



# Formations en Entretien Motivationnel



## L'Entretien Motivationnel ?

L'EM c'est :

- **un style de conversation**
- **partenarial**
- **axé sur un changement de comportement**
- **qui vise l'exploration et la résolution de l'ambivalence en cherchant à renforcer la motivation propre de la personne**
- **en favorisant l'émergence du discours-changement**

### Ressources Bibliographiques

<https://www.afdem.org/ressources/ouvrages/>

- **L'entretien motivationnel** - 2e éd. - Aider la personne à engager le changement, 2013, WR. Miller, S. Rollnick Traduction de D. Lécalier et P. Michaud
- **Pratique de l'entretien motivationnel en groupe**, 2015, Christopher C. Wagner et Karen S. Ingersoll. Traduction par Philippe Michaud et Monique Whalen.
- **Aide-mémoire Entretien Motivationnel en soins infirmiers**, 2019, Sous la direction de J. Dumont et M. Stitou

L'EM repose sur un savoir-être conjugué à des savoir-faire relationnels. Ces deux aspects sont observés et expérimentés lors de nos formations.

## Public de nos formations

L'Entretien Motivationnel est appliqué à de nombreux champs d'interventions où le changement de comportement est à la fois difficile et souhaitable.



**Santé**



**Social**



**Insertion  
professionnelle**



**Justice**

Il est utilisé par des professionnels variés : *médecins, infirmiers, psychologues, diététiciens, éducateurs, assistants de service social, conseillers d'insertion et de probation, kinésithérapeutes, ergothérapeutes, sages-femmes, pharmaciens...*  
Pour de multiples thématiques : *addictions, santé mentale, éducation thérapeutique (ETP), diététique, activité physique, vie sexuelle et affective, vaccination, handicap, prévention de la récidive...*

## Méthode pédagogique

Le format de nos formations favorise l'immersion dans l'esprit de l'entretien motivationnel. L'apprentissage est réalisé de manière progressive, étape par étape, avec des objectifs pédagogiques clairs pour chacune des activités proposées. Nos méthodes pédagogiques interactives font appel à la réalité des participants pour leur permettre de faire des liens avec leur contexte professionnel. Elles mêlent activités variées (jeux, mises en situation, exercices d'écoute et de formulation, démonstrations, observations), débriefings et synthèses théoriques didactiques, et privilégient les petits groupes.

L'évaluation de nos formations porte sur l'acquisition de connaissances, le développement de compétences, la satisfaction et sur des échelles d'auto-évaluation, dans un but d'amélioration continue et d'optimisation du contenu et des formats.

## Nos formateurs

L'AFDEM compte plus de 45 formateurs, venant de France, Québec, Belgique, Suisse et du Liban. Ils ont la particularité d'être pour la plupart des cliniciens en activité : *médecins, infirmiers, diététiciennes, psychologues, kinés, travailleurs sociaux, ergothérapeutes...*  
Une partie d'entre eux est formée à la supervision, à l'utilisation du MITI et à l'entretien motivationnel de groupe. Certains sont membres du réseau international des formateurs en Entretien Motivationnel (MINT <http://www.motivationalinterviewing.org/>).

### Objectif général

Découvrir les concepts de l'EM et acquérir les compétences fondamentales permettant d'expérimenter le style relationnel caractéristique de l'EM.



### Durée

3 jours consécutifs - 21h de face-à-face pédagogique en présentiel.



### Objectifs pédagogiques

à la fin de la formation les participants seront capables de :

#### Savoir



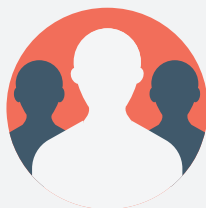
- différencier les 3 styles de communication
- définir le concept d'empathie
- définir la dissonance, l'ambivalence, l'EM et ses champs d'application
- définir l'esprit, les 5 savoir-faire et les 4 processus de l'EM
- expliquer l'importance du discours-changement (DC)

