

# Techniques d'entretien motivationnel à l'intention du personnel d'établissement de première ligne

---

## 2<sup>e</sup> partie



## Reconnaissance territoriale

---

En tant qu'association-cadre provinciale, AMSSA reconnaît que la Colombie-Britannique se trouve sur les territoires non cédés des Premières nations qui en assurent l'intendance depuis des temps immémoriaux. Nous admettons que les activités d'AMSSA se déroulent sur les territoires traditionnels non cédés des nations xwməθkwəy̓ əm (Musqueam), Skwxwú7mesh (Squamish) et Səl̓ílwətaʔ/Selilwitulh (Tsleil-Waututh), et sommes reconnaissants du privilège que nous avons en tant que colons sur ces terres. En tant qu'organisation, AMSSA s'engage à créer des espaces sûrs où les points de vue des Autochtones peuvent être entendus.

## Remerciements au bailleur de fonds

---

Cette ressource est financée par Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC). Merci à IRCC pour le financement de cet événement et le soutien apporté.

## Remerciement aux conférencières

---

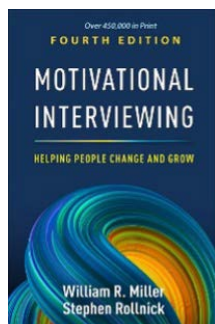
Nous tenons à remercier Cristine Urquhart de ChangeTalk Associates d'avoir conçu ce document d'information et d'avoir partagé avec nous ses connaissances en tant qu'experte en la matière.

# À propos de l'événement

AMSSA organise le webinaire « Techniques d'entretien motivationnel à l'intention du personnel d'établissement de première ligne, 2e partie » le 1er février 2024. Dans ce webinaire, vous aurez l'occasion : d'approfondir les notions partagées lors de la première partie du webinaire à partir de la 4e édition du document sur l'EM publié récemment, de perfectionner les compétences et les stratégies liées à chacune des étapes d'un EM, de réfléchir à la manière dont les apprentissages peuvent être adaptés et intégrés dans la pratique.

L'enregistrement sera disponible sur le [site web d'AMSSA](#).

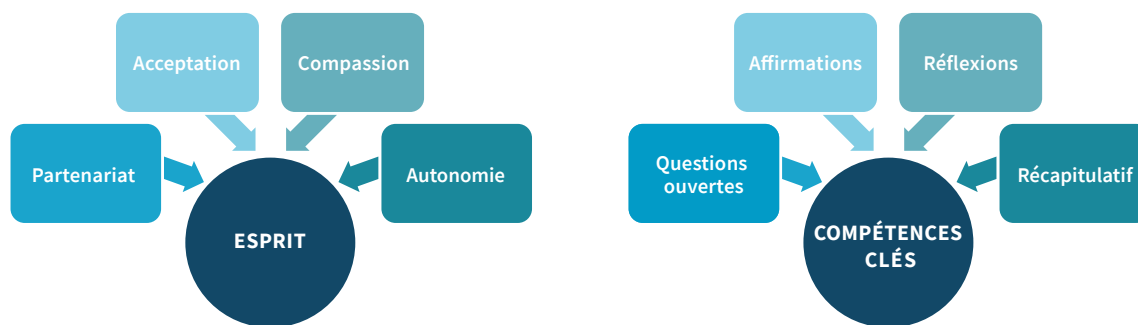
## Contexte



L'entretien motivationnel (EM) propose un état d'esprit, un état d'âme et un ensemble de compétences pour parler avec les gens de changement et de croissance. La façon dont nous parlons aux autres et ce que nous leur disons ont tous deux des répercussions. [1]

**L'EM est une approche particulière pour parler avec les gens de changement et de croissance afin de renforcer leur motivation et leur engagement.** - Miller et Rollnick, 2023, pg.3

Ce document d'information repose sur les notions abordées lors du webinaire **Techniques d'entretien motivationnel à l'intention du personnel d'établissement de première ligne, 1ère partie** et se veut un complément d'information. Pour bien comprendre COMMENT vous pouvez utiliser les stratégies et les ressources ci-dessous, il est essentiel de passer en revue les notions liées à l'esprit de l'EM et les compétences de base abordées lors de la première partie du webinaire.



On peut décrire le déroulement d'une conversation dans le cadre d'un EM comme un voyage au cours duquel nous accomplissons différentes tâches : l'engagement, la focalisation, l'évocation et la planification. [2]

**Engagement:** « Pouvons-nous discuter ensemble? »

**Focalisation:** « Quelle est notre destination? »

**Évocation:** « Pourquoi voulez-vous aller là? »

**Planification:** « Comment allez-vous y parvenir? »

L'engagement a été abordé plus en détail lors de la première partie du webinaire. Ce document propose des stratégies et des ressources pour vous aider à guider les autres tout au long de leur parcours, en appliquant les étapes de la focalisation, de l'évocation et de la planification.

