



L'approche motivationnelle

Dans l'accompagnement
des fumeurs



Webinaire regional Mois Sans Tabac 2020
Région Auvergne Rhône-Alpes
16 Novembre

Un partenariat



Avec le soutien financier de





Les principes de
l'approche motivationnelle

Les outils essentiels

Le discours changement



"J'ai déjà essayé plusieurs fois d'arrêter de fumer et vraiment, je ne pense pas y arriver un jour."

Que répondriez vous à cette personne ?

Les attitudes d'écoute (Porter)

ÉVALUATION

Approbation ou désapprobation.

INVESTIGATION

Questionnements pour obtenir des renseignements.

SOUTIEN/CONSOLATION

Compassion qui peut être un mélange d'encouragement et de dédramatisation.

CONSEILS/SOLUTION

Proposition d'idées, de conseils de solutions.

INTERPRÉTATION/EXPLICATION

Proposition d'explications qui reflètent ce que pense le professionnel.

EMPATHIE COMPREHENSION

Vous vous assurez d'avoir bien compris ce qu'a dit votre interlocuteur et vous exprimez votre compréhension.

Si on argumente pour un aspect de la situation, une personne incertaine de l'importance de son changement est susceptible de **défendre l'autre aspect**.



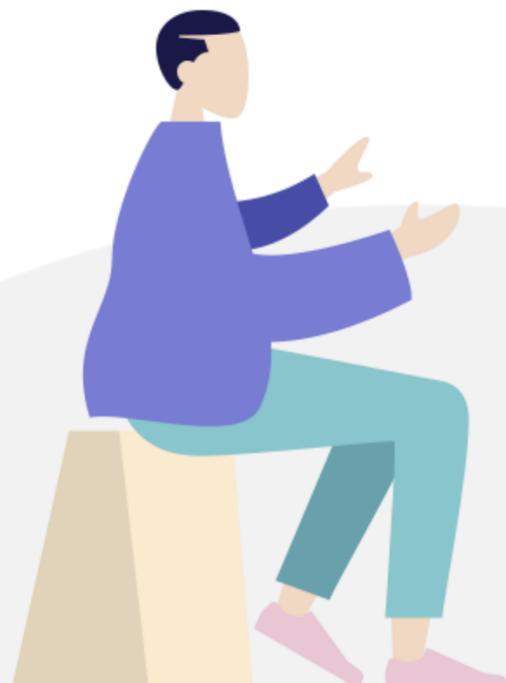
Pendant qu'une personne défend le non changement (statu quo), la probabilité d'un changement diminue.

Certaines attitudes peuvent créer des **perturbations relationnelles dans l'entretien** et conduire à l'insatisfaction et à la frustration chez les deux interlocuteurs.

C'EST CE QUE L'ON APPELLE LES **IMPASSES RELATIONNELLES**.

Diriger, mettre en garde, fournir des solutions, démontrer, argumenter, dire aux gens ce qu'ils doivent faire, juger, ridiculiser, étiqueter, interpréter, consoler, questionner, penser à autre chose. (Thomas Gordon)

Zoom sur le réflexe correcteur



ORIGINE DU POSITIONNEMENT



Motivations et valeurs altruistes de l'aidant.
La bienveillance ne suffit pas à accompagner
au changement.

TENDANCES

Réparer les problèmes de leurs bénéficiaires.
Aider l'autre à retrouver le «bon chemin».
«Redresser» ce qui nous paraît de travers.

S'inspirer de l'entretien motivationnel

"L'EM est un style de communication basé sur la collaboration, orienté vers un objectif, qui porte une attention particulière au langage du changement. Il vise à renforcer la motivation et l'engagement vers un changement spécifique, en invitant la personne à évoquer et à explorer ses propres arguments en faveur du changement, dans une atmosphère de non-jugement et d'altruisme et de bienveillance."





William R. Miller Stephen Rollnick

Psychologues et professeurs d'université aux États-Unis et au Royaume-Uni, ils ont conceptualisé cette forme d'entretien au cours des années 80 pour le traitement de la dépendance à l'alcool.

