

# 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

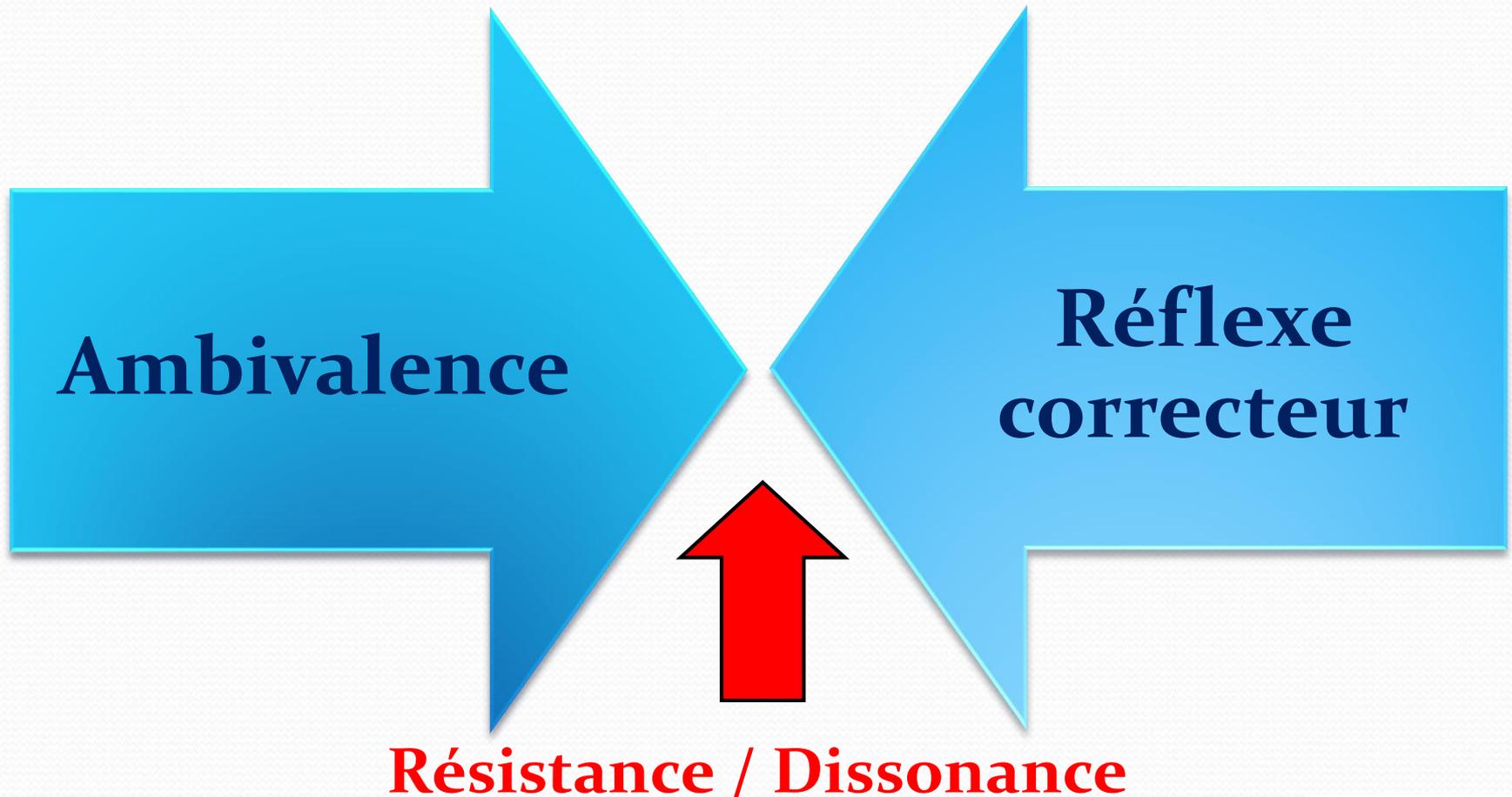
# Résoudre l'ambivalence

- 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.**

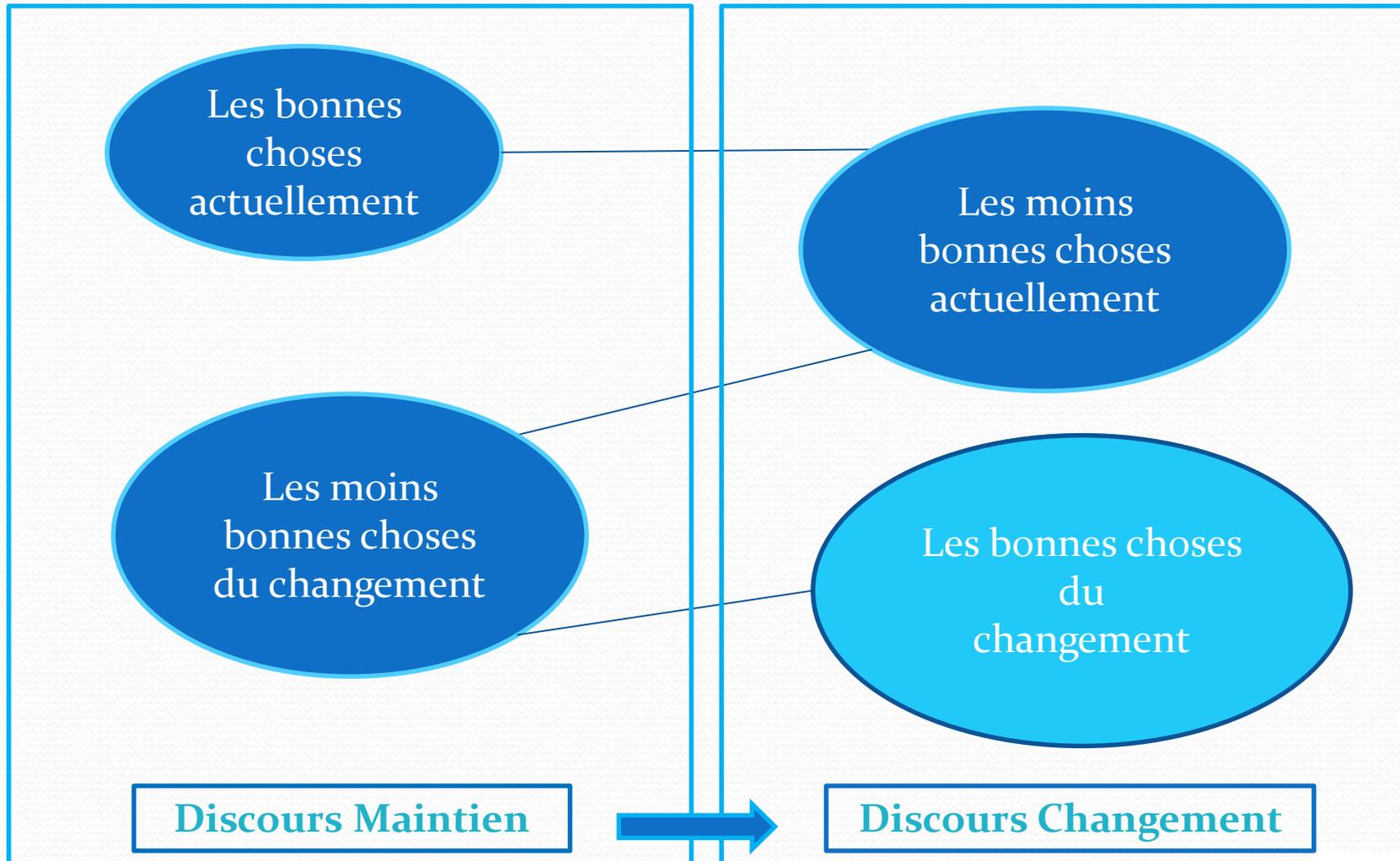
