présenter, de présenter les raisons qui ont fait choisir le métier de soignant, ses motivations et ses difficultés professionnelles, situer les attentes.

Contextualiser la formation en EM pour la prise en charge de la population placée sous-main de justice.

#### Activités

- a. Présentation du binôme de formateurs et des aspects pratiques de la formation (horaires, repas, divers, etc.).

- b. Posons le cadre

Rappel du contexte et des objectifs de la formation en 4 jours : 3+1.  
Travail collaboratif sur ce que le groupe choisit de poser comme règles de fonctionnement. Ecriture des règles au paperboard.

- c. Présentons-nous

Méthode des duos en 2 X 5 minutes où chacun présente son voisin en plénière. Thèmes abordés : Pourquoi avoir choisi ce métier ? Si vous n'avez pas été soignant vous auriez fait quoi ? Quelle(s) qualité(s) humaine(s) vous aide à motiver vos patients ?

- d. Continuez le dialogue

Temps individuel & restitution plénière à partir de deux cas pratiques entre un agent et une personne parmi la base de données de cas pratiques HBMotion.

A la fin de la formation, nous serions contents si vous...

### 2. QU'EST-CE QUE L'ENTRETIEN MOTIVATIONNEL ?

#### Objectifs pédagogiques

Définir l'entretien motivationnel et le contextualiser dans l'environnement de travail des soignant et des DPIIP.

## Outil / Matériel / Support

Matériel de projection - paper board  
- marqueurs de différentes couleurs  
- diaporama powerpoint - post it

Documents :

1. Diaporama  
POWERPOINT unique et commun à tous les formateurs HBMotion et dédié à la prise en charge de la population placée sous-main de justice.
2. Texte " blancs à compléter" sur les règles de fonctionnement du groupe.
3. Document « Expérimenter les effets du style convaincre ».
4. Document « Expérimenter les effets du style motiver ».

## Activités

- a. Qu'est-ce que vous connaissez de l'entretien motivationnel ? »

Atelier de brainstorming collectif où chacun peut s'exprimer.

- b. Bilan des pratiques actuelles

Travail en deux temps. Travail de réflexion personnelle (5 minutes) puis en binôme (10 minutes).

Quel lien faites-vous entre l'EM et vos autres formations (Eval, etc.) ?

## Apport théorique

Distinction entre l'approche motivationnelle et l'entretien motivationnel.

Ce qu'est l'entretien motivationnel et ce qu'il n'est pas.

### 3. *ABORDER LE CHANGEMENT*

## Objectifs pédagogiques

Identifier les ingrédients du changement.

## Activités

**Expérimenter la notion de changement, d'accompagnement au changement et les différents types d'entretien.**

- c. Le vélo à roulette et les ballons qui s'envolent

En individuel : réfléchir d'après cette fiche à la notion d'accompagnement au changement, et à votre pratique professionnelle.

Par binôme : partager votre manière de faire face à l'ambivalence, la méthode que vous utilisez pour aborder le changement

Puis à 4 : faire une synthèse des méthodes utilisées pour accompagner le changement

Restitutions : au groupe.

- d. Deux lignes A et B en face à face (A à gauche et B à droite) où chacun imagine une situation à changer pour lui-même.

Transmission du document : Expérimenter les effets du style convaincre.

Travail en binôme de 5 minutes : « partagez quelque chose de vrai, que vous pourriez entreprendre et que pour toutes sortes de bonnes ou mauvaises raisons, vous n'avez pas encore entrepris ».

Si ce jeu n'est pas votre habitude jouez le jeu et étonnez-vous !

Débrief à deux.

Puis décalage, pour changer de binôme

Donner le document : *Expérimenter les effets du style « motiver »*

Partager quelque chose de vrai en 5 minutes

Débrief à deux, puis en plénière.

