

En juillet 2023 et en février 2024, AMSSA a organisé un webinaire en deux parties sur les techniques d'entretien motivationnel à l'intention du personnel d'établissement de première ligne. La première partie du webinaire « Techniques d'entretien motivationnel à l'intention du personnel d'établissement de première ligne » se voulait une introduction aux principes de l'entretien motivationnel (EM). Elle proposait au personnel d'établissement de première ligne des stratégies pour améliorer leur capacité d'écoute et leur capacité à reconnaître les individus manifestant une réelle volonté de changement. Quant au second webinaire, « Techniques d'entretien motivationnel à l'intention du personnel d'établissement de première ligne, deuxième partie : Soutenir l'engagement et orienter le changement », cette formation abordait plus en profondeur les compétences et les stratégies utilisées à chaque étape de l'entretien motivationnel.

Le sujet a suscité beaucoup d'intérêt et de curiosité. En vue de poursuivre la conversation, nous avons préparé la foire aux questions suivante qui reprend les thèmes abordés par le personnel du secteur de l'établissement.

L'entretien motivationnel (EM)

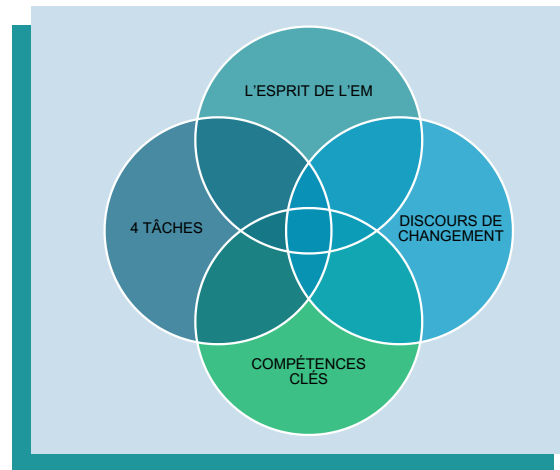
L'EM est une méthode de communication respectueuse et empathique utilisée pour motiver et accompagner les personnes à entreprendre des changements et à grandir. Cette méthode peut être utile en contexte de travail interculturel [1, 2].

Cette approche alliant des stratégies et des compétences techniques et relationnelles [3] aide les professionnelles et professionnels aidants à amorcer et à orienter les conversations sur le changement d'une manière engagée et efficace, en guidant la personne plutôt qu'en la dirigeant. Favorisant une communication centrée sur les objectifs, cette méthode permet aux professionnelles et professionnels aidants de faire ressortir les raisons pour lesquelles la personne devrait envisager d'entreprendre un changement plutôt que de lui dicter ce qu'elle doit faire. L'EM tient compte du fait que nous pouvons tous ressentir de l'ambivalence [4] (vouloir et ne pas vouloir quelque chose en même temps) et met l'accent sur la volonté de changer de la personne.

L'EM n'est pas censée remplacer les autres approches ni répondre à toutes les complexités des relations d'aide et aux obstacles systémiques. Miller et Rollnick définissent l'EM comme « une façon de faire les choses, une façon d'être avec ceux que l'on cherche à aider... » [5] (traduction libre).

Quelles sont les principales composantes de l'EM et la durée typique d'une séance?

L'entretien motivationnel comporte quatre composantes fondamentales qui se recoupent, combinant les aspects relationnels et techniques.



Le déroulement d'un EM comporte quatre étapes clés : l'engagement, la focalisation, l'évocation et la planification. Bien qu'elles puissent sembler linéaires, ces étapes se chevauchent et s'entremêlent souvent. On pourrait les comparer à un escalier plutôt qu'à une ligne droite. On monte ou on redescend les marches au besoin pendant la conversation.

L'EM est une intervention brève qui dure généralement d'une à quatre séances. Cependant, au fur et à mesure que la recherche évolue, on constate que ce n'est pas tant le temps qu'on y consacre qui compte, mais plutôt ce qui est fait pendant ce temps. La durée des EM peut être adaptée au contexte et aux besoins des personnes que vous aidez. Selon le contexte, l'EM peut prendre la forme de séances autonomes ou de séances intégrées à d'autres approches telles que la gestion de cas et la thérapie cognitive du comportement.

