

Repérer l'envie de changer ... discours changement

Ghislaine Hochberg, Paris , SEFor,

Conflits d'intérêt Dr Ghislaine Hochberg

- Conférences , projets , congrès:

Astra Zeneca, Orkyn', Bayer , Lilly, LVL, MSD Vaccins, Novartis, Novo Nordisk, Roche , Pierre Favre, Sanofi Aventis, Nelly Médical

- SEFor: (Santé Education Formation)

Formations à l'ETP

- AFDEM : association francophone pour le développement de l'entretien motivationnel

L'entretien motivationnel

Entretien **autour du changement**

avec **une finalité particulière**: susciter et renforcer la motivation personnelle à changer,

donc orientée vers **UN OBJECTIF DE CHANGEMENT.**

Une définition

“L’entretien motivationnel est un style de communication, visant **un changement déterminé et centré sur la personne**, qui permet de favoriser le changement en aidant la résolution de l’ambivalence par l’émergence et le **renforcement du discours-changement.**”

William R. Miller, Stephen Rollnick (2009)

**CHANGER
EST DIFFICILE**

L'AMBIVALENCE EST NORMALE

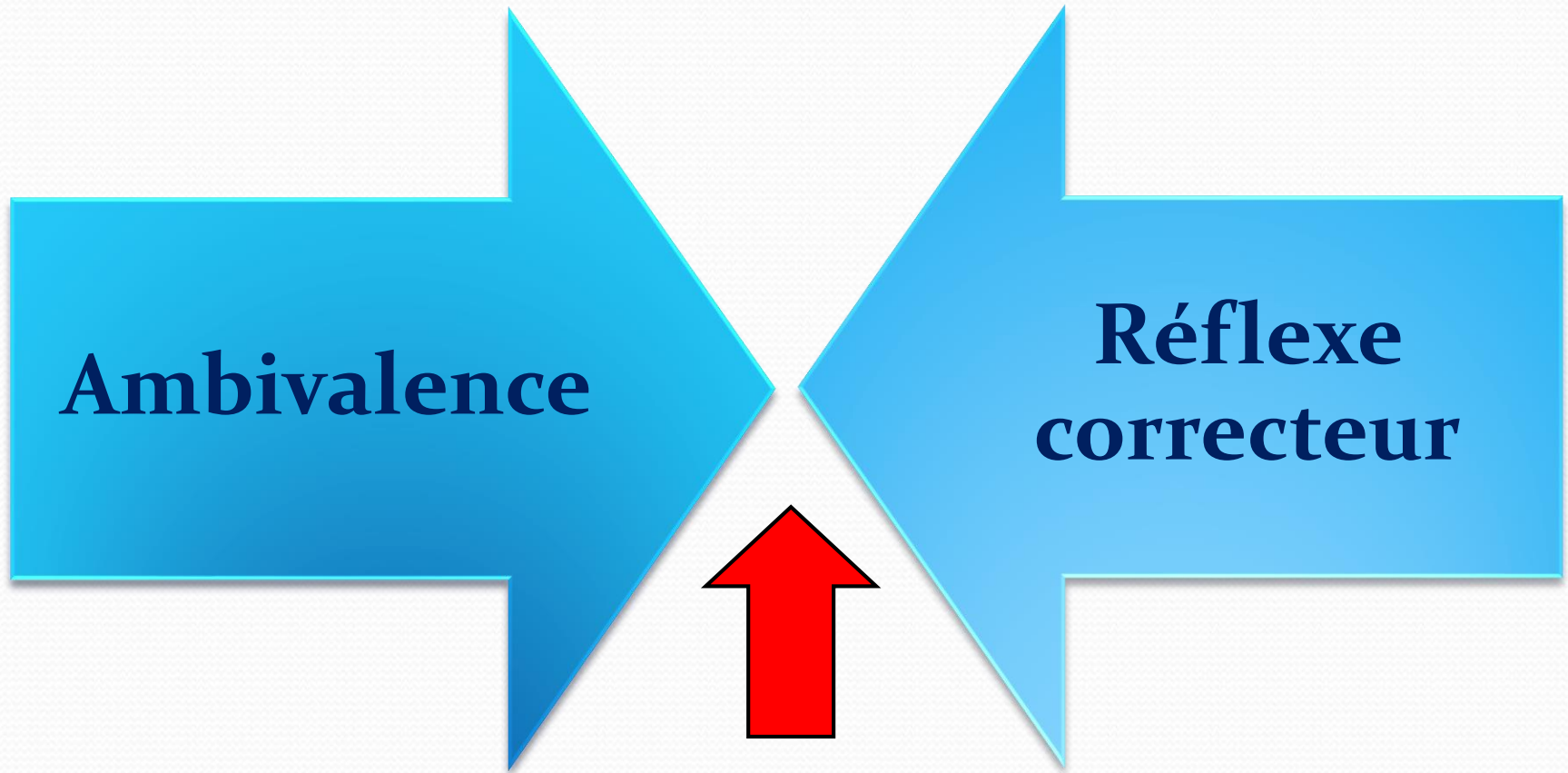
Résoudre l'ambivalence

- Pour S. Miller et W. Rollnick, l'**exploration** du désavantage du statu quo, des avantages et inconvénients du changement et du désavantage du statu quo **permet la résolution de l'ambivalence** à laquelle le sujet est confronté face à la question du changement.
- **L'entretien motivationnel vise donc à aider le sujet à résoudre son ambivalence face au changement.**

Importance du discours-changement

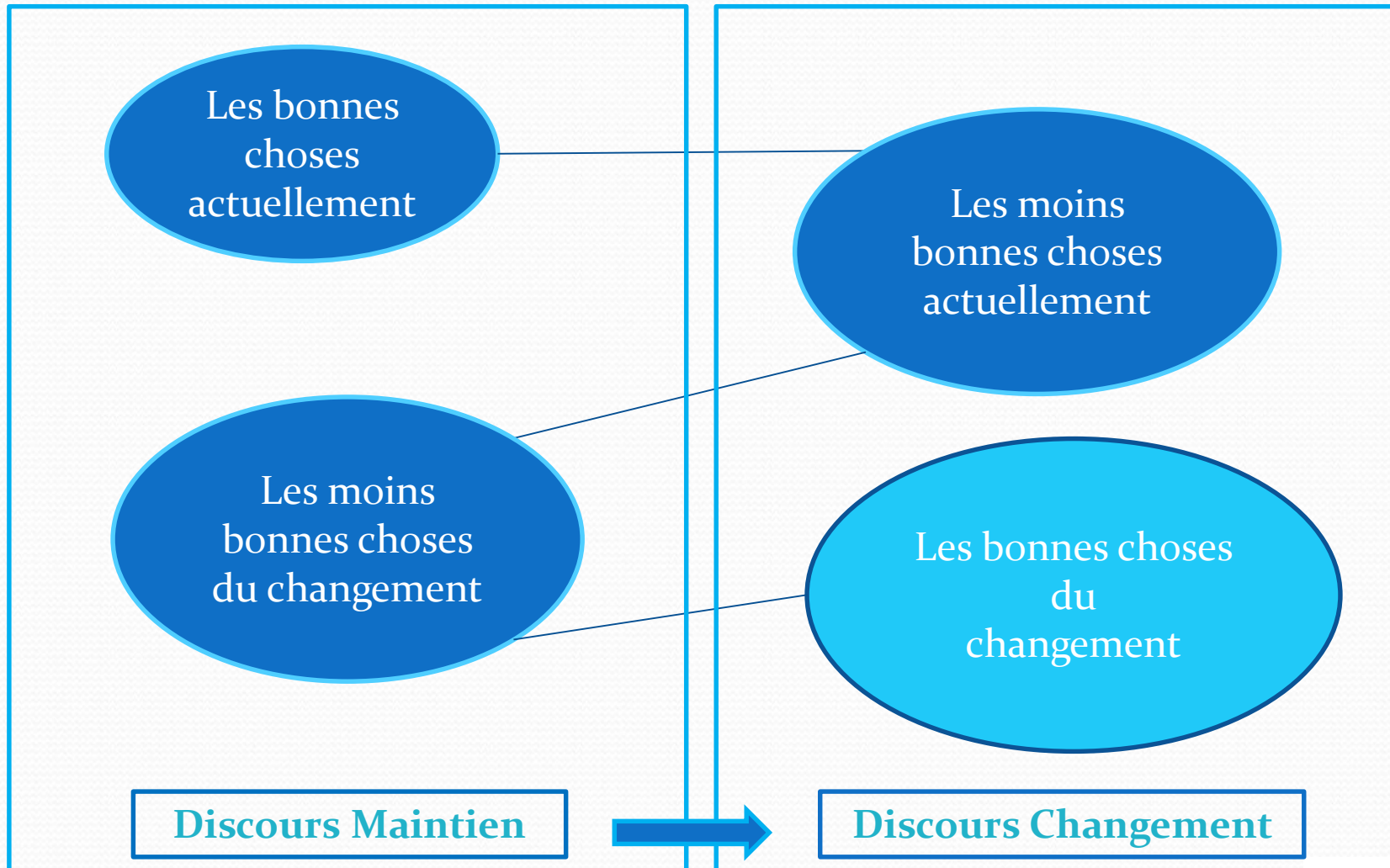
- **Le discours-changement** est corrélé positivement au changement effectif de la personne
- Plus le discours-changement est fréquent et fort, plus la probabilité de changement à terme est importante