#### Savoir Faire



- repérer le réflexe correcteur, les impasses relationnelles et leurs effets
- poser des questions ouvertes, formuler des reflets et des valorisations, faire des résumés
- échanger de l'information de manière motivationnelle
- repérer le discours-changement (DC)

#### Savoir Être



- prendre conscience de leur style de communication avec la personne
- se centrer sur la personne
- développer leurs capacités d'empathie et leur qualité de présence à l'autre

## Programme

### Jour 1



#### L' esprit

Faire connaissance  
 Objectifs et principes de la formation  
 Charte  
 Ambivalence, réflexe correcteur et impasses relationnelles  
 Les 4 pans de l'esprit  
 L'empathie  
 L'écoute active en pratique  
 Evaluation du jour

### Jour 2



#### Les savoir-faire

OuVER :  
 - questions ouvertes  
 - écoute réflexive  
 - valorisations  
 - résumés  
 Partager de l'information  
 Évaluation du jour

### Jour 3



#### Les processus

Engager : comment créer l'alliance  
 Focaliser : comment donner une direction à l'entretien  
 Évoquer : comment susciter le discours-changement  
 Plannifier : comment concrétiser le changement  
 Exercice d'intégration  
 Evaluation de la formation  
 Les suites de la formation



- Pré requis :**
- Avoir suivi une formation de base en EM de 14h minimum (2 jours consécutifs)
  - Pratiquer l'EM régulièrement depuis 3 à 4 mois minimum

## Objectif général

S'approprier le savoir-être et les savoir-faire de l'EM pour les intégrer à sa pratique



## Durée

3 jours consécutifs - 21h de face-à-face pédagogique en présentiel



## Objectifs pédagogiques

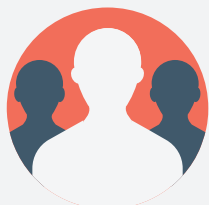
à la fin de la formation les participants seront capables de :

### Savoir Faire



- Utiliser les compétences de l'EM
- Appliquer les 4 processus
- Repérer la dissonance
- Reconnaître, susciter et renforcer le discours-changement (DC)
- Modérer le discours-maintien (DM)

### Savoir Être



- Approfondir leur posture empathique
- Favoriser l'autonomie et chercher la collaboration

## Programme

### Jour 1



#### L'engagement et la focalisation

Engagement du groupe : créer l'alliance  
Les objectifs et principes de la formation  
Retour d'expériences  
Révisions sur l'EM  
L'empathie et l'auto-exploration en pratique  
La focalisation : co-déterminer la cible de changement

Evaluation du jour

### Jour 2



#### L'évocation

L'ambivalence : DM et DC  
Les différents types de DC  
L'importance et la confiance à changer  
Echelles  
Evaluation du jour

### Jour 3



#### La planification

Les premiers pas  
Des objectifs clairs  
Le maintien du changement  
Mises en pratique avec des cas cliniques  
Plan de développement de ses compétences en EM  
Les suites de la formation : un pas vers la supervision

Evaluation de la formation

Le MITI est un outil de référence qui permet de déterminer dans quelle mesure l'usage de l'entretien motivationnel est effectif.

Des évaluations qualitative et quantitative (échelles de Likert) permettent d'apprécier de façon structurée, l'adhérence à l'EM et les processus qui le composent.

Le MITI peut être utilisé en supervision afin d'aider à améliorer les compétences dans la pratique de l'EM et aussi en recherche pour s'assurer que les interventions sont adhérentes à l'EM.

**Pré requis :** • Avoir suivi une formation de base en EM de 14h minimum (2 jours consécutifs)

### Public cible

- Praticiens qui souhaitent approfondir leur compréhension et leur pratique de l'EM
- Professionnels qui pratiquent l'EM et qui souhaitent faire de la supervision ou soutenir leurs pairs dans l'intégration de l'EM dans leur pratique
- Chercheurs qui utilisent l'EM dans leur recherche et qui ont besoin d'utiliser le MITI pour s'assurer que leurs intervenants sont bien fidèles à la pratique de l'EM
- Professionnels ayant un intérêt pour la recherche en EM