Pour obtenir de plus amples renseignements : Consultez la [première partie](#) et la [deuxième partie](#) du webinaire et la documentation complémentaire.

Quelles recherches ont été faites sur l'EM?

De vastes recherches sont menées sur l'EM depuis des décennies dans différents domaines de pratique et différentes régions géographiques. Cette approche est enseignée, étudiée et pratiquée dans le monde entier et s'avère utile pour travailler avec des populations culturellement diversifiées [2, 5, 6]. Au moment de la publication de la quatrième édition du recueil sur l'EM en 2023, plus de 2 000 essais révisés et plus de 200 revues systématiques et méta-analyses avaient été menés sur l'efficacité de cette approche [5]. Dans l'ensemble, on constate que l'EM a des répercussions significatives à court et à moyen terme. L'ampleur de celles-ci est directement liée à la qualité et à la fidélité de l'intervention. Le professionnel ou la professionnelle aidants utilisait-il réellement l'approche de l'EM?

L'EM est particulièrement utile auprès des personnes peu motivées et plus difficiles à impliquer et est bénéfique tant pour les jeunes que pour les adultes [7, 8]. Bien entendu, dans toute approche, il n'y a pas de réponse unique qui convient à tous et à toutes. Pour les personnes dont la motivation et la confiance sont plus grandes au départ, il serait plus naturel de passer à l'étape de la planification au lieu de l'étape de l'évocation.

Pour obtenir de plus amples renseignements :

Miller, W.R., *The evolution of motivational interviewing*. *Behav Cogn Psychother*, 51(6), 2023, p. 616 à 632.

Naar, S., Suarez, M., *Motivational Interviewing with Adolescents and Youth*, New York: Guilford Press, 2021.

Comment l'approche de l'EM peut-elle soutenir les services d'établissement?

Pour les personnes en processus d'établissement, tout a changé et tout continue de changer dans leur vie. Les obstacles qu'elles doivent surmonter peuvent être considérables, tout comme leur résilience. Potocky et ses collaborateurs [9, 10] avancent quatre arguments clés en faveur de l'EM en tant que pratique prometteuse pour soutenir la réinstallation des personnes réfugiées :

1. **Comprendre que l'ambivalence et la réticence à s'engager et à changer sont normales et prévisibles. Les personnes réfugiées n'ont pas choisi ce changement. Par exemple, elles peuvent être déchirées entre le désir de maintenir leurs pratiques culturelles et de s'adapter à leur nouvel environnement.**
2. **S'efforcer de comprendre le point de vue du client et établir des objectifs en collaboration avec lui. Cette approche réduit le risque d'incongruité entre les objectifs des professionnelles et professionnels aidants et ceux des clients en raison de visions du monde et d'attentes différentes – des éléments essentiels pour favoriser l'engagement et la fidélisation.**
3. **L'EM met l'accent sur l'établissement d'une relation de confiance en faisant preuve d'empathie. Cet élément est essentiel pour obtenir des résultats fructueux et est particulièrement important quand on travaille avec des personnes qui ont vécu des expériences négatives dans le passé avec des figures d'autorité.**
4. **L'EM est une technique utilisée partout dans le monde. L'utilisation de l'EM dans différentes cultures met en évidence son potentiel d'application dans le cadre du travail auprès des réfugiés internationaux.**

En plus des arguments ci-dessus qui tiennent compte des notions de partenariat et d'acceptation propres à l'esprit de l'EM, la compassion et l'autonomisation sont également des éléments essentiels lorsqu'on travaille auprès de nouveaux arrivants au Canada. Du point de vue de l'EM, la compassion se traduit par un engagement envers la santé et le bien-être des personnes que vous accompagnez avec la volonté d'alléger leurs souffrances [5]. Lorsque vous aidez des nouveaux arrivants à surmonter divers obstacles, que vous vous engagez activement auprès d'eux, que vous faites preuve d'empathie et que vous êtes témoin de leur histoire, c'est de la compassion en action.