Changer son regard

SUR LA RESISTANCE

La résistance est moins une caractéristique de la personne qu'une **interaction** entre deux personnes.

Miller et Rollnick parlent de **dissonance**.

SUR LE CHANGEMENT



Percevoir le "manque de motivation" comme un phénomène d'ambivalence non résolu.

Comprendre que le changement implique l'ambivalence.

La motivation au changement est renforcée si elle s'appuie sur les perceptions, objectifs et valeurs propres de la personne.

La motivation est une variable dynamique qui se génère et se maintient dans certaines conditions.

Ce qu'est l'entretien motivationnel:



- Un état d'esprit (posture et positionnement)
- Une forme de relation d'aide
- Des processus fondamentaux
- Des compétences relationnelles

Pourquoi s'en inspirer ?

- Pour sortir des impasses relationnelles "oui mais"
- Pour son efficacité par rapport aux méthodes standards, même sur un temps court (-10min)
- Pour mieux accompagner ou accompagner au mieux les fumeurs



Carolyn J. Heckman and Brian L. Egleston

Efficacy of Motivational Interviewing for Smoking Cessation: A Systematic Review and Meta-Analysis

PARTENARIAT, collaboration

La personne est experte, de sa dépendance, de ses changements.

NON JUGEMENT

Valeur inconditionnelle, soutien à l'autonomie et valorisation.

L'état d'esprit

ÉVOCACTION

Les personnes possèdent ce dont elles ont besoin pour changer, il faut faire émerger ces ressources.

ALTRUISME

Promouvoir activement le bien-être de l'autre, donner la priorité à ses besoins, sans en retirer un bénéfice personnel.

VALEUR INCONDITIONNELLE

L'autre est une personne unique et fondamentalement digne de confiance.

EMPATHIE

Effort conscient et actif de comprendre ce que ressent l'autre, son point de vue interne, ses représentations, ses motivations .

SOUTIEN A L'AUTONOMIE

Valoriser et respecter la liberté de chacun, son droit irrévocable et sa capacité à se diriger lui-même.

VALORISATION

Rechercher et reconnaître les capacités et les efforts de la personne.



NON JUGEMENT

Les processus fondamentaux

ENGAGEMENT

FOCALISATION

EVOCACTION

PLANIFICATION

Créer l'alliance et s'engager dans la relation.

Focaliser sur un objectif de changement.

Susciter l'évocation.

ETAT D'ESPRIT



••• Au coeur de l'approche motivationnelle: l'ambivalence

50 à 60% des
personnes seraient
dans l'ambivalence

Disposition psychique d'un sujet qui éprouve ou manifeste simultanément deux sentiments, deux attitudes opposées à l'endroit d'un même objet, d'une même situation.

Le comportement actuel et le nouveau comportement possèdent chacun des avantages et des inconvénients sources de motivations conflictuelles à l'origine d'une ambivalence inhibitrice.

C'est à la personne et non à l'intervenant
d'explorer et de résoudre l'ambivalence.



LE RÔLE DE L'INTERVENANT

SOULIGNER L'ÉCART
ENTRE LA
SITUATION
ACTUELLE ET LES
VALEURS

RECONNAITRE ET
RENFORCER LE
DISCOURS
CHANGEMENT

EN ÉTANT
EMPATHIQUE
(ÉCOUTE ACTIVE)

RENFORCER LE
SENTIMENT
D'EFFICACITÉ ET
D'AUTONOMIE



AVANTAGES DE
LA SITUATION
ACTUELLE

Toutes les bonnes
raisons que j'ai, de
continuer à fumer.

INCONVÉNIENTS
DE LA SITUATION
ACTUELLE

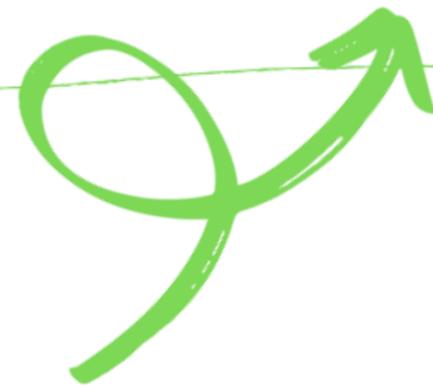
Tous les
inconconvénients que
j'ai tant que je
continue à fumer.

