

Programme de formation :

Parcours complet à l'entretien motivationnel

Prérequis nécessaire pour suivre la formation : Pas de prérequis

Nature de la formation : Formation complète à la pratique de l'entretien motivationnel

Durée : 57 h

Dates : à définir entre les parties

Format : Présentiel & distanciel en ligne via Zoom fourni par l'AFDEM

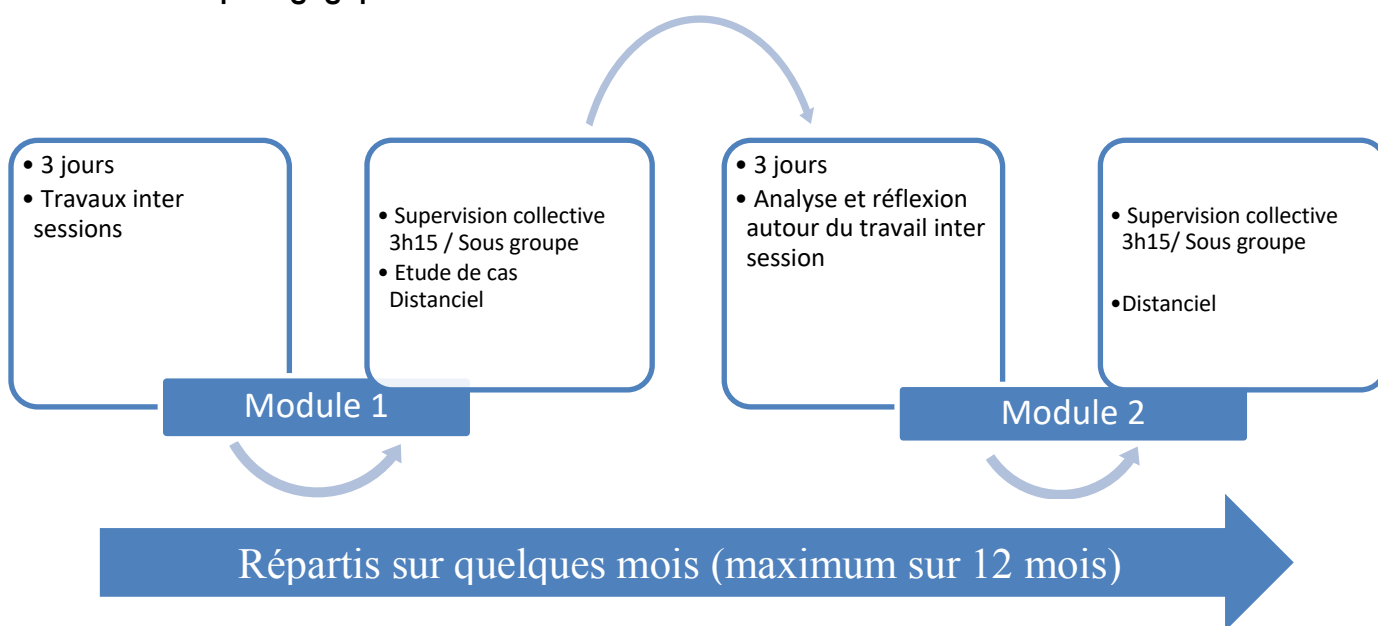
Formateurs :

- Formateurs de l'AFDEM
- Superviseurs de l'AFDEM

Objectif général de cette formation :

- Être en mesure d'accompagner un bénéficiaire dans ses changements en mobilisant les compétences nécessaires à l'entretien motivationnel

Structure pédagogique :



Objectifs opérationnels à atteindre en termes de compétences

<p>Compétences liées aux connaissances et techniques : Savoir justifier l'état d'esprit de l'entretien motivationnel (EM) Repérer les outils au service de l'esprit de l'EM Repérer les différents processus d'un entretien et leur spécificités</p>	<p>Compétences liées à la prise de recul et l'évaluation Permettre aux participants de s'observer, repérer le réflexe correcteur S'appuyer sur le vécu du professionnel pour ajuster sa posture</p>
<p>Compétences liées à l'historique et l'environnement : Contextualiser l'EM, son histoire et son évolution Recontextualiser les compétences de l'EM dans sa pratique quotidienne, en adaptant ces apports à son mandat professionnel</p>	<p>Compétences liées à l'organisation de l'accompagnement Engager la relation d'aide selon les critères de l'EM Focaliser avec le bénéficiaire sur la thématique de changement visé Garder le cap de la discussion Susciter l'évocation des arguments en faveur du changement Inviter à la planification du changement avec le bénéficiaire</p>
<p>Compétences liées à l'écoute et la compréhension : Amener les participants à repérer la nature de leur intervention Intégrer dans leur pratique une écoute réflexive, et l'ensemble des outils de l'entretien motivationnel S'exercer à produire du discours changement au bénéficiaire</p>	<p>Compétence relationnelle : Organiser les conditions nécessaires à la relation de confiance nécessaire à la collaboration Soutenir et encourager son bénéficiaire à mobiliser ses ressources, Communiquer avec les outils de communication de l'entretien motivationnel Incarnier la posture qui guide le bénéficiaire</p>
<p>Compétences liées à l'échange et l'argumentation : S'inscrire dans une démarche motivationnelle qui réagit à l'ambivalence de manière adaptée et ajustée. Susciter et renforcer le discours changement consciemment Modérer le discours maintien</p>	<p>Compétences liées à la gestion de l'information : Partager de l'information avec des bénéficiaires de manière motivationnelle</p>