## Apport théorique

**Les différents styles de communication.** Introduction des trois styles de communication.

## Activités

### Expérimenter la résistance au changement.

- a. Expérimentation physique : Se mettre 2 par 2 face à face, les mains collées face à face : « Ne rien dire, En silence, vous devez faire bouger votre partenaire ». Exploration d'une autre manière de bouger.
- b. Film sur un entretien exprimant un style directif.  
Que fait le soignant ? Quels comportements/phrases chez le soignant provoque une résistance chez la personne ? Quelle est l'intention du soignant ?  
Comment réagit la personne ?  
Pensez-vous que la personne s'engage dans un changement ?

### Expérimenter la notion d'ambivalence.

- a. Scénette  
Jeu de rôle où une personne/un patient s'entretient avec un soignant/soignant sur le changement envisagé... et montre de l'ambivalence...  
Les faire débriefer sur ce qu'ils ont remarqué dans cette scène : les freins, là où en est la personne... Arguments « pour » et ceux « contre » le changement. Que faire face à une personne/patient qui en est là ?
- b. Repérer les étapes du changement « Souvenez-vous de la dernière fois que vous avez eu envie de changer quelque chose... »  
Quelles ont été les étapes par lesquelles vous êtes passés pour changer ?  
Quels ont été les freins ?  
Y a-t-il des expériences où vous pouviez en même temps avoir envie et de l'autre préférer ne rien faire... ? D'après vous pourquoi ?

## Apports théoriques

Ambivalence et balance décisionnelle. La résistance au changement et le réflexe correcteur. Le discours maintien.

### **4. L'ESPRIT DE L'ENTRETIEN MOTIVATIONNEL**

## Objectifs pédagogiques

Identifier les quatre principes qui guident l'esprit de l'entretien motivationnel

### Expérimenter les compétences nécessaires à l'EM et l'esprit de l'EM.

- a. Deuxième film (style Entretien motivationnel)  
  
Former 4 groupes, avec un rapporteur pour chaque groupe qui se réunissent pour partager leur observation. Deux groupes s'expriment en plénière via leur rapporteur respectif.
  - Quels éléments de ce dialogue vous semblent caractéristiques de l'EM ?
  - Quel est l'esprit global de cet entretien ?
  - Quels sont les outils utilisés par le soignant pour motiver la personne ?
  - Comment réagit la personne ?

## Apports théoriques

Les quatre principes de l'EM.

---

# Déroulé de la formation en Entretien Motivationnel

---

Formation EM - 2017

HBMotion - eduthera

---

## Jour 2 : Description générale des différentes séquences

### REPRISE DE CONTACT

Esprit, est-tu là ?

### Activité

Dialogue entre un agent et une personne : comment envisagez-vous la suite du dialogue ...

### 5. LES COMPETENCES DE BASE DE L'EM

#### Objectifs pédagogiques

Maîtriser les compétences de base de l'EM (questions ouvertes et fermées, écoute réflexive, résumés, valorisation, informations/conseils).

#### Activités

- a. Exemples de questions ouvertes et fermées. Travail de groupe pour permettre d'exprimer sa perception de la différence, puis s'exercer à poser des Q.O et des Q.F et à faire la différence entre les deux types de questions.

- b. La diagonale des reflets

Vous allez écouter la phase et dire à tour de rôle « Vous voulez dire que... » sous la forme d'une affirmation mais pas d'une question.  
Reformulez les propos entendus.  
Continuez les phrases suivantes.

- c. Le jeu du résumé

Mise en jeu d'une situation en binômes (agent-patient), en utilisant uniquement : les reflets, l'écoute et le résumer.  
Une personne expose un changement, les avantages et les freins à ce changement, les raisons qui l'amène à souhaiter ce changement et de comment il se voit mettre en œuvre ce changement.  
Consignes pour celui qui écoute : Utiliser uniquement les reflets, l'écoute et le résumer cet entretien

Retour d'expérience : Comment vous êtes-vous sentis dans cet exercice ?  
Côté Patient ? Côté agent ?  
Faire une synthèse des difficultés et des effets de cette séquence en séance plénière.

