



*Un projet porteur de vie...  
Sens de nos actions !*

## **PLAN DE LA SESSION**

**Pour**

**Pour les praticiens, les intervenants, les accompagnateurs**

### **L'entretien motivationnel ou le counseling motivationnel**

Pour aider les gens à trouver leurs motivations et rencontrer leurs objectifs de vie



**Formateur: Mario Lévesque**  
**Bac Psy. M. Ed.**  
**418-723-5966 -- 418-730-5966**  
**Groupe Ancora**  
[www.groupeancora.com](http://www.groupeancora.com)  
[mlevesque@groupeancora.com](mailto:mlevesque@groupeancora.com)

Compétence concernée	Heures de formation	Heures de travail personnel	Les compétences pouvant être reconnues à la fin du cours
<i>L'entretien motivationnel</i>	15	2	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Capacité d'utiliser l'entretien motivationnel dans ses entretiens pour accompagner le client à saisir ses motivations et à maintenir ses objectifs;</li> <li>▪ Capacité à comprendre et à utiliser la rechute comme étant une étape du changement à sa réussite. Accompagner la personne dans ce processus.</li> </ul>

## But de la session concernant le coaching motivationnel

Inspirée des psychologues William Miller et Stephen Rollnick, l'**entrevue motivationnelle** (aussi appelé l'entretien motivationnel) est une approche de *counseling* efficace (cette approche ayant fait ses preuves dans le monde de l'intervention et de la santé et randomisée<sup>1</sup> est utilisée par les intervenants en conditionnement, les nutritionnistes, les intervenants en toxicomanie, les intervenants sociaux et autres intervenants de l'éducation et de la santé), utilisée pour augmenter la motivation du client afin d'entreprendre des changements de comportement propices à sa santé physique ou psychologique. Cette méthode est applicable à une variété de comportements liés à des changements d'habitudes de vie, comme pour développer de nouvelles habitudes, se maintenir en action, pour la prise de médicaments tel que prescrit, le respect de ses engagements, consignes de traitement et des directives nutritionnelles, l'augmentation de l'activité physique, la cessation du tabac, la réduction de la consommation d'alcool, un retour au travail, etc. L'entrevue motivationnelle encourage à surmonter l'ambivalence qui empêche beaucoup de clients/clientes d'effectuer et de maintenir des changements propices à leur santé et à leur vie.

Son essence part de trois principes :

1. Établir la collaboration, le partenariat. Être avec et pour son client;
2. Évoquer chez le client ses raisons profondes de changer. Nous parlons à ce moment de motivation intrinsèque;
3. Augmenter le sentiment d'efficacité et l'autonomie du client.

Il s'agit d'une approche essentielle et efficace pour quiconque est soucieux d'aider ses clients à renforcer leurs motivations au changement, tout en minimisant le conflit et la résistance. Cette démarche se combine bien avec d'autres approches comme l'accompagnement nutritionnel, la PNL; la psychothérapie, le conditionnement physique, la médecine, etc.

---

<sup>1</sup> Appuyer et valider par des recherches scientifiques.

### Les objectifs poursuivis pour le coaching motivationnel

1. L'essence de l'entrevue motivationnelle;
2. Le processus de changement comportemental (incluant, entre autres : les stades de changement de Prochaska et DiClemente) ;
3. Comprendre l'ambivalence ;
4. La balance décisionnelle : comment potentialiser la motivation vers un changement positif ;
5. Une définition alternative (et positif) de la « résistance »
6. Comment gérer la « résistance » ;
7. Les commentaires auto-motivationnels : les reconnaître, les accélérer et les susciter ;
8. Les techniques qui augmentent la motivation ;
9. Des stratégies motivationnelles : principes généraux et stratégies (incluant, entre autres : l'empathie; éviter les argumentations; écoute active / réflexive, l'échelle de 0 à 10, etc.) ;
10. Le rôle des personnes significatives (environnement et l'intervenant);
11. L'utilisation de la rechute comme étant un processus normal du changement dans les habitudes du client/cliente;
12. Les stratégies d'ouverture ;
13. Comment communiquer de l'information et être entendu ;
14. Comment développer un plan de changement.

### Contexte de réalisation de la compétence

#### À l'aide :

- de la documentation appropriée
- à l'aide de grilles et d'instrumentations d'animation et d'évaluation.

#### À l'occasion :

- de mises en situation réelle
- de rétroaction
- de simulation

## **MÉTHODOLOGIE**

Cette formation est plus pratique que théorique. C'est à dire qu'en partant de situations réelles nous mettrons en pratique les éléments appris. Les éléments théoriques (SAVOIR) sont, de façon générale, situés en début de la formation pour laisser ensuite place à des exercices plus pratiques. Des laboratoires (SAVOIR-FAIRE) seront proposés pour consolider chacun des éléments de compétences. Dans ce sens cette démarche se situe dans un courant expérientiel et andragogique.

**PS Groupe de dix à quinze personnes maximum**

## **DOCUMENTS**

- Cahier du participant
  - Présentation PowerPoint;
  - Guide du participant sur l'entretien motivationnel;

Durée de la formation	Mode d'apprentissages	Heures de travail personnel pour les intervenants/soignants	Coût	Frais de transport, d'hébergement en sus et de repas en sus
2 jours : 15 heures 1 heure de coaching après formation (téléphonique)	Théorique, andragogique, expérientiel, mise en situations et rétroaction	2	Pour les deux jour <sup>2</sup> 265 \$pour les deux jours par personne.	Seulement pour des ententes pour des formations sur mesure en entreprise.

Groupe Ancora  
 Mario Lévesque  
 603 chemin des Prés Ouest  
 Rimouski (QC)  
 G5N 1X9

418-730-5966  
 418-723-5966  
 Groupe Ancora

[www.groupeancora.com](http://www.groupeancora.com)  
[mlevesque@groupeancora.com](mailto:mlevesque@groupeancora.com)

---

<sup>2</sup>Ce montant comprend la préparation, la session et un suivi téléphonique au besoin.