



# Entretien Motivationnel Accompagner dans le changement Module 2

MAJ le 22.12.2025

## PROGRAMME

Modalité et méthode HAS : Formation présentielle

### CONTEXTE DE L'ACTION

La formation « **Entretien Motivationnel module 2** », constitue le 2<sup>ème</sup> 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), reposant sur 4 piliers : le non-jugement, le partenariat, l'évocation et l'altruisme.

Cet état d'esprit s'incarne au travers de l'utilisation consciente de techniques spécifiques (questions ouvertes, reflètes, échelles, résumés, DDPD, etc.) : les **outils**.

L'EM propose enfin une stratégie de guidage, continuum de 4 **processus**, facilitant l'exploration de l'ambivalence du bénéficiaire face à un changement de comportement qui pourrait être bénéfique pour sa santé :

- La création d'une alliance thérapeutique avec le bénéficiaire
- La focalisation avec le bénéficiaire vers un objectif de changement
- L'évocation, travail de la motivation du bénéficiaire à mettre en place son projet
- La planification de ce projet de changement

S'agissant d'un niveau d'approfondissement, la formation s'axe sur la stratégie plus que la technique. Elle est construite en 4 parties, autour du travail de chacun des processus évoqués ci-dessus,

afin de potentialiser l'utilisation des compétences acquises au niveau 1. Chaque élément est travaillé 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.

## OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

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

- 1. Focaliser avec le bénéficiaire sur un projet de changement en définissant ensemble les objectifs et moyens
- 2. Faire émerger et renforcer les motivations propres du bénéficiaire en direction du changement en adoptant des stratégies appropriées à son type de discours
- 3. Planifier la mise en œuvre du changement

## LISTE DES PUBLICS CIBLES

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

## PRÉ-REQUIS

Avoir effectué le module 1 de la formation entretien motivationnel.

## 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 : Focaliser

Définir le processus de focalisation  
Aborder les différents types de focalisation existants  
Apprendre à partager son expertise en respectant l'esprit motivationnel  
Comprendre et vivre le réflexe correcteur  
Comprendre la notion d'objectifs et de moyens communs

#### Partie 3 : Faire évoquer

Pratiquer la reformulation  
Cultiver l'importance et la confiance pour augmenter le discours changement  
Pause et lecture des posters  
Mettre en pratique les compétences et le savoir être de l'EM dans un contexte clinique

### **JOUR2**

#### Partie 3 : Faire évoquer

Vivre la synchronisation avec son interlocuteur  
Définir les composantes du discours préparatoire  
Mettre en pratique les compétences et le savoir être de l'EM dans un contexte clinique en se centrant sur le bénéficiaire  
Répertorier et comprendre les différentes stratégies de guidage en fonction du type de discours présent  
Comprendre l'impact des émotions dans sa disponibilité pour accompagner le bénéficiaire  
Mettre en pratique les compétences et le savoir être de l'EM dans un contexte clinique en l'absence de discours changement  
Pause & lecture de poster  
Ressentir et comprendre l'intérêt d'exploiter les valeurs du bénéficiaire  
Mettre en pratique les compétences et le savoir être de l'EM dans un contexte clinique lors de la phase d'évocation  
Retour sur la journée  
Extraire les points les points clés pour les de la journée

### **JOUR3**

Mettre en application des stratégies de guidage  
Pratiquer la valorisation

Faire émerger du discours préparatoire

Partie 4 : Planifier

Mettre en pratique les compétences et le savoir être de l'EM dans un contexte clinique pour la phase d'évocation

Définir le discours de mobilisation

Utiliser les différents outils de l'EM lors de la transition entre l'évocation et la planification

Mettre en pratique les compétences et le savoir être de l'EM dans un contexte clinique lors du passage à la planification

Lecture des posters créés lors des 2j précédents

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**