

Le coaching motivationnel.

Notre démarche est éclectique et nous nous adoptons à la personne en face de nous. Comme approche, nous utilisons la PNL, les techniques d'impact, la communication consciente, certains éléments de la gestalt thérapie et enfin le coaching motivationnel. Nous vous en présentons les grandes lignes.

Fondés par William R. Miller, les **entretiens motivationnels** sont une approche d'intervention semi-directive, centrée sur la personne, ayant pour objectif de susciter une motivation intrinsèque en explorant et en dépassant l'ambivalence aux changements que la personne désire. ».


Le coach influence favorablement ou négativement la motivation des personnes aidées de par la qualité de ses stratégies d'intervention. Par des techniques et une présence de collaboration, il s'agit de faire ressortir la motivation intrinsèque des personnes.

L'ambivalence est source d'immobilité. Elle s'oppose aux changements. Le but du coaching motivationnel est d'abord de faire ressortir cette ambivalence naturelle et de l'explorer de manière non directive. Différentes manières d'explorer l'ambivalence peut consister à utiliser l'outil de la « balance décisionnelle », d'identifier les valeurs et les projets significatifs de la personne. 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. La perception d'inconvénients dans la situation actuelle peut générer une envie de changement. C'est ce qu'on appelle la motivation extrinsèque. Le personne cherche à fuir des situations menaçantes (sanitaires, professionnelles, familiales, etc.). Au contraire, le coaching motivationnel cherche à susciter une motivation intrinsèque en explorant les avantages perçus dans le changement. La motivation intrinsèque va pérenniser le changement et les actions suivront. Dans ce coaching motivationnel lors du passage à l'action nous établissons un plan qui respecte l'écologie et les besoins véritables de la personne. S'il y a rechute, nous considérons cet état de fait comme une étape à la réponse aux aspirations de la personne.

Une personne change parce qu'elle se sent prête, ce changement est important, elle se sent capable et l'interaction avec un autre lui donne envie de changer.

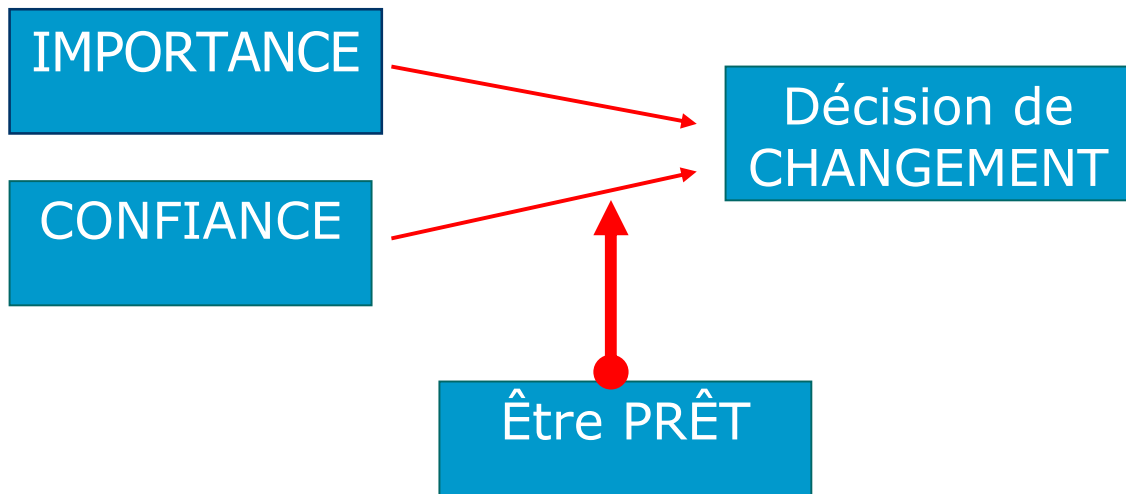
Figure 2 : La disposition au changement chez la personne

Pas prêt *Incertain* *Prêt*

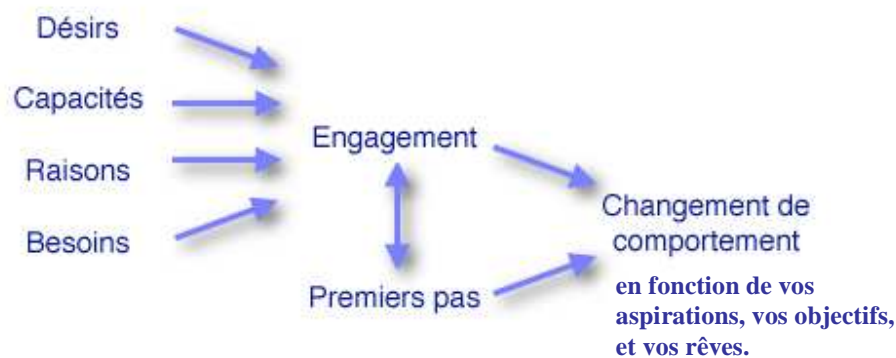


Ingrédients

- ☞ *Prête : une question de priorité;*
- ☞ *Disposée : importance du changement;*
- ☞ *Capable : confiance en ses capacités;*
- ☞ *Interaction positive avec un autre encourage et supporte le changement*



Du discours-changement au changement



D'après Rollnick et al., *Motivational Interviewing in Health Care* (2008)

Fig. 3

Principes directeurs du coaching motivationnel

Une autre façon de conceptualiser l'essence du coaching motivationnel est d'en rappeler les principes directeurs à la base du travail thérapeutique auprès de nos clients. Rollnick et Miller (1995) identifient sept principes que nous vous présentons au Tableau 2. Plus récemment, ils ont présenté le coaching motivationnel comme une « évolution » des travaux de Carl Rogers. Selon Rogers, les ingrédients essentiels au changement étaient l'empathie, le regard positif inconditionnel et la congruence.

L'essence du coaching motivationnel repose, selon Miller et Rollnick, sur la collaboration aidant-aidé, la croyance en l'autonomie du client et la capacité d'évoquer chez ce dernier la motivation au changement ou encore, le «discours-changement».

Tableau 2. Les sept principes directeurs dont nous nous inspirons pour le coaching motivationnel :

- 1) La motivation au changement doit émaner du client et non être imposée de l'extérieur;
 - 2) Il revient à la personne aidée, et non à l'aidant, de nommer et de résoudre son ambivalence;
 - 3) La persuasion directe n'est pas une méthode efficace pour résoudre l'ambivalence;
 - 4) Le style du coaching motivationnel est généralement doux et invite à l'exploration;
 - 5) Le thérapeute est directif dans l'exploration et la résolution de l'ambivalence;
 - 6) La motivation au changement n'est pas un trait de caractère du client mais un état qui vacille selon la qualité d'une interaction personnelle;
 - 7) La relation thérapeutique est plus un partenariat plus qu'une relation expert/ client.
- (Rollnick & Miller, 1995-Traduit par Rossignol)*

Le coaching motivationnel s'appuie sur des principes qui mettent en avant la responsabilité du client dans son cheminement. L'ambivalence est naturelle devant toute perspective de changement. En la respectant, en l'explorant, en élucidant les valeurs propres et les perceptions du sujet, la relation vise à augmenter la motivation au changement. C'est à la personne de formuler les arguments en faveur du changement. Ses préoccupations prennent le pas sur celles du coach.

Enfin, nous nous efforçons de mettre à contribution votre environnement pour votre succès.

Nous vous offrons notre présence, notre sensibilité, notre expertise et notre conviction profonde que tous peuvent trouver les réponses à ses questionnements et à ses aspirations pour se rendre la vie plus belle, pour son rayonnement et sa contribution sociétale.