Objectifs pédagogiques

Chaque formateur veille à :

- Mobiliser une pédagogie socio-constructiviste tout au long de la formation
- Accompagner la réflexivité des participants : sur le lien entre l'entretien motivationnel et le potentiel changement de comportement en santé du bénéficiaire, sur sa posture professionnelle dans le cadre de la relation d'aide et sur sa pratique professionnelle.
- Questionner les participants sur leur pratique et s'assurer d'atteindre les objectifs opérationnels visés par la formation
- Organiser des temps d'expérimentation des points clés durant la formation pour mener un entretien motivationnel
- Offrir des rétro actions formatives tout au long du processus de formation

Contenu et programme de la formation :

Module 1		Temps
Jour 1 : Définir ses besoins d'apprentissage, dessiner les contours de la finalité de l'EM et plonger dans l'esprit		
<p>Matin Engagement avec le groupe : Faire connaissance, charte, besoins de formation Explorer les représentations du groupe vis-à-vis de l'EM Permettre aux participants de s'auto évaluer dans leur pratique Contextualiser la finalité de l'EM (production de DC)</p>	<p>Après midi Repérer les mécanismes face au changement : l'ambivalence, Repérer dans l'ambivalence le DC et le DM Repérer l'impasse du RC : le réflexe correcteur et la dissonance Expérimenter l'esprit de l'EM (empathie, autonomie, pouvoir d'agir)</p>	
Jour 2 : les savoir-faire au service de l'esprit		
<p>Matin Poursuivre l'exploration de l'esprit (partenariat, Altruisme) Comprendre et expérimenter les outils de l'entretien motivationnel (faire un parallèle avec l'esprit et le DC) Pour faire face au RC → DDPD (collaboration + confiance en l'autonomie) Pour favoriser la production de DC → Questions ouvertes Pour favoriser l'alliance et l'empathie → Ecoute réflexive et résumés</p>	<p>Après midi Pour favoriser l'alliance et le soutien de l'autonomie → Valoriser Expérimenter ces outils pour leur appropriation par les participants Analyse du processus de formation pour faire un parallèle avec l'engagement Lister les conditions favorables à l'engagement et la collaboration</p>	21h
Jour 3 : Application des savoir-faire en contexte professionnel		
<p>Matin Expérimenter le processus engager Incorporer les 5 outils de l'EM dans le contexte professionnel des participants Comprendre, repérer et expérimenter les étapes pour focaliser : comment définir une direction à l'entretien ? Cibler un objectif de changement pour l'échange. Tout en gardant l'esprit de collaboration.</p>	<p>Après midi Expérimenter l'EM dans le cadre d'entretien contextualisés à la pratique des participants (Les outils et les processus engager et focaliser) Savoir repérer les savoir-faire dans un échange (grille d'observation factuelle) Introduire la supervision Evaluation de la formation</p>	
Travaux Inter Sessions (TIS)		
Individuellement, offrir des exercices pour poursuivre les apprentissages de l'EM (exercices mobilisant les savoirs, les savoir faire et les savoir-être nécessaires pour l'EM) Activités réflexives autour du projet individuel de formation du participant		2h
Supervisions collectives en sous-groupe		
Définir les modalités entre le superviseur et les supervisés Evaluation formative de la pratique de l'entretien motivationnel Objectifs d'apprentissages définis par le supervisé Sur la base d'enregistrements d'entretiens anonymisés, écouter et analyser des enjeux lors de situations d'accompagnement, définir des pistes de progression pour chacun vis-à-vis de la pratique de l'EM.		3h15X2