Effet du réflexe correcteur

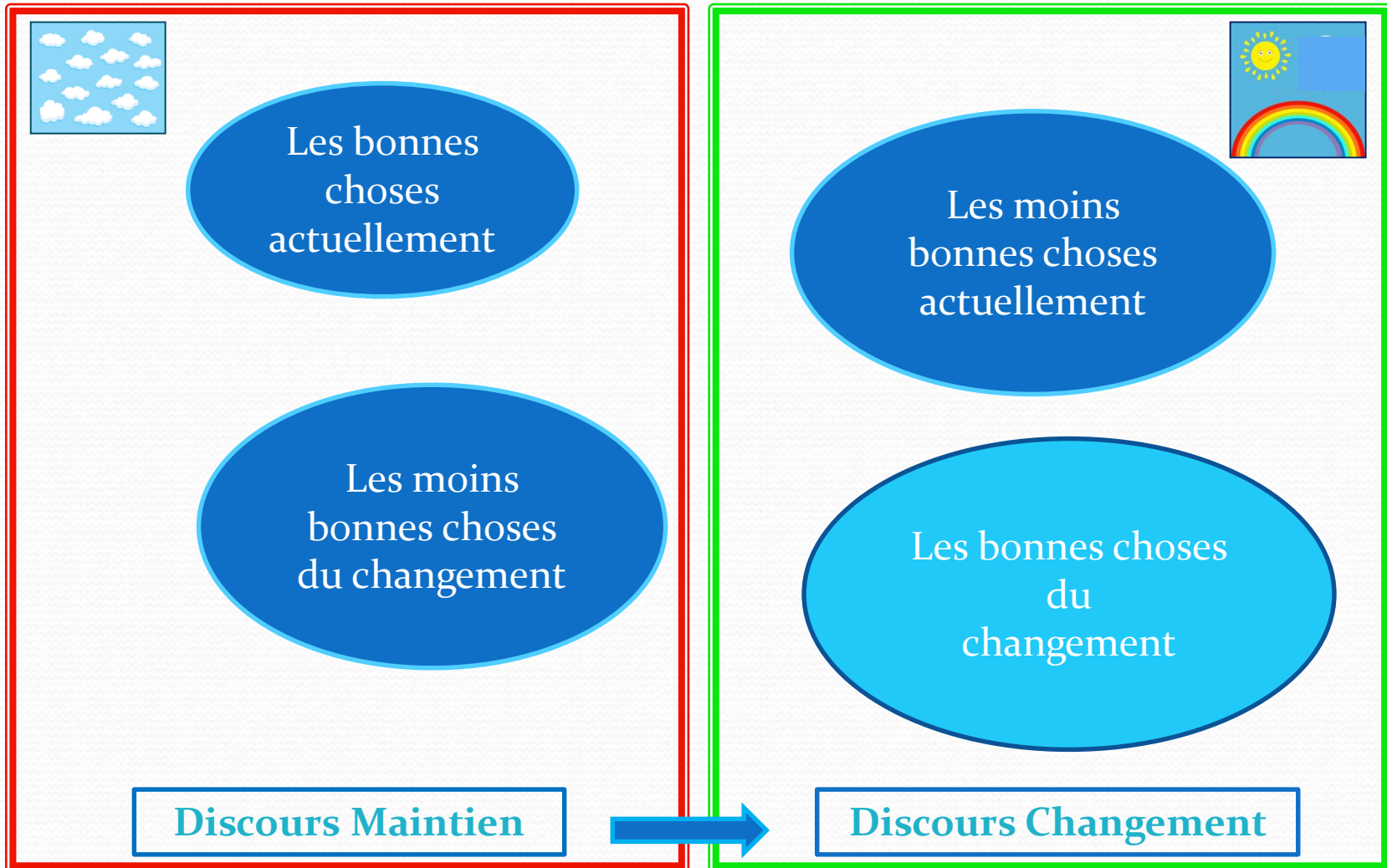


Résistance / Dissonance

L'ambivalence: le slalom décisionnel



Discours maintien ou changement ?



Le DC préparatoire

Désir (*déclarations en faveur du changement*)

« *Je veux vraiment...* » – « *J'aimerais...* » – « *Je voudrais surtout...* » - « *Je souhaite...* »

Capacité (*déclarations sur l'aptitude au changement*)

« *Je suis sûr que je peux...* » – « *Je pourrais peut-être...* » – « *Je serais peut-être capable de...* »

Raison (*arguments spécifiques en faveur du changement*)

« *Je me sentirais sûrement mieux si...* » – « *Ce serait bien si... pour telle raison* »

Besoin (*déclarations impératives sur la nécessité du changement*)

« *Je devrais...* » – « *Je dois...* » – « *Il faut vraiment que...* »

Le DC de mobilisation

Activation (*déclarations sur le projet de changement*)

« *Je me sentirais prêt à...* » – « *Je pourrais commencer par...* »
« *J'ai envisagé d'essayer peut-être de...* »

Engagement (*déclarations sur la mise en œuvre du changement*)

« *Je vais...* » – « *J'ai l'intention de...* » – « *Je vous garantis que...* »

Premiers pas (*déclarations sur les actions déjà réalisées*)

« *J'ai déjà réussi à...* » – « *Cette semaine, j'ai commencé à...* »

DCRB

Discours Changement			Discours Maintien	Résistance
Discours Préparatoire	Engagement	Premiers Pas		Le patient :
Désir			Désir de statu quo	Interrompt
Capacité			Incapacité de changer	Est en désaccord
Raisons			Bénéfices statu quo	Ne tient pas compte
Besoins			Agrément du statu quo (besoin de ne rien changer)	Oui, mais... Non, mais...