# Focalisation : Quelle est notre destination?

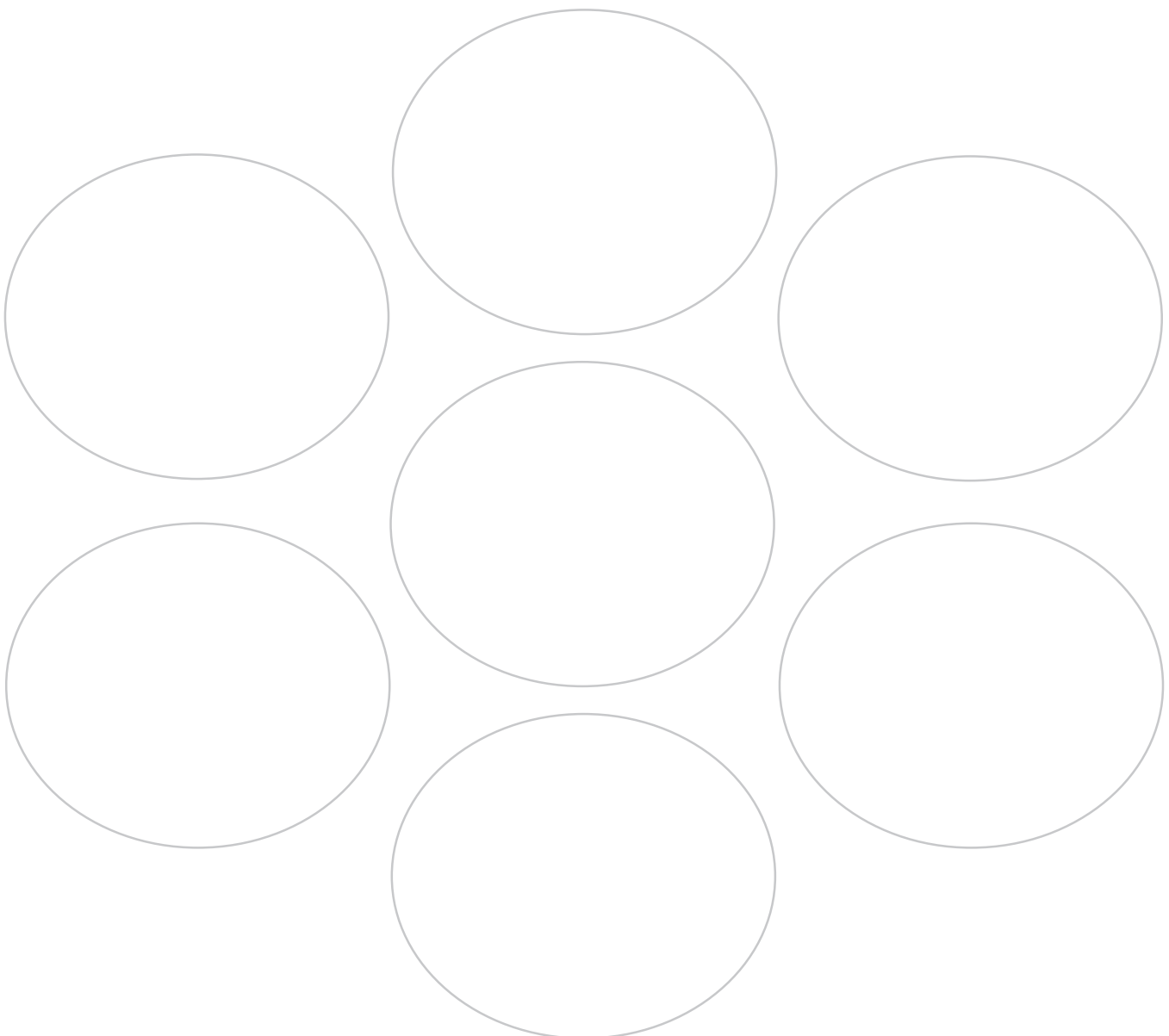
---

## STRATÉGIE D'ÉLABORATION DU PLAN D'ACTION [3]

La stratégie d'élaboration du plan d'action permet, en collaboration, de déterminer les sujets à aborder et à centrer la conversation, pour ultimement trouver la voie à suivre. Cette étape permet également aux personnes de faire part de ce qui compte le plus pour elles et de déterminer le meilleur point de départ. Cette approche peut être utilisée tout au long de la conversation quand l'objectif n'est pas clair.