### Durée

3 jours consécutifs - 21 h de face à face pédagogique, en présentiel, majoritairement en petits groupes



### Objectifs pédagogiques

à la fin de la formation les participants seront capables de :

- Identifier les situations où l'usage du MITI est pertinent et adéquat
- Identifier les éléments clés à partager à la personne supervisée, pour la soutenir dans l'intégration de ses compétences en EM
- Expliquer l'intérêt du MITI (en supervision et en recherche)
- Mesurer l'adhérence à la pratique de l'EM
- Évaluer les processus de l'EM
- Évaluer un entretien en utilisant le MITI (les scores globaux et le décompte des comportements)

## Programme

### Jour 1



Découverte du MITI

Partie 1 : les scores globaux  
 Découverte des définitions des 4 scores globaux et mise en pratique  
 Analyse syntaxique avec verbatim :  
 découpage des énoncés

Ecoute d'enregistrements  
 1ers codages de scores globaux

### Jour 2



Partie 2 : les décomptes de comportements  
 Présentation puis mise en pratique  
 Ecoute de séquences d'entretiens et analyse  
 Entretien adhérent à l'EM ou Non adhérent à l'EM  
 Analyse syntaxique avec puis sans verbatims et codage

### Jour 3



Partie 3 : Mise en pratique du MITI :  
 codage complet des scores globaux et décompte de comportements  
 Codages avec verbatims  
 Codages sans verbatims  
 Synthèse, planification pour la suite  
 Evaluation

Pour favoriser un soutien clinique de qualité, superviser à l'entretien motivationnel peut devenir essentiel. Cette formation offre aux personnes impliquées dans l'appropriation de cette approche la possibilité d'apprendre et de pratiquer l'art de superviser par l'entretien motivationnel.

**Pré requis :** • Avoir suivi une formation de base en EM de 14 h minimum (2 jours consécutifs)

 **Durée**

3 jours consécutifs - 21h de face-à-face pédagogique en présentiel

 **Objectifs pédagogiques**

à la fin de la formation les participants seront capables de :

- Identifier ce qui compose une supervision à l'EM
- Appliquer une supervision en individuel ou en groupe par l'EM
- Appliquer une supervision individuelle à distance par l'EM
- Reproduire la supervision avec et par cette approche

 **Contenu pédagogique**

- Introduction
- Quelles sont les modalités à planifier pour soutenir une supervision ?
- Quelles sont les différences entre la supervision et le « coaching » ?
- Quels sont les enjeux relationnels rencontrés en supervision ?
- Comment s'incarne l'EM en supervision ?
- Sur quoi se base une supervision à l'EM ?
- Quelles sont les compétences essentielles du superviseur ?
- Comment se déroule la rétroaction lors d'une supervision en EM ?
- Quel est le rôle des quatre processus en supervision ?
- Comment se déroule la rétroaction lors d'une formule plutôt en mode « coaching » en EM ?
- Quelles sont les particularités entre une supervision individuelle et de groupe ?
- Comment se déroule une supervision en groupe ?

Cette formation intègre les principes spécifiques de l'EM de groupe qui est bien plus que la combinaison de l'entretien motivationnel individuel et de l'animation de groupe et constitue une approche originale.

L'EM de groupe est applicable dans de très nombreux contextes tant dans les milieux de soin, de la prévention ou pénitencier.

La dynamique engendrée par ce type d'approche permet de toucher un plus grand nombre d'individus et de par la richesse de l'approche entraîne des résultats remarquables.

**Pré requis :** • Avoir suivi une formation de base en EM de 14 h minimum (2 jours consécutifs)

### **Durée**

4 jours consécutifs - 28h de face-à-face pédagogique en présentiel

### **Objectif généraux**

Vivre une expérience d'entretien motivationnel de groupe comme participant

Apporter des notions théoriques et pratiques spécifiques telles qu'elles ont été développées par Chris Wagner\*

Construire une formation adaptée à leur milieu d'intervention

### **Objectifs pédagogiques**

à la fin de la formation les participants seront capables de :

- construire un projet d'entretien motivationnel de groupe adapté à leur contexte
- animer un groupe de bénéficiaires en appliquant les principes et la méthodologie spécifique de l'EMG
- analyser le respect des principes de l'EMG en utilisant la grille « AMIGO »

### **Méthode pédagogique**

Concrètement il est proposé aux participants de découvrir l'ouvrage de référence qui leur est fourni en amont de la formation et d'en lire des chapitres spécifiques afin de préparer la formation.