# Importance du discours-changement

- **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

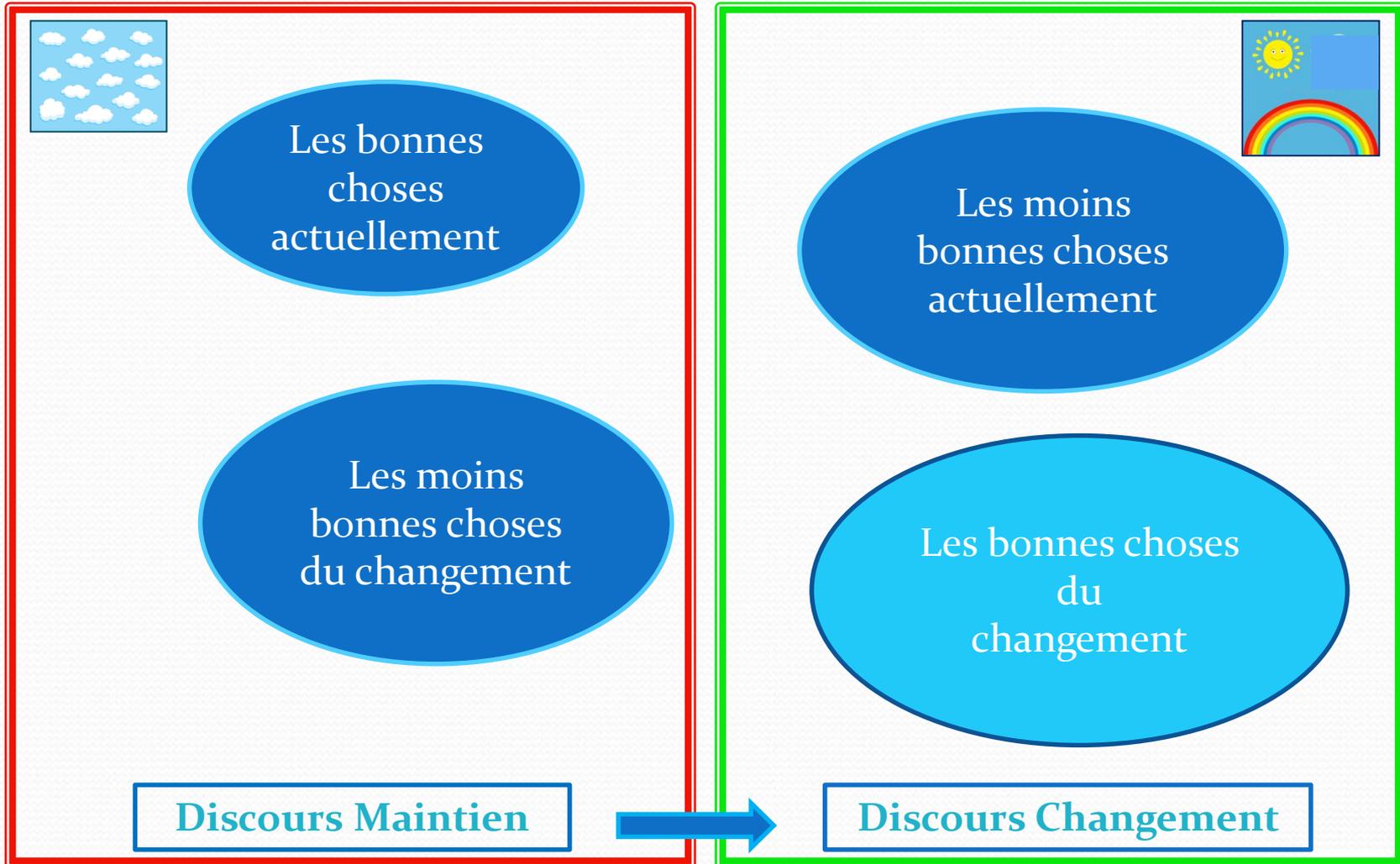
# Effet du réflexe correcteur



# 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			<b>Désir de statu quo</b>	Interrompt
Capacité			<b>Incapacité de changer</b>	Est en désaccord
Raisons			<b>Bénéfices statu quo</b>	Ne tient pas compte
Besoins			<b>Agrément du statu quo (besoin de ne rien changer)</b>	Oui, mais... Non, mais...