## Matériel

Matériel de projection - paper board  
- marqueurs de différentes couleurs -  
- diaporama powerpoint- post it

### Documents :

1. Diapositive sur les clés de la rencontre.
2. Liste de questions ouvertes et fermées.
3. Fiches supports avec les phrases de reflets (Vous voulez dire que ...).
4. Liste de valorisations possibles.
5. Etude Pygmalion ou effet Rosenthal & Jacobson sur l'amélioration des performances d'un groupe d'élèves de quartiers pauvres, en fonction du degré de croyance en sa réussite venant d'une autorité ou de son environnement.
6. Document de synthèse d'une page : Vade mecum « L'entretien motivationnel ».
7. Document d'autoévaluation des compétences individuelles (à distribuer avant la première session).

## Apports théoriques

Le processus de communication (T. Gordon) et l'écoute réflexive.

## Activités

- a. L'exercice de valorisation  
À partir des énoncés, tentez de formuler la ou les valorisations possibles  
Exemple : « J'ai réussi à économiser assez pour payer la dette que j'avais. ».  
Attention valoriser n'est pas féliciter ni flatter !

## Apports théoriques

Centrage sur l'intention, le processus plutôt que le résultat.

## Activités

- a. Brainstorming sur les notions d'information et de conseil :  
  
« D'après vous comment échanger de l'information ou partager des conseils en respectant l'esprit de l'EM ? »
- b. Mise en situation avec le cas de Mathieu, 19 ans, condamné à 3 reprises pour des faits de cambriolage et de consommation de stupéfiant.

## Apports théoriques

Consolidation avec l'apport théorique après leur avoir demandé s'ils le souhaitaient... après l'avoir fourni, demander ce qu'ils ont envie d'en faire.

Introduire l'outil : Demander – Fournir – Demander.

Construire un entretien motivationnel à partir de la synthèse des compétences utiles.

## **6. LES QUATRE PROCESSUS DE L'EM**

### Objectifs pédagogiques

Maîtriser les compétences de base de l'EM (Engager la relation, focaliser, favoriser l'évocation au changement, planifier).

### Activités

- a. L'exercice du chef d'entreprise. Pendant 10 mn, mettez-vous dans la peau d'un chef d'entreprise ...  
Travail sur les représentations
- b. Ou exercice de l'élève difficile (selon la dynamique du groupe).
- c. Ou Etude Pygmalion (selon la dynamique du groupe).

## Apports théoriques

Les représentations, d'où viennent-elles, comment évoluent-elles, que faire avec elles ? comment les explorer ? Les représentations dans le cadre de la rencontre entre un soignant et un patient en milieu ouvert ou fermé.

## Jour 3 : Description générale des différentes séquences

### REPRISE DE CONTACT

La marche de l'empereur – extrait du film

### Activité

Dialogue entre un agent et une personne : comment envisagez-vous la suite du dialogue ...

### 6.1 LES QUATRE PROCESSUS DE L'EM – ENGAGER LA RELATION

### Objectifs pédagogiques

Se centrer sur la personne et apprendre à approfondir la relation en s'engageant. Travailler sur l'utilisation de l'EM dans le cadre de son mandat professionnel.

Augmenter la collaboration au fil des échanges :

- s'exercer à comprendre ce que vit le patient
- apprendre à exprimer de l'empathie
- retenir son réflexe correcteur (et les conseils).

### Activités

- a. Exercice des chaises (7 chaises).

L'un des deux formateurs joue le rôle d'un patient assis sur la 4ème chaise (trois chaises de chaque côté) et peut se déplacer vers des chaises du côté « résistance » ou du côté « collaboration ».

Il expose son cas pratique en quelques mots et garde une part cachée qu'il s'autorise à dire s'il se sent écouté.

Les stagiaires jouent tour à tour le rôle du soignant, épaulés par un participant (ange gardien) qui se place derrière eux.

Rôle de l'ange gardien : observer et verbaliser ce qui occasionne le déplacement vers la « résistance » versus vers la « collaboration » et réfléchir ensemble à ce qui pourrait mieux fonctionner et rejouer et observer l'effet.

Le patient, chaque fois qu'il se sentira un peu mieux compris, se déplacera plus vers le côté « collaboration ». A l'inverse, s'il a l'impression que les soignants tentent de l'amener dans leur environnement ou de lui donner des conseils, il se déplacera plus du côté « résistance ».