L'une des réalités les plus difficiles en tant que professionnelles et professionnels aidants, c'est que nous ne pouvons pas changer les choses pour les autres. C'est pourquoi il est essentiel d'encourager l'autonomisation, tant pour les professionnelles et professionnels aidants que pour les personnes qui reçoivent du soutien, car bon nombre d'entre elles ont été opprimées et dépourvues de moyens d'agir. L'autonomisation consiste à faire ressortir les forces et les capacités des personnes et à faire appel à ce qu'elles ont déjà en elles : leurs espoirs, leurs valeurs, leurs idées, etc. Le recours à un style de communication inspiré de l'EM aide les personnes à trouver leur voix et à s'écouter elles-mêmes. Qu'est-ce qui est le plus important pour la personne? Qu'est-ce qui incite la personne à vouloir entreprendre un changement? L'autonomisation consiste également à valoriser l'autonomie, c'est-à-dire à reconnaître explicitement la liberté de choix, que ce soit en tant qu'individu ou dans le contexte de la famille et de la communauté.

Pour obtenir de plus amples renseignements : Potocky, M. et K. Guskovict, *Projet MIRACLE: Increasing empathy among psychosocial support staff working with refugees through brief training in motivational interviewing*. *Intervention*, 17 (1), 2019, p. 59 à 68.

Potocky, M., *Motivational Interviewing: A Promising Practice for Refugee Resettlement*. *Journal of Ethnic & Cultural Diversity in Social Work*, 25, 2016, p. 1 à 6.

Comment puis-je me préparer à utiliser les techniques de l'EM dans ma pratique?

En règle générale, lors de l'apprentissage d'une nouvelle approche, il est bon de réfléchir à ce que l'on doit faire pour se préparer à rencontrer d'autres personnes. Prendre quelques pauses ou se recentrer sur soi permet de favoriser des interactions plus attentives et de nous concentrer sur nos objectifs. Par exemple, on peut se concentrer sur notre respiration, répéter un mantra ou imaginer ce qui pourrait arriver à la personne que l'on s'apprête à rencontrer en se connectant sur son énergie avant qu'elle arrive. Voici quelques exemples de questions que l'on peut se poser :

- Comment voudrais-je que cette personne se sente lors de notre rencontre? Pendant notre séance? Au moment où elle quittera mon bureau? (Connexion à l'esprit de l'EM.)
- Qu'espérez-vous de cette rencontre? Pour la personne? Pour vous-même?
- De quels éléments importants dois-je me rappeler pour éviter les réflexes de redressement? Par exemple, « C'est leur parcours et j'en suis le guide ».
- Quelles sont les limites de votre rôle? Comment puis-je les communiquer afin de gérer les attentes? Quelle autre personne ou quel autre service peut offrir du soutien dans les cas qui dépassent les limites de votre rôle?
- Comment puis-je faire preuve de plus d'autocompassion, entre autres en ce qui a trait à la complexité des situations et aux limites de ce qui est possible?
- Quelle est votre raison d'être? Qu'est-ce qui vous a attiré vers ce travail?
- Qu'est-ce qui vous donne de l'espoir dans votre travail auprès des autres?
- Quelles sont vos forces dans votre travail auprès des autres?

En se préparant pour l'entretien, en se recentrant sur soi-même, en mettant en œuvre des pratiques d'autocompassion et en ayant recours à l'esprit de l'EM pour guider leur approche, les professionnelles et professionnels aidants auront plus de facilité à accroître leur résilience et leur motivation à poursuivre le travail.

Pour obtenir de plus amples renseignements :

Le [site Web Self-Compassion.org](http://site.Web.Self-Compassion.org) propose de nombreuses ressources, notamment des méditations et des pratiques guidées, des occasions de formation à venir, ainsi que des recherches et d'autres outils (en anglais seulement).

Funded by:

Financé par :



Immigration, Refugees
and Citizenship Canada

Immigration, Réfugiés
et Citoyenneté Canada

Comment puis-je m'engager de manière proactive et créer un espace sûr pour les personnes vulnérables?

L'engagement est la première étape de l'EM et est à la base de tout. La confiance se mérite. Ceci est particulièrement vrai avec les personnes qui ont subi des traumatismes et des abus de pouvoir.