AVANTAGES DU
CHANGEMENT

Tous les intérêts
que j'aurais à
arrêter de fumer.

INCONVÉNIENTS
DU CHANGEMENT

Tous les
inconconvénients que
j'aurais si j'arrête
de fumer.



Balance ou slalom motivationnel



AVANTAGES A
FUMER

INCONVÉNIENTS
DE L'ARRÊT

INCONVÉNIENTS
DE LA POURSUITE
DU TABAGISME

AVANTAGES À
L'ARRÊT DU
TABAC



Tout est-il clair jusqu'ici ?

Les questions et remarques
sont les bienvenues dans le
tchat !



Les outils essentiels de la relation d'aide

OuVER + DFD



RÉSUMÉ



QUESTIONS
OUVERTES



REFLETS



VALORISATION



INFORMATION

Une question fermée suggère une réponse «fermée» ou prédéfinie qui laisse peu de place pour la personne.



Une Question Ouverte:

- met la personne en situation d'acteur de son élaboration
- lui donne la possibilité d'élaborer sa pensée et de l'exprimer
- lui montre qu'elle est écoutée
- participe à l'élaboration d'une relation de confiance

QUESTIONS
OUVERTES

Comment peut-on ouvrir ces questions fermées ?



Avez-vous déjà essayé d'arrêter de fumer ou de diminuer ?

Est-ce que vous avez déjà essayé les patchs ?

Est ce que votre santé vous inquiète ?

Vous comprenez que si vous continuez comme ça, vous vous exposez à des risques importants ?

Fumer vous déstresse ?

Est-ce que vous avez compris le rôle de la nicotine ?



Exemple d'introduction de questions ouvertes:



À quoi...

De quoi...

À quel point...

Dans quelle mesure...

Comment...

Pour quelles raisons...

Que... croyez-vous...

Quoi d'autres...

Quel(le)s sont...

Pourquoi*...

Qu'est-ce que/qui...

Dans quel sens ?

C'est-à-dire ?

Comme quoi ?

Par exemple ?

Mais encore ?

QUESTIONS
OUVERTES

Ce que permet l'écoute réflexive:



- S'assurer que l'on comprend ce que la personne veut dire
- Effet « rebond »: encourage le bénéficiaire à élaborer et à exprimer sa pensée
- Effet « miroir »: permet au fumeur de s'entendre
- Effet de « connexion » à l'autre: l'intervenant s'ajuste à ce que le bénéficiaire exprime (verbalement ou non-verbalement)
- Expression explicite de l'empathie
- Diminue la résistance/dissonance

ECOUTE
REFLECTIVE

Les différents niveaux:



REFLET SIMPLE

- répéter littéralement (reformuler)
- paraphraser
- vous dites que... pour vous...

REFLET COMPLEXE:

- double reflet
- prolonger l'idée
- restituer les émotions
- reflet amplifié

ECOUTE
REFLECTIVE

Le ton d'un reflet:



Les reflets ont toujours la forme d'une affirmation et non d'une question.

Un reflet = une hypothèse, validée ou non par le bénéficiaire.

Les reflets n'ont pas besoin d'être parfaits pour fonctionner !

Le ton d'un
reflet est
descendant.

ECOUTE
REFLECTIVE

« Je n'en peux plus ! J'en ai assez du tabac... Je sais que je ne peux plus continuer comme ça, avec la consommation que j'ai aujourd'hui... Mais c'est tellement difficile d'arrêter... » ● ● ●

Reflet simple : « Ce n'est plus possible pour vous de continuer avec votre consommation actuelle. »

Reflet double : « D'une part c'est vraiment difficile de modifier votre consommation, **et en même temps** vous sentez que les choses doivent changer. »

ECOUTE
REFLECTIVE



« Je sais bien que ce n'est pas une bonne idée de fumer quand on est enceinte. Je sais que je fais courir des risques à mon bébé. Mais je n'arrive quand même pas à franchir le pas.»

