

L'entretien motivationnel dans l'accompagnement et la prise en charge des patients

ORGANISATION

Présentiel

MOYENS

Salle équipée et pouvant accueillir le nombre de participants

Remise à chaque participant d'une documentation de soutien pédagogique

DUREE

2 jour(s)

PUBLIC

Professionnels concernés

PRE-REQUIS

Aucun

Une attestation de formation sera envoyée.

FORMATEUR

CONTEXTE

L'Entretien Motivationnel (EM), est une approche qui permet de guider le patient vers un changement. C'est une approche centrée sur la personne qui a pour but d'explorer, de susciter et de renforcer la motivation au changement.

De nombreuses études ont démontré que la façon dont les professionnels s'adressent à leurs patients peut influencer leur motivation à changer.

Les objectifs et les stratégies de l'EM répondent à des critères bien spécifiques. La formation proposée vise à permettre de repérer les situations où l'EM est indiqué et d'acquérir les compétences de base pour le conduire.

OBJECTIFS PEDAGOGIQUES

OBJECTIFS GENERAUX

Acquérir des connaissances sur l'entretien motivationnel nécessaire au repérage des situations d'ambivalence face au désir de changement et à la réalisation d'un entretien motivationnel afin d'accompagner les personnes dans leurs processus de motivation et de changement.

OBJECTIFS SPECIFIQUES

- Présenter les fondements théoriques et la définition de l'EM
- Identifier les conditions de son utilisation
- Mettre en oeuvre les outils de base en EM
- Expliquer les différents stades de motivation au changement
- Identifier les interventions à conduire selon le stade
- Conduire des entretiens en respectant l'outil EM

DESCRIPTION / CONTENU

INTRODUCTION

- Présentation du formateur, du programme et des objectifs
- Positionnement des stagiaires : questions, attentes
- Evaluation préformation

-> *Premier exercice autour des attentes (dynamique de groupe)*

CONTENU

FONDEMENTS THEORIQUES ET DEFINITION DE L'EM

- Définition
- Références théoriques sur lesquelles s'appuie la définition
 - o L'approche centrée sur le patient (Rogers)
 - o Le modèle du changement (Prochaska et DiClemente)
 - o Théorie de l'autodétermination (Bem)
 - o La balance décisionnelle (Janis et Mann)
 - o La réactance psychologique (Brehm)
- Le processus : 2 phases
 - o Aider la personne à construire sa motivation intrinsèque au changement
 - o Renforcer l'engagement au changement et aider la personne à développer un plan pour le réaliser
- Les sept principes directeurs de l'Entretien Motivationnel :
 1. La motivation au changement doit émaner du client et non être imposée



de l'extérieur.

2. Il revient à la personne aidée, et non à l'aidant, de nommer et de résoudre son ambivalence.
3. La persuasion directe n'est pas une méthode efficace pour résoudre l'ambivalence.
4. Le style de counselling de l'EM est généralement doux et invite à l'exploration.
5. Le thérapeute est directif dans l'exploration et la résolution de l'ambivalence.
6. La motivation au changement n'est pas un trait de caractère du client mais un état qui vacille selon la qualité d'une interaction personnelle.
7. La relation thérapeutique est plus un partenariat qu'une relation expert/client.

LES FONDAMENTAUX

- Manifester de l'empathie
- Faire émerger les contradictions
- Éviter l'affrontement
- Renforcer le sentiment d'efficacité personnelle

-> Pour chaque technique : exemple, exercices d'application

L'UTILISATION DE LA BALANCE DECISIONNELLE

- Poser systématiquement les avantages et les inconvénients perçus par la personne :
 - o de la situation actuelle
 - o de la situation désirée

LA CONDUITE DE L'ENTRETIEN DE L'EM

- Les questions ouvertes : créer un climat de confiance
- La valorisation du patient
- L'écoute réflexive (en écho), reformulation :
 - o le reflet simple
 - o le reflet complexe
 - o le reflet sentiment
- La synthèse
- Les pièges à éviter :
 - o les questions fermées
 - o la confrontation
 - o se poser en expert
 - o se focaliser sur le problème
 - o le jugement

-> Exemple pour chaque étape et exercices d'application

IDENTIFIER LES STADES DE CHANGEMENT ET LES INTERVENTIONS A CONDUIRE

- La préintention : résistance, résignation, déni, rationalisation, agressivité
 - o Intervention : aider à percevoir le problème ; faire naître le doute
- L'intention : ambivalence, contradictions, justifications
 - o Intervention : explorer l'ambivalence (balance décisionnelle) ; promouvoir le changement
- La préparation : intention de passer à l'action dans un futur immédiat
 - o Intervention : aider à trouver la méthode acceptable et accessible ; planifier un programme d'action
- L'action : changement du comportement
 - o Intervention : accompagner le changement (identifier et « récompenser » les succès)
- Le maintien et consolidation : modification du comportement durable
 - o Intervention : identifier les acquis, envisager les stratégies de prévention de la rechute
- La rechute...

- Intervention : aider à se motiver à nouveau, reconstruire la motivation, réduire la culpabilité

-> Exercices de mise en œuvre des techniques à partir de situation identifiées

MISES EN SITUATION

Cette partie sera essentiellement consacrée à des mises en situation où les techniques de l'Entretien Motivationnel seront utilisées. Elle permettra de mettre les participants dans une situation proche de la pratique professionnelle. Traitées sous forme de jeux de rôles, ces situations permettront au groupe de tirer des enseignements de l'ensemble du travail et pour chacun de se fixer des objectifs d'évolution.

SYNTHESE DES AXES DE DEVELOPPEMENT A METTRE EN OEUVRE

BILAN DE LA FORMATION

- Tour de table : retour des stagiaires au regard des objectifs présentés
- Evaluation post-formation

METHODE PEDAGOGIQUE

- Apports théoriques, méthodologiques et cliniques
- Etude de cas
- Analyse réflexive de pratiques, retours d'expériences
- Mises en pratique au travers de jeux de rôles

MODALITES D'EVALUATION

L'évaluation de la formation au regard des objectifs visés se fera à plusieurs niveaux :

EN DEBUT DE FORMATION

- Positionnement initial durant le tour de table et l'évaluation réalisée préformation

EN FIN DE FORMATION

- Évaluation de la satisfaction et des réactions des apprenants : au travers des tours de table et des questionnaires de satisfaction
- Évaluation des acquis : au travers de l'évaluation réalisée post formation et des mises en situation

APRES LA FORMATION

- Suivi à froid (questionnaire dans l'extranet, 3 mois après la formation) pour mesurer le transfert des acquis en situation professionnelle et l'impact sur les pratiques.