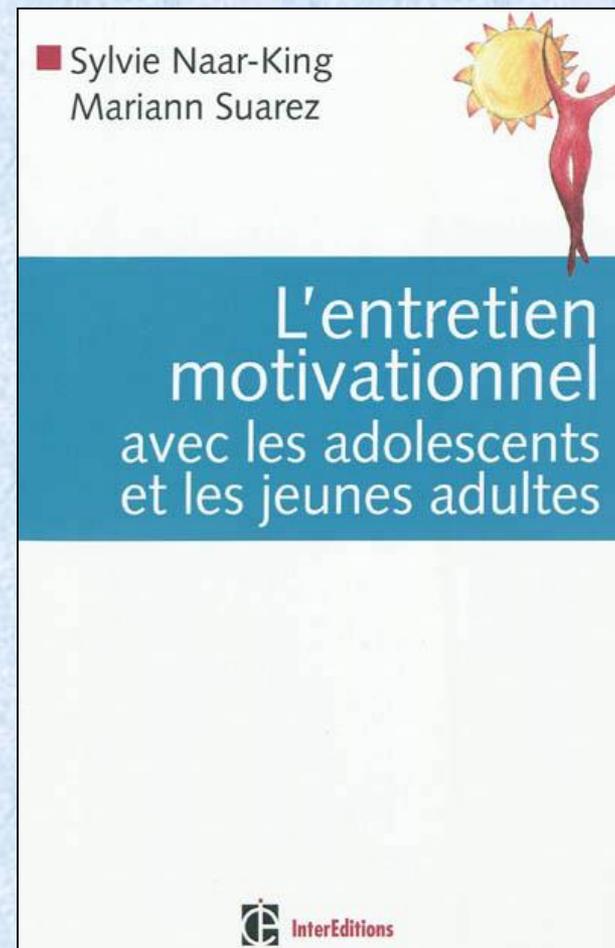
# Favoriser le discours changement

- **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**

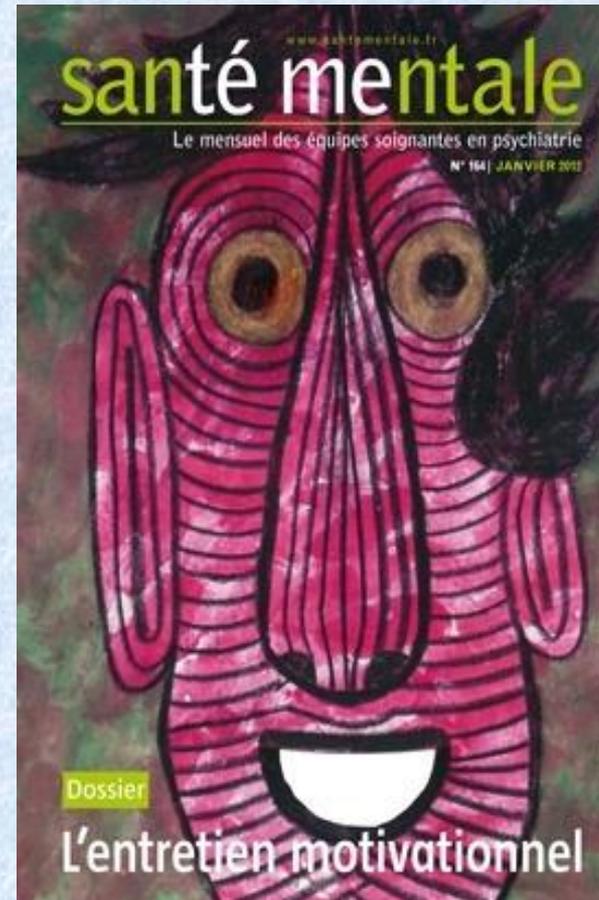
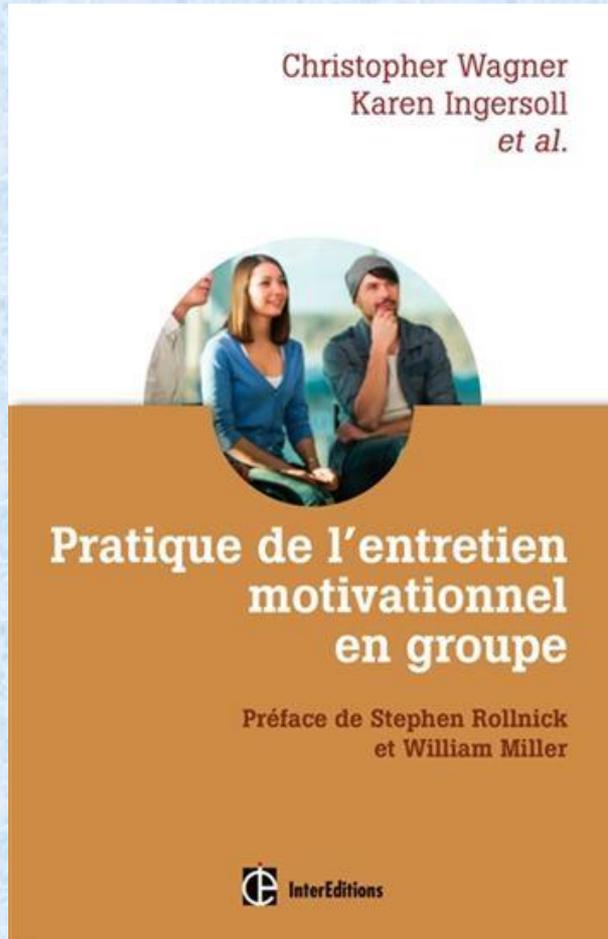
# Répondre au discours-changement

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

# Bibliographie



# Bibliographie



# Bibliographie