"Pourquoi je ne pourrais pas fumer comme mes copines ? C'est quand même pas une cigarette de temps en temps qui va me déclencher une crise d'asthme ? De toute façon, j'ai beau faire des efforts et ne pas fumer, ça n'empêche pas les crises d'arriver."

ECOUTE
REFLECTIVE

C. Fortini, A. Meynard, M. Reiner Meylan, J. Sommer, L'entretien motivationnel : quelques repères théoriques et quelques exercices pratiques, Rev Med Suisse, 2006, Volume 2.

Ca veut dire quoi valoriser ?



Ce n'est pas un compliment ... mais l'expression d'une confiance en l'autre et en ses compétences, cela permet:

- De renforcer les valeurs intrinsèques de la personne
- De faire émerger les ressources/compétences propres de la personne
- De renforcer le comportement en faveur du changement
- De renforcer la relation de confiance

Comment valoriser dans une posture motivationnelle ?



- Rechercher et reconnaître les efforts de la personne
- Éviter de se positionner comme un juge bienveillant
- Souligner les progrès et les ressources
- Mettre en évidence les dynamiques déjà mises en place ou les intentions
- Dédramatiser les "échecs", les "rechutes" > recadrage positif
- Commenter ce que l'on perçoit comme étant une force chez la personne

Les valeurs

"C'est important pour vous de montrer à votre entourage que vous voulez arrêter de fumer."

Les compétences

"Vous avez pris le temps de vous renseigner..."

Les réussites antérieures

"Vous avez déjà réussi à arrêter deux fois"

Les ressources

"Malgré les difficultés que vous rencontrez pour le moment, vous ne baissez pas les bras..."

Les essais, changements

"Vous avez diminué de moitié le nombre de cigarettes fumées..."

Et apporter de l'info ?



1. Demander: chercher à savoir ce que la personne sait déjà et quelles sont ses représentations à ce sujet. "Que savez vous des patchs ?"
2. Fournir: donner une explication simple, après accord.
"Seriez vous d'accord pour que je vous explique comment cela fonctionne ?"
3. Demander: vérifier ce qu'elle peut faire de cette explication et regarder comment elle l'intègre.

DEMANDER
FOURNIR
DEMANDER

Zoom sur le "discours changement"



CE QUE C'EST



L'expression de l'engagement de la personne dans un processus de changement.

Plus la personne produit de DC, plus la probabilité qu'elle change augmente.

CE QUE L'ON EN FAIT

Le rôle du professionnel est de repérer le discours changement et de le nourrir.



DÉSIR: DÉCLARATIONS EN FAVEUR DU CHANGEMENT

"Je souhaite vraiment..."

"J'aimerais..."

"Je voudrais surtout..."



CAPACITÉS: DÉCLARATIONS SUR L'APTITUDE AU CHANGEMENT

"Je pense que je peux..."

"Je pourrais certainement..."

"Je serais peut être capable..."



RAISONS: ARGUMENTS EN FAVEUR DU CHANGEMENT

"Je me sentirais mieux si..."

"J'ai besoin d'avoir plus..."



BESOIN: DÉCLARATION IMPÉRATIVE SUR LA NÉCESSITE DE CHANGER

"Je devrais" "Je dois"

"Il faut vraiment que..."



Comment le susciter ?



- Explorer les perceptions et inquiétudes de la personne
- Renforcer l'élaboration (De quelle façon ? Combien? Quand ?)
- Questionner les extrêmes (Pire/Meilleur)
- Regarder en arrière
- Se projeter dans l'avenir (à court terme, à long terme)
- Explorer les objectifs et les valeurs
- Utiliser les échelles d'importance et de confiance

Exemples de questions pour faire émerger le Désir

- « Qu'est-ce qui vous a amené à faire cette démarche ? »
- « Comment aimeriez-vous que les choses changent ? »
- « Qu'est-ce que vous aimeriez essayer? »
- « Qu'attendez-vous de ce travail qu'on va faire ensemble? »
- « Sans s'occuper du comment, que souhaiteriez-vous qu'il arrive ? »