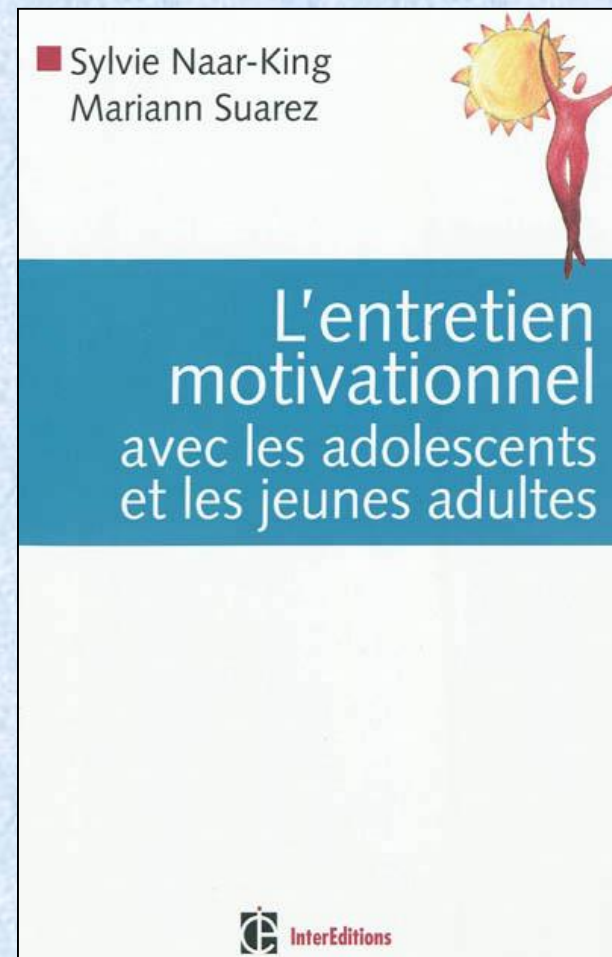
Favoriser le discours changement

- **Posez des questions favorisant l' évocation**
- **Explorez la balance décisionnelle**
- **Suscitez l' élaboration**
- **Demandez des exemples**
- **Regardez en arrière**
- **Projetez-vous en avant**
- **Questionnez les extrêmes**
- **Utilisez les échelles de changement**
- **Explorez les objectifs et les valeurs**
- **Accompagnez le mouvement**

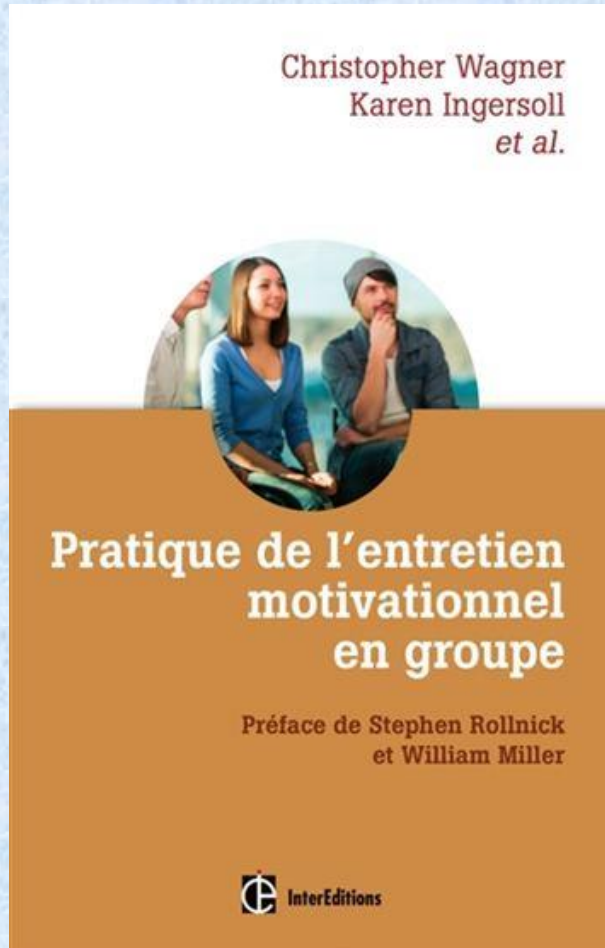
Répondre au discours-changement

- **Refléter**
- **Faire élaborer**
- **Résumer**
- **Renforcer**

Bibliographie



Bibliographie



Bibliographie