## UTILISATION D'UN MENU DE SUJETS

Remettez à la personne une feuille sur laquelle on retrouve des cercles dans lesquels sont inscrits ou illustrés quelques domaines clés. Il est préférable de limiter le nombre de domaines et de se concentrer sur cinq à sept sujets clés. Il est important de laisser des cercles vides afin que la personne puisse ajouter des sujets qui ne figurent pas sur la feuille.



L'élaboration d'un menu de sujets et d'un plan d'action peut aussi se faire verbalement (sans la feuille de cercles), si cela se prête mieux au contexte.

### Lancez la conversation:

« Il y a plusieurs points dont nous pouvons (devons) parler aujourd'hui. Voici quelques exemples de sujets que d'autres personnes ont voulu aborder quand elles... » (Mentionnez brièvement chaque sujet.)

### Questions de suivi possibles:

« Aimeriez-vous ajouter autre chose? »

« Manque-t-il quelque chose? »

« Quels sont les points importants dont vous aimeriez discuter? »

« Y a-t-il autre chose qui vous préoccupe et qui vous semble plus important? »

« Quel sujet devrions-nous aborder aujourd'hui? »

« Quel sujet serait le plus facile, utile ou approprié pour commencer? »

## RÉFLEXION PRATIQUE

À quoi pourrait ressembler votre plan d'action? Comment et où pouvez-vous l'utiliser? Quelles mesures d'adaptations pourraient être requises pour votre rôle et les personnes que vous aidez? (Des images? Des mots? Combien de sujets? Remettez-vous un exemplaire à la personne?)

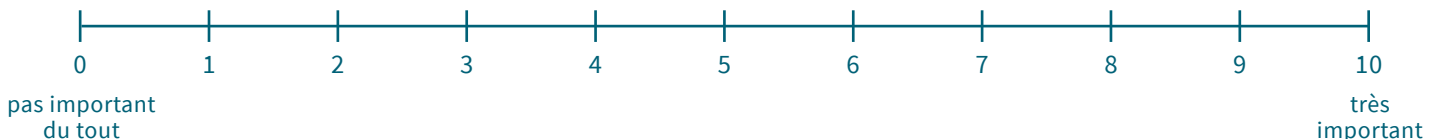
## Évocation : Pourquoi voulez-vous aller là?

### STRATÉGIE D'ÉVALUATION DE LA DISPOSITION AU CHANGEMENT [3]

Cette stratégie permet de mieux comprendre dans quelle mesure la personne est prête à changer et à évaluer à quel point ce changement est important pour elle ainsi que sa confiance en sa capacité de réussir ce changement. Elle peut également susciter le discours-changement, qui amène les personnes à parler elles-mêmes des changements qu'elles veulent réaliser.

Les questions doivent servir à orienter la conversation; elles ne sont pas présentées dans un ordre fixe. Pour certaines personnes, l'utilisation d'une échelle de 1 à 10 peut s'avérer utile.

### ÉVALUATION DE L'IMPORTANCE



#### Question 1:

Sur une échelle de 1 à 10, à quel point est-il important pour vous de... (changement abordé dans la discussion)?

**Question 2:** Pourquoi attribuez-vous la note de... (note) et non la note de 1 (ou une note inférieure)?

**Question 3:** Que faudrait-il pour que vous lui attribuez la note de... (note supérieure à celle indiquée)?  
(Remarque: N'oubliez pas que ce sont les petits pas qui comptent. Une note de 10 pourrait être trop ambitieuse et susciter des discussions ou un désaccord.)

### ÉVALUATION DE LA CONFIANCE



**Question 1:** Dans quelle mesure avez-vous confiance en votre capacité à effectuer le changement, la note de 1 signifiant que vous n'avez pas du tout confiance et la note de 10 signifiant que vous avez entièrement confiance?

**Question 2:** Pourquoi attribuez-vous la note de... (note) et non la note de 1 (ou une note inférieure)?

**Question 3:** Que faudrait-il pour que vous lui attribuez la note de... (note supérieure à celle indiquée)?  
(Remarque: N'oubliez pas que ce sont les petits pas qui comptent. Une note de 10 pourrait être trop ambitieuse et susciter des discussions ou de la discorde)

### RÉFLEXION PRATIQUE

Comment pourriez-vous utiliser cette stratégie dans la pratique? Comment pouvez-vous adapter les images ou les mots que vous utilisez en fonction des personnes ou des communautés que vous soutenez?

## Planification : Comment allez-vous y parvenir?

### PLANIFICATION DES RESSOURCES

Les changements que je souhaite apporter sont les suivants :

Les principales raisons pour lesquelles je souhaite apporter ces changements sont les suivantes :

Les points forts liés à ce changement sont les suivants :

Les mesures que je compte prendre pour changer sont les suivantes :

Action précise

Quand?

