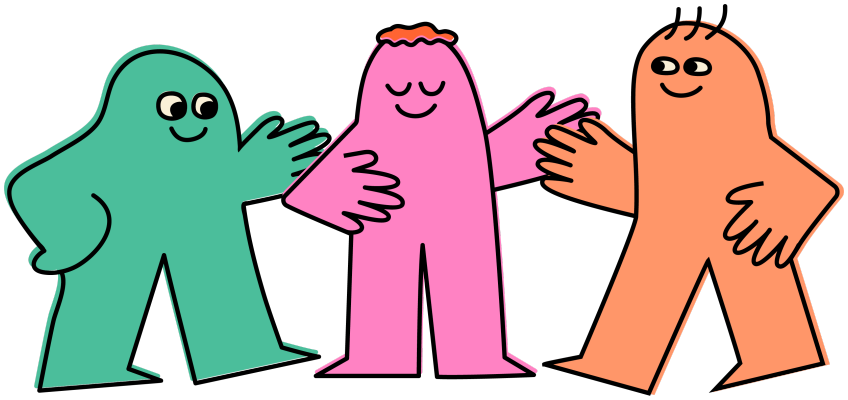
ENTRETIEN MOTIVATIONNEL

Guide intervision

Pratiquer l'EM en trio : intervenir, être accompagné·e, observer

Avec la grille d'observation et le débriefing pas à pas



Ce guide appartient à

Date de l'intervision

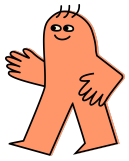
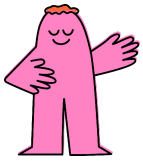
Pierre Luc Bourdeau
Maîtrise en intervention en dépendance
Président, Unisson Formations

Unisson formations

PRATIQUER L'EM EN TRIO

Guide intervision

L'EM s'apprend par la pratique et la rétroaction. En trio, chacun·e mène un entretien, se fait accompagner sur une vraie ambivalence et observe. Puis on en parle, avec le même esprit que celui de l'EM.

La personne intervenante	La personne accompagnée	La personne observatrice
		
Mène un court entretien en EM. Elle pratique : elle n'a rien à « régler ».	Se joue elle-même, avec une vraie ambivalence. Elle partage seulement ce qu'elle veut.	Cote l'entretien avec la grille, garde le temps et anime le débriefing.

Le déroulement d'une ronde · environ 30 minutes

1. **Préparer** (2 min). La personne accompagnée nomme son sujet en une phrase. La personne intervenante dit ce qu'elle veut pratiquer.
2. **L'entretien** (12 min). La personne intervenante mène l'entretien. La personne observatrice cote et garde le temps.
3. **Le débriefing** (12 min). La personne observatrice l'anime, étape par étape (pages 5 et 6).
4. **Noter** (2 min). La personne intervenante note ce qu'elle retient (page 10).
5. **Changer de rôle**. On tourne : chacun·e passe par les trois rôles.

Trois rondes : prévoir 1 h 30 à 1 h 45, pause comprise.

Qui fait quoi ?

	Personne intervenante	Personne accompagnée	Personne observatrice
Ronde 1			
Ronde 2			
Ronde 3			

✦ Les règles du trio

- **Une vraie ambivalence**, choisie par la personne elle-même : assez réelle pour être vivante, assez légère pour être partagée.
- **Confidentialité** : ce qui se dit dans le trio reste dans le trio.
- **Droit de passer** : chacun·e peut ne pas répondre ou arrêter l'entretien en tout temps.
- **On pratique, on ne s'évalue pas** : la grille sert à se voir pratiquer, pas à noter.

AVANT DE COMMENCER

Les trois rôles en détail

Personne intervenante

- **Avant** : choisir **une** chose à pratiquer (plus de reflets complexes, un résumé, demander la permission…).
- **Pendant** : utiliser l'OuVER-DOD et suivre la personne ; viser l'engagement, puis la tâche qui se présente.
- Ne pas chercher à résoudre l'ambivalence : explorer suffit.
- Au besoin, demander un temps d'arrêt.

Personne accompagnée

- Se jouer soi-même, avec une ambivalence réelle et actuelle (page 4).
- Partager seulement ce qu'on veut : on peut garder des détails pour soi.
- Réagir naturellement, sans faciliter ni compliquer la tâche.
- Si c'est trop lourd, le dire : on change de sujet ou on arrête.

Personne observatrice

- **Coter** avec la grille (pages 7 et 8) : une case par compétence entendue, quelques mots exacts.
- **Garder le temps** : signal à mi-temps, puis 2 minutes avant la fin.
- **Animer le débriefing** pas à pas (pages 5 et 6).
- Rester un miroir : décrire ce qu'on a entendu, sans juger.

Avant la première ronde

Ce que je veux pratiquer quand je serai la personne intervenante

Ce que j'attends de mes collègues dans ce trio

PERSONNE ACCOMPAGNÉE · AVANT DE COMMENCER

Choisir sa vraie ambivalence

*Pour pratiquer l'EM, il faut un changement vers lequel la personne intervenante peut **guider** : une direction que vous trouvez souhaitable pour vous… sans arriver à vous y mettre.*

Oui · une ambivalence qu'on peut guider

Le **quoi** est assez clair ; c'est le **quand** ou le **comment** qui accroche. « Je sais que ce serait bon pour moi… et pourtant. » La personne intervenante peut alors évoquer et renforcer votre discours-changement.