L'accent doit être mis sur l'établissement d'une relation d'aide basée sur la confiance, en faisant preuve d'empathie et en établissant une relation humaine. On y parvient avec les paroles (compétences) et la musique (l'esprit de l'EM). L'esprit de l'EM donne le ton à la conversation, tandis que les compétences de base de l'EM, les questions ouvertes, les affirmations, l'écoute réflexive et les résumés aident à la faire évoluer et à l'approfondir. Le fait de recourir intentionnellement à la réflexion plutôt qu'aux questions favorise l'engagement et l'établissement rapide de la relation. L'objectif est d'écouter pour bien comprendre l'expérience de l'autre personne. Vous devriez entendre la voix de l'autre plus souvent que la vôtre.

L'utilisation d'une déclaration d'ouverture peut s'avérer une stratégie utile pour préparer de manière proactive le terrain de la relation de travail. Comment pouvez-vous transmettre l'esprit de l'EM axée sur le partenariat, l'acceptation, la compassion, l'autonomisation? En voici un exemple : « Je vous remercie de participer à cette rencontre aujourd'hui. Il faut beaucoup de courage pour raconter son histoire à une personne que l'on ne connaît pas encore. Au cours de notre conversation, si vous avez des questions ou si vous avez besoin de faire une pause, dites-le-moi... (pause)... Dans notre travail ensemble, mon rôle est de vous aider à déterminer ce qui est le plus important pour vous et votre famille et d'élaborer avec vous un plan qui vous convient. Je ne suis pas là pour vous guérir ou vous dire ce que vous devez faire. Il est essentiel que vous participiez aux décisions qui ont des répercussions sur votre vie. Je ne serai pas parfait-e, le travail ne sera pas parfait, mais ensemble, nous trouverons notre voie. Si je ne connais pas la réponse ou si je ne peux pas vous aider à propos d'un sujet précis, je vous le dirai toujours et je ferai de mon mieux pour vous recommander une personne ou un service qui pourrait vous aider. Qu'en pensez-vous? »

Pour obtenir de plus amples renseignements : Consultez la [première partie du webinaire sur l'entretien motivationnel](#) portant sur l'engagement.

Comment l'EM s'intègre-t-il à d'autres approches?

Lorsque l'on utilise une approche comme l'EM, il est essentiel de comprendre les points de vue, les concepts ou les cadres plus larges qui ont une incidence sur la relation et l'expérience de la clientèle, notamment les pratiques tenant compte des traumatismes, l'humilité culturelle et la communication interculturelle. L'EM est une façon de discuter du changement avec la personne. Plus on comprend les facteurs qui ont des répercussions sur la relation d'aide et les expériences humaines, plus on développe une meilleure conscience de soi-même, plus il sera possible d'apporter un soutien efficace en tant que professionnelles et professionnels aidants. Par exemple, l'écoute en tenant compte des traumatismes dicte le rythme, la profondeur et la pertinence de l'EM. De plus, la méthode de l'EM permet de mettre en œuvre les pratiques tenant compte des traumatismes pendant la conversation au fur et à mesure que la confiance s'établit et que l'accent est mis sur la collaboration et l'autonomisation. [11] La méthode de l'EM repose sur l'humilité, la curiosité, l'absence de jugement, le partenariat, l'autonomisation, l'empathie, la compassion et le respect de l'autonomie (individuelle ou collective) – des éléments essentiels pour soutenir l'humilité culturelle. [12] Lorsque les professionnelles et professionnels aidants prennent conscience des stéréotypes et de leurs préjugés inconscients et approfondissent leur compréhension de la communication interculturelle, cela a une incidence directe sur l'EM. L'apprentissage des différences culturelles, notamment en ce qui concerne la prise de décisions et la façon de recueillir de l'information, contribue à réduire le risque d'être en désaccord et d'émettre des suppositions en tant que professionnelles et professionnels aidants.

Pour obtenir de plus amples renseignements :

Consultez la [première partie du webinaire sur l'entretien motivationnel et le document d'information](#).

