



Entretien Motivationnel Accompagner dans le changement Module 1

MAJ le 22.12.2025

PROGRAMME

Modalité et méthode HAS : Formation présentielle

CONTEXTE DE L'ACTION

La formation « **Entretien Motivationnel module 1** », constitue le 1er séminaire qui compose le cursus « **Entretien motivationnel : accompagner dans le changement** » (composé de 2 séminaires de 2 jours).

La formation est centrée sur la compréhension et l'appropriation de l'**esprit** véhiculé par l'Entretien Motivationnel (EM) : à savoir le « non-jugement », le « partenariat », l'« empouvoirement », l'« altruisme ».

Cet état d'esprit s'incarne en mettant en œuvre une utilisation consciente de techniques spécifiques (questions ouvertes, reflets, échelles, résumés, DDPD, etc.) : les **outils**

L'EM propose enfin une stratégie de guidage, continuum de **processus** facilitant l'exploration de l'ambivalence du bénéficiaire face à un changement de comportement qui pourrait être bénéfique pour sa santé.

La formation est construite en 5 parties, à partir d'ateliers participatifs et de recontextualisations en groupe, en mettant au centre le respect des besoins et des attentes de chacun des participants.

La 1^{ère} les invite à réfléchir et définir la notion d'alliance thérapeutique. La 2^{ème} à explorer et comprendre les composantes de l'Entretien motivationnel : l'esprit, les outils, les processus. La 3^{ème} à s'initier au

maniement des outils. La 4^{ème} les conduit à recontextualiser ces outils au service de l'esprit de l'EM. Enfin la 5^e condense en pratique la mise en place de stratégies de guidage vers le changement, exploitant l'ensemble des compétences travaillées dans les 4 parties précédentes.

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

Au terme de la formation, il sera attendu des participants qu'ils soient capables de :

- 1. Adopter une posture servant l'accompagnement au changement d'un bénéficiaire
- 2. Utiliser l'outil adapté parmi la palette proposée en EM (questions, reflets, dons d'information, silences et combinaisons) pour guider l'échange avec le bénéficiaire ambivalent
- 3. Faire émerger et renforcer les motivations propres d'un bénéficiaire en direction d'un changement

LISTE DES PUBLICS CIBLES

La formation vise les kinésithérapeutes en première intention, mais reste accessible à tous professionnels de santé.

PRÉ-REQUIS

Il n'y a pas d'autre prérequis pour s'inscrire à cette formation que d'être professionnel dans l'une des professions ciblées

DURÉE DE LA FORMATION ET MODALITÉS D'ORGANISATION

La durée de la formation : 21 heures

Sur 3 journées

Effectif max : 20 pers (1 formateur) – 30 personnes (2 formateurs)

PROFIL DU FORMATEUR

Vincent Hamel, masseur-kinésithérapeute

Aurélie Lacour, masseur-kinésithérapeute

PROGRAMME

JOUR1

Partie 1 : Faire l'alliance

Présenter la formation et les objectifs

Briser la glace et présenter les participants

Recueillir leurs attentes et besoins

Partie 2 : Définir ce qu'est l'EM

Créer une base commune et approfondir les savoirs fondamentaux de l'EM

Prendre conscience des modèles psychologiques inhérents à l'ambivalence

Décrire et définir la réactance et le partenariat

Comprendre et gérer le réflexe correcteur.

Observer une modélisation d'un entretien motivationnel et y percevoir les 3 entités fondatrices (Esprit, outils, processus)

Mettre en pratique des compétences de l'EM

Détailler les intérêts et utiliser des compétences de l'EM (QO/QF).

Pratiquer « l'évocation »

JOUR2

Partie 3 : Mettre en pratique les compétences de l'EM (poursuite du chemin)

Utiliser les QO/QF en contexte

Découvrir et pratiquer les « reflets »

Partie 4- Utiliser les outils au service de l'esprit

Mettre en pratique les outils découverts sur les séquences précédentes dans un contexte clinique afin de se centrer sur le bénéficiaire

Pratiquer la valorisation

Apprendre à partager son expertise en respectant l'esprit motivationnel

Pratiquer le résumé

Mettre en pratique les compétences et le savoir être de l'EM dans un contexte clinique

JOUR3

Partie 5 : Intégrer les compétences et le savoir être de l'EM dans les processus

Pratiquer les compétences de l'EM (Reflets et QO)

Ressentir l'effet de la négation de ses objectifs propres et l'intérêt de la collaboration

Adapter son utilisation des outils en se centrant sur le bénéficiaire afin de créer l'alliance et de focaliser dans un contexte clinique

Pause et lecture des posters créés lors des 2j précédents

Repérer le Discours Changement

Observer une modélisation de l'EM en décryptant les stratégies employées

Intégrer les outils avec le savoir être de l'EM au sein des processus afin d'accompagner un bénéficiaire dans son ambivalence face au changement en situation clinique

Pause et lecture des posters créés lors des 2j précédents

Retour sur la journée
Extraire les points les points clés de la formation
Définir des stratégies pour potentialiser les apprentissages
Réponses aux questions

MOYENS TECHNIQUES

Accueil des stagiaires dans une salle dédiée à la formation (accès handicapé).

Plateau technique adapté à la formation : tables d'examen cliniques, matériels nécessaires à la réalisation de la formation.

Support de cours remis en version PDF et en version courte imprimé permettant la prise de note

Mise en commun des problématiques rencontrées en cabinet et des actions d'amélioration.

Documents de formation : références utiles et divers outils de mesure.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

1. Un « questionnaire de préformation » est adressé à chaque participant, en amont de la formation sur lequel il doit indiquer :
 - Son degré de motivation
 - L'impact que doit avoir cette formation dans sa pratique
 - S'il a des motivations précises qui l'ont poussé à s'y inscrire
 - Une auto-évaluation en amont sur chacun des objectifs du programme de la formationCe questionnaire est adressé au formateur en amont de la formation.
2. Pré / post test : Questionnaire sur le contenu de la formation (en pré questionnaire en début de session et en post questionnaire en fin de session) permettant d'évaluer les connaissances et compétences acquises.
Les résultats du questionnaire sont transmis au formateur au début et à la fin de la formation.
3. Remise d'une grille d'évaluation « à chaud », en fin de formation, concernant l'appréciation de l'organisation et du contenu de la formation.
Ce questionnaire est adressé au formateur après la formation.
4. **Attestation de fin de formation, avec évaluation des acquis de la formation par rapport aux objectifs**