Après un temps consacré à la mise à niveau des principes de base de toute approche motivationnelle, la formation est construite autour des 4 phases ; il est demandé aux participants de « travailler » sur un sujet personnel de changement au fil de ces 4 phases découpées en 8 séances de travail en sous-groupe. Après chaque temps de travail, une réflexion avec l'ensemble des participants à la formation et les formateurs permet de co-construire (consolidé par l'apport d'éléments théoriques) un modèle d'intervention en EM de groupe qui permettra aux stagiaires de mettre en place un groupe d'EM après la formation. Les derniers temps de la formation invitent les participants à se projeter dans l'avenir et à planifier une intervention de groupe qui pourrait être mise en place dans leur contexte de travail.

## Programme

### Jour 1



#### Introduction à l'esprit et à la méthode

- Questions sur les fondements
- Animer un groupe
- Engager le groupe
- Explorer les points de vue des participants

### Jour 2



#### Les savoir-faire

- Elargir les perspectives / Donner de l'élan
- Activités de groupe
- Co animation

### Jour 3



#### Les 4 processus

- Entrer en action
- Personnalités et situations difficiles
- S'adapter à son contexte
- Evaluation

\*Christopher Wagner et Karen Ingersoll, *Pratique de l'entretien motivationnel en groupe*, InterEditions, Paris, 2015.

### LES FORMATIONS AFDEM (INTER-PROFESSIONNELLES)

L'AFDEM organise des formations tout au long de l'année et dans différentes villes. Nos formations sont accessibles à tous, avec un délai de 15 jours à 1 an, selon le type de formation et la période choisie.

Les lieux où nos formations sont organisées, permettent un accès pour les personnes en situation de handicap. Vous trouverez le calendrier et tous les renseignements pratiques en suivant ce lien :

<https://afdem.org/calendrier/>

Les pré-inscriptions se font directement en ligne à cette adresse :

<https://afdem.org/formations/inscription/>

Le nombre de places étant limité, nous vous conseillons de vous pré-inscrire le plus tôt possible.

### LES FORMATIONS SUR SITE (en INTRA)

L'AFDEM co-organise avec les structures qui le demandent, des formations sur mesure pour les équipes.

Vous pouvez réaliser votre demande détaillée sur notre site internet :

<https://afdem.org/formations/demande/>

L'AFDEM vous répondra de manière personnalisée dans un délai de 7 jours ouvrés et veillera à adapter la formation à vos besoins et objectifs pédagogiques.

### ET APRÈS...

Une des façons de poursuivre son apprentissage est de réellement intégrer l'EM à ses pratiques professionnelles, c'est de bénéficier d'une rétroaction (feedback) sur sa pratique\*.

L'idée est d'enregistrer un entretien (après accord du bénéficiaire et signature d'un formulaire, téléchargeable depuis notre site). Cet entretien, après partage avec l'AFDEM, fera l'objet d'une séance de supervision, d'une heure environ, par visioconférence, avec un formateur spécialement formé à la supervision en EM.

Pour plus d'informations ou pour faire une demande de supervision, c'est ici :

<https://afdem.org/supervision/>

\*Forsberg et al., Clinician acquisition and retention of Motivational Interviewing skills: a two-and- a-half- year exploratory study. Substance Abuse Treatment, Prevention, and Policy. 2010.

#### Contact

AFDEM - Association Francophone de Diffusion de l'Entretien Motivationnel

[info@afdem.org](mailto:info@afdem.org)

+33 (0)6 08 35 46 88

<https://www.afdem.org/>