Pour obtenir des suggestions complémentaires sur la façon d'intégrer les principes de l'EM et des pratiques tenant compte des traumatismes, consultez le guide « Trauma-Informed Practice Guide » (guide des pratiques tenant compte des traumatismes) rédigé par ChangeTalk, un organisme établi en Colombie-Britannique : <https://changetalk.ca/resources/> (en anglais seulement).

Les compétences en EM en contexte d'interprétation : survol de l'EM et suggestions pour travailler avec un ou une interprète (en anglais seulement).

<https://linguisthub.empire-groupuk.com/motivational-interviewing-skills-in-interpreting/#1560936117856-6cf3cb68-f70d>

Comment élaborer un plan qui favorise l'engagement et la persévérance?

L'étape de la planification se concentre sur la façon d'effectuer le changement. Pour renforcer leur engagement, les personnes doivent participer à l'élaboration de leur propre plan. Le plan est la synergie de la sagesse combinée à l'expérience des professionnelles et professionnels aidants et à leurs expériences, ainsi qu'aux ressources, aux expériences vécues du client ou de la cliente. Plus l'espoir et la confiance sont renforcés, plus l'engagement sera soutenu. L'espoir est la conviction qu'un changement est possible, c'est le « monde des possibilités futures » [13]. La confiance consiste à croire que le changement est possible ET que je peux y contribuer [5]. Voici quelques idées pour évoquer l'espoir et la confiance :

- **Identifier et affirmer ses forces.**
- **Explorer les succès du passé et les exemples de résilience.**
- **Poser intentionnellement des questions ouvertes :**
 - **Comment pourriez-vous effectuer ce changement?**
 - **Avez-vous une idée par où commencer?**
 - **Comment gérez-vous les défis qui pourraient survenir?**
 - **Comment garderez-vous espoir?**
 - **Qu'est-ce qui vous aide à vous relever quand vous vous sentez découragé? [14]**

Bien entendu, tout changement implique qu'il y aura des arrêts et des recommencements, des fluctuations de la motivation et des priorités changeantes en raison des aléas de la vie. Les plans sont élaborés avec la meilleure intention possible, mais il peut être difficile de les suivre et de les mettre en œuvre. Pour encourager la persévérance et la continuité du plan, il peut être utile de réfléchir à la façon d'encadrer la personne et de mettre en place le processus de planification. Par exemple, présentez le plan comme une expérience, une voie à essayer ou un point de départ. Mettez l'accent sur le fait que l'apprentissage en cours de route et la redéfinition du plan sont des étapes normales et présentez-les comme une occasion de revoir et d'ajuster le plan. Faites part de votre compréhension avec sincérité pour réduire le sentiment de honte ou de déception chez la personne – « Quoi qu'il arrive, revenez me voir, s'il vous plaît ». Rassurez la personne en lui disant qu'elle n'est pas la seule dans cette situation : « Nous allons trouver une solution ensemble ». Pour encourager la persévérance, les professionnelles et professionnels aidants doivent également faire preuve de souplesse. Il peut être nécessaire de revoir le plan et de se poser les trois questions suivantes [5] :

1. « Et ensuite? » Visez un petit pas en avant.
2. « Et maintenant? » Saisissez l'occasion de faire une pause, de vous recentrer et de tirer profit des leçons tirées.
3. « Quoi d'autre? » Explorez ensemble d'autres idées et possibilités.

Pour obtenir de plus amples renseignements : Consultez la [deuxième partie du webinaire sur l'entretien motivationnel](#) portant sur la planification et le document d'information.

Quels sont les défis les plus courants dans l'apprentissage de l'EM?

Au fur et à mesure que les professionnelles et professionnels aidants se familiarisent avec l'EM et commencent à intégrer cette approche dans leur pratique, il arrive qu'ils rencontrent certains défis. Le tableau ci-dessous en présente quelques-uns ainsi que des conseils pour les surmonter.