Ensuite, d'autres participants pourront aussi expérimenter le vécu du patient / bénéficiaire en jouant ce rôle.

## Matériel

Matériel de projection - paper board - marqueurs de différentes couleurs – powerpoint - post it

Documents :

1. Liste de questions pour faire émerger le discours changement.
2. Liste de questions pour faire émerger les capacités de mise en œuvre du changement.
3. L'échelle de motivation au changement.
4. L'outil de construction de l'agenda du changement.
5. La carte des valeurs.
6. Le guide « questions pour un champion ».

Chaque outil pédagogique utilisé en formation est expliqué et détaillé pour en faciliter l'appropriation par les participants comme outils pédagogiques pouvant être utilisés par les participants dans leurs actions éducatives : METHODE INTERROGATIVE

## **6.2 LES QUATRE PROCESSUS DE L'EM – FOCALISER**

### Objectifs pédagogiques

Déterminer la direction à prendre.

### Activités

- a. Exercice du mandat professionnel

Quel est votre mandat dans votre rôle professionnel ? votre objectif ?  
Brainstorming afin d'établir un lien entre leur objectif et l'objectif du détenu.

### Apports théoriques

L'entretien motivationnel nécessite d'établir de quoi le SPIP et le patient vont parler ... Travail sur la focalisation.

### Activités

- a. Exercice des priorités

Exercice en binôme de 10 minutes : aider votre partenaire à définir et mettre en ordre de priorité sur une liste de choses à faire pour les 3 prochains mois de sa vie, en se focalisant sur les objectifs de changement, pas sur l'évocation ou la planification.

### Apports théoriques

Focaliser, c'est ...

Définir et planifier l'agenda du changement.

## **6.3 LES QUATRE PROCESSUS DE L'EM – FAVORISER L'EVOCATION DU CHANGEMENT**

### Objectif pédagogique

Comment orienter mon intervention pour susciter le discours changement ?

### Activités

- a. Exercice : Battre du tambour  
Travail en binôme où le formateur lit des phrases et les participants réagissent par des gestes lorsqu'ils entendent du Discours changement préparatoire, du Discours changement de mise en œuvre, ou du discours maintien :  
« quand vous entendez du Discours changement préparatoire tapez sur vos cuisses ».  
« quand vous entendez du Discours changement de mise en œuvre frottez-vous les mains et quand vous entendez du Discours maintien tapez des pieds ».

Débrief : comment avez-vous vécu cet exercice ? Quel serait la clé que vous aimeriez retenir ?

- b. Exercice par binôme : L'échelle de motivation au changement  
A travers une série de questions, évaluer l'importance ou la confiance accordée au changement et identifier les résistances.
- c. Visionnage de vidéos pour repérer le Discours changement.  
Arrêter la vidéo pour débriefer.  
Discours changement : Désir, Besoin, Raison, Capacité  
Comment le soignant suscite le Discours changement  
Comment le soignant renforce le Discours changement.
- d. Questions pour un champion.  
Création des binômes en fonction de problématiques communes  
Chacun jouera un patient puis un soignant. Le scénario est établi par celui qui tiendra le rôle de soignant.

Vous avez 10 min pour :

- Modifier la question 3 du Guide « questions pour un champion » en fonction de la problématique la plus fréquemment rencontrée ou qui vous met en difficulté.
- Convenir ensemble du profil général du patient (possibilité de s'inspirer d'un cas concret, en évitant de tomber dans la caricature).

En plénière : debrief pour mettre à plat les difficultés rencontrées  
Debrief général : pour observer la progression.

### Apports théoriques

Explorer les objectifs et les valeurs

Répondre au discours changement.

## **6.4 LES QUATRE PROCESSUS DE L'EM – PLANIFIER**

### Objectifs pédagogiques

Comment négocier un plan de changement ?

### Activités

- a. Continuez le dialogue...  
Reprise de l'activité du jour 1 : Avec tout ce que nous avons vu durant cette formation quelle serait vos réponses aujourd'hui ?

### Apports théoriques

Le pont vers le changement.

Penser et discuter à propos du quand et du comment.