Exemples de questions pour faire émerger la Capacité

- « Comment feriez-vous cela, si vous décidiez de le faire ? »
- « Si vous décidiez de changer, quels moyens seraient efficaces pour vous? »
- « Vous m'avez dit que vous aviez diminué, comment avez-vous fait? »

Exemples de questions pour faire émerger la Raison



- « Quelles sont pour vous les trois meilleures raisons d'arrêter ? »
- « Pourquoi voudriez-vous arrêter de fumer ? »
- « Qu'est-ce qui vous laisse penser que vous devriez faire quelque chose ? »
- « Quels avantages voyez-vous à ce changement ? »
- « Quelles sont les autres raisons pour lesquelles vous voudriez changer ? »

Exemples de questions pour faire émerger le Besoin

- « Quelle importance cela a pour vous d'arrêter de fumer ? »
- « Comment pensez-vous que les choses pourraient évoluer si vous ne changiez rien ? »
- « Qu'est-ce qui vous inquiète dans la situation présente ? »



Échelle d'importance du changement

Sur une échelle de 0 à 10, où 0 signifierait sans importance et 10 extrêmement important, où situez-vous l'arrêt du tabac pour vous ?



Pourquoi x et pas $x-2$?
Comment passer de x à $x+2$
?



●●● Échelle de confiance en soi

Evaluation de la confiance qu'a la personne à arrêter de fumer si elle décidait de le faire aujourd'hui.



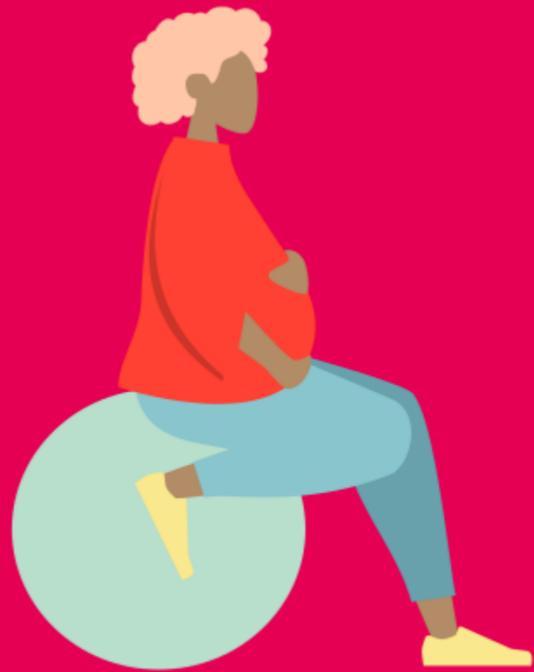
Sur une échelle de 0 à 10, où 0 signifierait aucune confiance et 10 extrêmement confiant, ou vous situeriez-vous ?



Pourquoi x et pas $x-2$?
Comment passer de x à $x+2$?



A garder en tête...



Les outils/compétences ne sont rien sans un positionnement empathique et authentique.

Le professionnel doit être constamment attentif aux signes de résistance/dissonance.

Le professionnel doit respecter le rythme de la personne et éviter de se positionner en expert.



**D'autres
questions ou
remarques ?**



Bibliographie et ressources complémentaires



Padlet de l'IREPS https://padlet.com/IREPS_73_Doc/137kq92nv3sfpmyv

Site de l'AFDEM: <https://afdem.org/>

Vidéos sur l'EM (ex: Dr. Anne Dansou)

Ouvrages de William R. Miller et Stephen Rollnick

Miller WR, Rollnick S. L'entretien motivationnel. Aider la personne à engager le changement. Paris : Interéditions, 2013.

<https://www.revmed.ch/>

Merci pour votre attention !



Contact pour toute question :

Emilie PROGIN, coordinatrice régionale Mois Sans Tabac, IREPS ARA
emilie.progin@ireps-ara.org



Intervenante:

Alice Lanquette, chargée de prévention et de formation, ANPAA 63
alice.lanquette@anpaa.asso.fr