Module 2		Temps
Jour 4 : Révisions et savoir-faire centrés sur le DC		
Matin Engagement avec le groupe : Rappel de la charte, besoins de formation Révision des notions vues jusqu'ici Retour d'expériences sur la pratique de l'EM	Après midi Analyse des TIS Approfondir des savoir-faire Susciter et renforcer le DC Faire des exercices pour modérer le DM Exercices selon les besoins du groupe	21h
Jour 5 : Expérimentations et Evoquer et planifier		
Matin Faire le pont entre la focalisation et l'évocation Comprendre et expérimenter le processus de l'évocation (QO, Echelles) Comprendre et expérimenter la planification (Distinguer le projet de l'objectif et l'objectif des stratégies)	Après midi Travailler les étapes de la planification (Exploration des tentatives précédentes, Elaboration des stratégies, SMART, Bon moment pour planifier ? confiance et 1 ^{er} pas) Recontextualiser les notions vues Continuer d'expérimenter ces notions pour leur appropriation par les participants	
Jour 6 : Expérimenter et auto-évaluation		
Matin Analyse de cas clinique complexes et initier une analyse de la pratique Revenir sur le projet/besoins initiaux pour répondre aux interrogations des participants Mise en application de l'ensemble des notions abordées dans des situations authentiques et complexes (esprit, savoir-faire et processus)	Après midi Poursuite de la mise en application Synthèse collective (de ce que l'EM leur a permis de faire évoluer dans leur pratique, fiche synthèse...) Définir la suite de la pratique : Elaboration par chacun d'objectifs d'apprentissage, intervision, supervision, autres Evaluation globale	
Supervisions collectives en sous-groupe		
Sur la base d'un enregistrement d'entretien anonymisé par participant, écouter et analyser les enjeux lors de cette situation d'accompagnement, définir des pistes de progression pour chacun vis-à-vis de la pratique de l'EM.		3h15X2

Modalités d'évaluation de la formation :

L'évaluation se fait à différents niveaux :

- Participants, contenus pédagogiques
- à chaud : évaluation orale à la fin de chaque journée de formation
Evaluation écrite à la fin de chaque module (à créer)
- formateurs
- à chaud, les participants évaluent de manière écrite le formateur
- Les formateurs répondent à une :
auto-évaluation de leur action (à créer)

Évaluation sur la logistique et l'organisation globale de la formation

Les évaluations ont pour objectif de réajuster et s'adapter au groupe.

Et de garantir une **démarche qualité de l'AFDEM** en offrant des pistes de progression sur le fond et la forme de l'offre de formation.

Moyens et méthodes pédagogiques :

Cette formation varie les méthodes pédagogiques et permet aux participants de mettre en application les notions et outils proposés. Il y a des supervisions et des travaux intersessions (TIS) qui viennent ponctuer le parcours d'apprentissage.

Chaque action sera espacée de quelques semaines pour laisser aux participants la possibilité de mettre en application, analyser et progresser dans ses apprentissages de l'entretien motivationnel, sans excéder 12 mois entre le module 1 et 2 afin de garder la dynamique d'apprentissage.

- Techniques pédagogiques réflexives favorisant :
 - la participation active,
 - les échanges,
 - le travail en sous-groupes,
 - les exercices pratiques de mises en situations,
 - la réflexion de chacun ...

Pour les séances de supervision, il est nécessaire que chaque participant ait : un ordinateur, une webcam, un casque audio, un téléphone portable, du temps dédié pour la formation et un lieu calme.

Quelques mots sur l'AFDEM

Créée en 2003, l'Association Francophone de Diffusion de l'Entretien Motivationnel a été créée par un groupe de professionnels de la santé (France, Suisse, Belgique, Canada), désireux de diffuser dans le monde francophone les concepts et la pratique de l'entretien motivationnel. Elle regroupe aujourd'hui plus de 150 adhérents à travers le monde. Association internationale de droit français (sans but lucratif selon la loi de 1901), l'AFDEM est en lien avec le réseau international de diffusion et de promotion de l'entretien motivationnel (MINT – Motivational interviewing network of trainers). L'association entend proposer et développer des formations à l'entretien motivationnel, dans le souci de maintenir une qualité et une rigueur respectueuses de l'esprit qui le sous-tend. Les formations s'adressent à différents publics travaillant dans le soin, la prévention, le conseil, l'action sociale ou éducative, dans un souci d'adaptation aux situations spécifiques rencontrées par chacun. Elle s'attache, par ailleurs, à être une instance ressource pour ses adhérents-formateurs en promouvant l'échange, la réflexion autour des champs d'application, l'élaboration de matériel pédagogique et le soutien des compétences pédagogiques nécessaires à l'animation des formations.