DÉFI	CONSEIL
Se perdre dans la conversation et ne pas avoir d'objectif clair.	Résumez ce que vous avez entendu et faites une mise au point. « Sur quoi devrions-nous nous concentrer aujourd'hui? »
Passer à la planification avant d'évoquer le changement.	Avant de demander à la personne « comment » elle compte effectuer un changement et d'entreprendre le plan, créez des occasions d'évoquer le changement et d'entendre les motifs qui la poussent à entreprendre un changement (le « pourquoi »).
Poser trop de questions.	Au niveau débutant, attendez-vous à une réflexion par question. Essayez de ne pas poser plus de deux questions consécutives.
Trop de réflexions simples.	Entraînez-vous à formuler des réflexions complexes qui ajoutent de la valeur aux propos de la personne. Évitez de formuler trop de réflexions simples, cela peut causer de la frustration.
Occasions manquées.	Soyez à l'écoute des occasions qui se présentent dans les propos des clients. La personne semble-t-elle ambivalente? A-t-elle un discours de changement?

Pour obtenir de plus amples renseignements : Consultez les [conseils pratiques pour débiter dans la première partie du webinaire sur l'entretien motivationnel](#).

Funded by:

Financé par :



Immigration, Refugees and Citizenship Canada

Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada

Comment puis-je savoir si je fais bien les choses?

Comme pour tout apprentissage de nouvelles compétences, par exemple, jouer d'un instrument de musique ou apprendre à danser, la maîtrise de l'EM nécessite de la pratique, de l'accompagnement et de la rétroaction afin de parfaire nos compétences et d'accroître notre confiance. L'EM s'apprend. La recherche démontre toutefois que les professionnelles et professionnels aidants ont tendance à surestimer leurs propres compétences dans cette approche [5]. Il est nécessaire de s'écouter soi-même dans la pratique. Le point de départ consiste à renforcer les capacités d'écoute empathique (qui procurent une longueur d'avance lors de l'apprentissage de l'EM), et à réfléchir à vos interactions avec les autres au fur et à mesure que vous progressez dans les étapes de l'EM.

Pour recevoir de la rétroaction plus précise, il existe plusieurs outils d'évaluation plus ou moins complexes pour évaluer la compétence à l'EM. Conçu à des fins d'encadrement et de rétroaction, le « Motivational Interviewing Treatment Integrity » ou le « MITI » (intégrité du traitement de l'entretien motivationnel) [15], est une ressource utile pour évaluer les démonstrations de pratique de l'EM ou les enregistrements audio des séances (avec l'autorisation du client).

TÂCHES	QUESTIONS DE RÉFLEXION
Engagement	Dans quelle mesure la personne semble-t-elle engagée? Est-ce que je comprends le point de vue de la personne et la façon dont elle perçoit la situation? La relation ressemble-t-elle à un partenariat? À quelle fréquence est-ce que je réfléchis ou me pose des questions?
Focalisation	Quels sont les objectifs de changement de cette personne? Travaillons-nous ensemble à la réalisation d'un objectif commun?
Évocation	Quel est le discours de changement que j'entends? Est-ce que je comprends les motifs sous-jacents de celui-ci, le « pourquoi »? Est-ce que j'encourage le discours de changement et le renforce?
Planification	Est-ce que je perçois ou entends des signes de disposition au changement (par exemple, des questions sur le changement, une vision) pouvant mener à l'élaboration d'un plan? Qu'est-ce qui pourrait aider cette personne à aller de l'avant? Comment puis-je susciter de l'espoir et de la confiance? Est-ce que je fais émerger des idées chez la personne ou est-ce que je lui fournis les solutions?

Pour obtenir de plus amples renseignements :

Survol des méthodes d'apprentissage de l'EM : <https://motivationalinterviewing.org/learning-motivational-interviewing>.

Le système de codage MITI est accessible à l'adresse <https://motivationalinterviewing.org/motivational-interviewing-resources> dans la rubrique « Évaluation et codage de l'EM ».

Rosengren, D., *Building Motivational Interviewing Skills: A Practitioner Workbook*. 2e éd., New York, Guilford Press, 2018.

Comment les organismes peuvent-ils aider les travailleurs de première ligne à intégrer l'EM dans leur travail auprès de la clientèle?