---

---

---

---

Les autres et la communauté peuvent m'aider de plusieurs façons :

Personne/Organisme communautaire

Types de soutien

---

---

---

---

---

---

Les obstacles potentiels qui peuvent entraver la réalisation de mon plan sont les suivants :

Obstacles potentiels liés au changement

Comment les surmonter

---

---

---

---

Je saurai que mon plan fonctionne quand j'aurai obtenu les résultats suivants :

Sur une échelle de 0 à 10, mon niveau de confiance dans la réussite de mon projet est de : \_\_\_\_\_

(0 = pas confiant-e; 10 = Extrêmement confiant-e)

## RÉFLEXION PRATIQUE

Comment pourriez-vous utiliser cette ressource dans la pratique? Comment pouvez-vous l'adapter en fonction des personnes ou des communautés que vous soutenez?

# Références

---

1. Miller, W.R., Moyers, T.B., *Effective Psychotherapists: Clinical Skills That Improve Client Outcomes*. 2021, New York: The Guilford Press.
2. Miller, W.R., Rollnick, S., *Motivational Interviewing: Helping People Change and Grow*. 2023, New York: Guilford Press.
3. Rollnick, S., Miller, W.R., Butler, C.C. , *Motivational Interviewing in Health Care: Helping Patients Change Behavior*. 2023, New York: Guilford Press.

# À propos d'AMSSA

AMSSA est une association provinciale unique qui soutient plus de 80 organismes membres ainsi que des centaines d'organismes d'intervenants communautaires qui œuvrent auprès des immigrants et des nouveaux arrivants, et qui bâtissent des communautés culturellement inclusives en leur fournissant les connaissances, les ressources et le soutien dont elles ont besoin pour remplir leur mandat.

## NOTRE VISION

Une société juste et équitable dans laquelle tout le monde bénéficie de l'inclusion sociale et économique.

## NOTRE MISSION

AMSSA favorise le leadership de collaboration, l'échange de connaissances et la mobilisation des intervenants afin d'aider les organismes membres qui œuvrent auprès des immigrants et bâtissent des communautés culturellement inclusives.

## NOTRE RAISON D'ÊTRE

AMSSA vise à jeter conjointement les bases de la réussite de ses membres, de sorte qu'ils puissent améliorer la vie des immigrants et des nouveaux arrivants en Colombie-Britannique.

Le plan stratégique 2020-2025 d'AMSSA est une stratégie axée sur les résultats qui repose sur quatre piliers :

- 1 SOUTENIR NOS MEMBRES**
- 2 RENFORCER LE SECTEUR**
- 3 PERTURBER LES SYSTÈMES**
- 4 EXCELLER EN TANT QU'ORGANISATION**

## NOS VALEURS

**L'ÉQUITÉ** et nous efforçons d'être un catalyseur du changement afin de rompre les systèmes qui favorisent l'injustice raciale et sociale.

**L'INCLUSIVITÉ** et travaillons avec nos membres et nos intervenants pour donner de l'influence aux voix marginalisées et créer un espace pour tous les points de vue.

**L'INTÉGRITÉ**, en nous efforçant de toujours travailler selon les normes les plus élevées, en encourageant l'innovation, la prise de risques et le pouvoir d'influence; nous sommes toujours ouverts aux nouvelles idées et nous sommes conscients de notre obligation de rendre compte de notre travail.

**LA DIVERSITÉ**, en reconnaissant nos propres préjugés et en engageant les membres et les intervenants de manière significative pour favoriser l'inclusion de toutes les voix et de tous les points de vue.

**LE RESPECT MUTUEL** en respectant ce que chacun et chacune a à offrir à partir de son propre contexte d'expériences de vie, en ouvrant nos cœurs et nos esprits pour toujours écouter et apprendre.

**LA COLLABORATION**, en nous engageant dans des partenariats équitables, en explorant avec attention les idées anciennes et nouvelles afin de faire progresser le travail d'AMSSA et de nos membres.

**LA TRANSFORMATION DURABLE**, en nous engageant dans une réflexion et une collaboration individuelles et organisationnelles continues.

## Suivre AMSSA

**Aimez notre page Facebook**

**Suivez-nous sur X @amssabc**

**Suivez-nous sur LinkedIn**

**Abonnez-vous aux ressources d'AMSSA:**

**Settlement Net**

**Seeking Refuge**

**Settlement Spotlight**

**L'infolettre Ça CLIC!**

**Infolettre interne d'AMSSA et plus..**

**Écrivez-nous à [amssa@amssa.org](mailto:amssa@amssa.org)**