



## L'APPROCHE MOTIVATIONNELLE

### *ou comment intervenir auprès d'une clientèle peu motivée*

«L'approche motivationnelle vise les raisons et les moyens qui peuvent vraiment aider les personnes à changer. Ryan et Deci, Prochaska et Di Clementé, puis William R. Miller et Stephen Rollnick ont contribué au développement d'approches tenant compte des éléments pouvant mener quelqu'un à changer et des variations de ses motivations. Cette approche interactionnelle suggère d'ajuster les attitudes de l'intervenant face aux différentes phases du changement et la motivation de l'utilisateur est considérée comme un mécanisme clé du changement.

#### *L'approche motivationnelle se base sur le modèle des étapes du changement (MEC).*

Conçu à l'origine à la fin des années 70, par James Prochaska et Carlo Di Clemente de l'Université du Rhode Island, le modèle des étapes du changement, le MEC, considère le changement comme un processus dynamique. Il est basé sur des études faites pour comprendre les stades et les processus du changement de façon à mieux aider les gens à décider de changer.

#### ✓ Les stades du changement

Le changement ne survient pas subitement; les personnes qui ont réussi leur changement traversent certaines étapes, c'est-à-dire que pendant une certaine période de temps, elles emploient des processus les motivant à changer ou à rester changées.

#### ✓ Les processus garants de changement

La recherche démontre que les personnes qui ont fait des changements dans leur comportement ont utilisé davantage des processus cognitifs (recadrage de la pensée) dans la phase de conscience et davantage des processus comportementaux (action, expérimentation) dans les phases de l'action et du maintien. Pour passer d'une étape à une autre, la personne doit réussir certaines tâches en utilisant différents processus, différentes stratégies pour y arriver. Certains de ces processus sont davantage cognitifs, d'autres passent par l'action.

#### ✓ L'équilibre décisionnel

La motivation est évaluée au moyen d'un mécanisme du MEC nommé équilibre décisionnel, c'est-à-dire l'importance qu'une personne donne aux avantages [pour] et aux inconvénients [contre] du comportement visé.

*Il existe plusieurs stratégies pour augmenter la motivation selon les étapes du changement et leur permettre de mieux déterminer ce qu'ils veulent.* Pour accroître l'efficacité des interventions, nous devons augmenter la motivation au changement des clients et établir des approches adaptées aux différentes étapes. Grâce à ce modèle, les stratégies d'intervention peuvent être adaptées pour augmenter la RÉCEPTIVITÉ des clients selon l'étape de leur changement.

#### *Les résultats*

La motivation est signalée par plusieurs recherches comme un élément clé du changement en matière de troubles liés à des substances. Il paraît donc évident que tout intervenant doit développer et utiliser des habiletés visant à « motiver » la personne qu'il veut aider à effectuer des changements.

Comme toute technique d'intervention, elle dépend d'abord et avant tout du style d'intervention, de la relation établie entre le client et l'intervenant. L'entrevue motivationnelle vise à développer les compétences du praticien, à identifier les leviers motivationnels de son interlocuteur et à respecter le rythme de changement de chacun.

Des études ont évalué l'Entrevue Motivationnelle (EM) : *Motivational Interviewing* (Miller & Rollnick, 1991). Bien que plutôt récent, ce style d'intervention brève, développé par William R. Miller (University of New Mexico) et Stephen Rollnick (University of Wales) jouit d'un certain appui au sein de la communauté scientifique et clinique oeuvrant en toxicomanie. Elle a recueilli des résultats empiriques fort intéressants lors de diverses études<sup>1</sup> portant sur son efficacité.

Psychologue clinicienne et intervenante en alcoolisme et toxicomanie depuis 1976, Candide Beaumont agit comme expert auprès des ministères et d'organismes gouvernementaux au Canada sur des projets dans ces domaines. Elle est présidente de Processus PAE (Programmation, Actualisation, Evaluation), organisme privé spécialiste d'interventions en matière d'alcoolisme et de toxicomanies, qu'elle a co-fondé en 1987. Chargée de cours au sein du Certificat de toxicomanie de l'Université de Montréal, elle a écrit le «Manuel de prévention des rechutes».

Elle est actuellement coordonatrice du programme d'évaluation des conducteurs et conseillère clinique de la Fédération Québécoise des Centres de Réadaptation pour Personnes Alcooliques et Autres Toxicomanes. Nous avons la chance à Pégase Processus de pouvoir bénéficier de son expertise unique en matière de prévention des rechutes et d'approche motivationnelle.

Au sein de la francophonie, elle reste relativement peu connue et seuls quelques centres utilisent cette approche de façon systématique.»

La conférence proposée par Pégase Processus, le 25 septembre prochain à Rennes, vise donc à présenter ce style de counselling aux intervenants français qui souhaitent aider les personnes à améliorer leur vie.

*Jocelyne Guillon, attachée de direction, Pégase Processus  
Extrait du Carnet du participant : intervenir auprès  
des toxicomanes non motivés.  
CANDIDE BEAUMONT 2002*

<sup>1</sup> (Miller, Sovereign & Krege, 1988 ; Bien, Miller & Boroughs, 1993 ; Miller, Benefield & Tonigan, 1993 ; Miller, Brown, Simpson, Handmaker, Bien, Luckie, Montgomery, Hester & Tonigan, 1995; Noonan & Moyers, 1997).