Comme nous l'avons vu précédemment, la participation à un atelier ou la lecture d'un livre ne suffisent pas à soutenir le perfectionnement à long terme des compétences. Il est important que les organismes songent à investir dans la formation continue, l'EM n'étant pas une méthode qui s'apprend en un seul cours. « Aimeriez-vous que votre personnel en apprenne davantage sur l'EM ou dispose des moyens pour le faire? » [5]

Selon des recherches, les compétences en matière d'EM sont renforcées quand la formation initiale est suivie d'un accompagnement individuel et d'une rétroaction. En outre, la formation devrait être suivie de cinq séances d'accompagnement de 30 minutes en moyenne afin de perfectionner les compétences des apprenants et apprenantes. [5] Les communautés de pratique (CDP) ou communautés d'apprentissage permanentes encouragent la formation en cours d'emploi et l'apprentissage par les pairs dans un environnement sûr. De plus, le succès de l'intégration de l'EM dans la pratique repose sur une supervision clinique efficace et conforme aux pratiques de l'EM.

Le site Web du Motivational Interviewing Network of Trainers (MINT) fournit un résumé précieux des considérations à prendre en compte par les entreprises lors de la mise en œuvre de l'EM dans la pratique et des conseils sur la mise sur pied de communautés d'apprentissage de l'EM.

Pour obtenir de plus amples renseignements :

Résumé des points à prendre à compte par la direction et les organisations lors de la mise en œuvre de l'EM :

<https://motivationalinterviewing.org/implementing-motivational-interviewing>

Consultez le document sur la mise sur pied d'une communauté d'apprentissage accessible dans la section « Informations et formation sur l'EM » à l'adresse suivante : <https://motivationalinterviewing.org/> (en anglais seulement).

Funded by:

Financé par :



Immigration, Refugees and Citizenship Canada

Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada

RÉFÉRENCES

1. Hohman, M., *Motivational Interviewing in Social Work Practice* 2nd ed. 2021, New York Guilford Press.
2. Bahafzallah, L., et al., *Motivational Interviewing in Ethnic Populations*. *J Immigr Minor Health*, 2020. 22(4): p. 816-851.
3. Miller, W.R., *Toward a theory of Motivational Interviewing* *American Psychologist* 2009. 64(6): p. 527- 537.
4. Miller, W.R., *On Second Thought: How Ambivalence Shapes Your Life*. 2021, New York: Guilford Press.
5. Miller, W.R., Rollnick, S., *Motivational Interviewing: Helping People Change and Grow*. 2023, New York: Guilford Press.
6. Self, K.J., et al., *Cultural adaptations of motivational interviewing: A systematic review*. *Psychological Services*, 2023. 20: p. 7-18.
7. Naar, S., Suarez, M., *Motivational Interviewing with Adolescents and Youth*. 2021, New York: Guilford Press.
8. Miller, W.R., *The evolution of motivational interviewing*. *Behav Cogn Psychother*, 2023. 51(6): p. 616-632.
9. Potocky, M., *Motivational Interviewing: A Promising Practice for Refugee Resettlement*. *Journal of Ethnic & Cultural Diversity in Social Work*, 2016. 25: p. 1-6.
10. Potocky, M. and K. Guskovict, *Project MIRACLE: Increasing empathy among psychosocial support staff working with refugees through brief training in motivational interviewing*. *Intervention*, 2019. 17(1): p. 59-68.
11. Poole, N., Urquhart, C., Jasiura, F., Smylie, D. , *Trauma-informed Practice Guide*. 2013, British Columbia Centre of Excellence for Women's Health, Government of British Columbia, Ministry of Health Vancouver, BC.
12. Hohman, M., *Motivational Interviewing through the Lens of Critical Race Theory*, in *Motivational Interviewing in Social Work Practice*. 2021, Guilford Press: New York. p. 195.
13. Miller, W.R., *Ways of Hoping*, in *MINT Forum 2023*: online.
14. Rosengren, D., *Be Someone Good to Talk To in Virtual MINT Forum*. 2023: online.
15. Moyers, T.B., Rowell, L.N., Manual, J.K., Ernst, D., Houch, J.M. , *The Motivational Interviewing Treatment Integrity code (MITI 4): Rational, preliminary reliability and validity*. *Journal of Substance Abuse Treatment* 2016. 65: p. 36-42.

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.