- Bouger davantage
- Moins d'écrans le soir
- Mieux dormir
- Arrêter de remettre à plus tard
- Mieux manger
- Faire un budget
- Boire moins de café
- Dire non plus souvent
- Ranger, désencombrer
- Prendre du temps pour soi
- Reprendre une activité que j'aime

Non · une décision qui demande l'équipoise

Deux options sont valables, et aucune n'est « la bonne » pour quelqu'un d'autre. La personne intervenante doit alors rester **neutre** : explorer les deux côtés également, sans orienter. Miller et Rollnick parlent d'**équipoise**. C'est une habileté avancée, qui n'est pas l'objet de cet exercice.

- Déménager dans une autre ville ou rester
- Accepter une promotion ou garder son poste
- Avoir un autre enfant
- Acheter une maison ou louer
- Changer de carrière
- Retourner aux études ou continuer à travailler
- Choisir entre deux offres d'emploi
- Rester dans une relation ou la quitter

✦ Le test

Si ce n'était pas si difficile, est-ce que je saurais déjà quelle direction serait bonne pour moi ? **Oui** : c'est une ambivalence qu'on peut guider. **Les deux options me semblent aussi valables** : c'est une décision qui demande l'équipoise. Choisissez un autre sujet.

☐ **J'ai fait le test : mon sujet est une ambivalence qu'on peut guider.**

✦ Pour que ça reste un espace sécuritaire

Évitez les sujets trop chargés : un deuil récent, une situation de violence, une crise en cours. Choisissez ce que vous seriez à l'aise de partager avec ces collègues.

Mon sujet, et la direction vers laquelle je pourrais être guidé·e (pour moi seulement)

LE RÔLE DE LA PERSONNE OBSERVATRICE

Animer le débriefing, pas à pas

La personne intervenante parle d'abord ; l'observatrice offre ensuite, avec permission. Environ 10 à 12 minutes. Cochez chaque étape au fur et à mesure.

1 **Ouvrir le débriefing**. Demander la permission et poser le cadre. fait ☐

« Est-ce que tu es d'accord qu'on fasse un débriefing ? On a environ 10 minutes. »

✦ La permission met la personne aux commandes. On rappelle qu'on parle de la pratique, pas de la personne.

2 **Accueillir le vécu**. Laisser la personne intervenante parler la première. fait ☐

« Comment as-tu vécu ton intervention ? »

✦ Refléter ce qu'elle dit avant d'aller plus loin. On ne commente pas encore.

Ce qu'elle dit de son vécu

3 **Ses forces, selon elle**. Faire nommer ce qui était fidèle à l'EM, puis chercher plus loin. fait ☐

« Qu'est-ce que tu as fait de bien, en lien avec l'EM ? » · « Et quoi d'autre ? » · « Et quoi d'autre encore ? »

✦ Les relances font souvent émerger les forces qu'elle n'ose pas nommer. Valoriser au passage.

Les forces qu'elle nomme

4 **Une chose à faire autrement**. Une seule, nommée par elle. fait ☐

« S'il y avait une chose que tu aurais aimé faire différemment, ce serait quoi ? »

✦ Si elle en nomme plusieurs : « Laquelle est la plus importante pour toi ? »

La chose qu'elle ferait autrement

5 **Mes observations positives**. Demander la permission, puis décrire les forces liées à l'EM avec des exemples précis. fait ☐

« Est-ce que je peux te partager ce que j'ai observé ? » … « À 4 minutes, tu as reflété : "…", et la personne a ajouté… »

✦ Décrire avant d'évaluer : le moment, les mots exacts, l'effet sur la personne. Lier à l'EM (reflet complexe, valorisation, autonomie…).

6 **Une piste concrète**. Demander la permission, puis offrir une seule piste, sous forme de formulation alternative. fait ☐

« Aimerais-tu une piste d'amélioration ? » … « À ce moment-là, qu'est-ce que ça aurait donné de refléter plutôt : "…" ? »

✦ Une piste à la fois, concrète et réalisable. Partir, si possible, de la chose qu'elle a nommée à l'étape 4.

7 **Vérifier la réception**. S'assurer que la rétroaction est utile. fait ☐

« Comment tu reçois ça ? »

✦ Accueillir la réponse avec un reflet. Si ça accroche, on ne se défend pas : on explore.

Comment elle reçoit la rétroaction

8 **La voix de la personne accompagnée**. Si le temps le permet. fait ☐

« Qu'est-ce que tu as aimé de l'intervention, en lien avec l'EM ? Qu'est-ce qui t'a aidé à réfléchir ? »

✦ Son vécu est une donnée précieuse. On ne revient pas sur le contenu de son ambivalence.

Ce que la personne accompagnée a aimé

9 **Clore et ancrer**. Faire nommer l'apprentissage. fait ☐

« Qu'est-ce que tu retiens de cette rencontre ? » · « Qu'est-ce que tu essaierais la prochaine fois ? »

✦ Terminer sur l'apprentissage. Puis vérifier comment va la personne accompagnée et la remercier.

Ce qu'elle retient

Ce qui rend un débriefing aidant

Les bonnes pratiques

- **L'autoévaluation d'abord** : la personne intervenante nomme ses forces avant d'entendre celles des autres.
- **Décrire, puis seulement relier** : des faits observables, avec les mots et le moment.
- **Plus de forces que de pistes**, et une seule piste à la fois.
- **La curiosité sincère** : « J'ai remarqué que… Qu'est-ce qui te guidait à ce moment-là ? »
- **L'EM s'applique aussi au débriefing** : questions ouvertes, reflets, valorisations, permission.

Les pièges à éviter

- Refaire l'entretien à la place de la personne.
- Dresser la liste de tout ce qui n'allait pas.
- Le « oui, mais… » qui annule la force nommée.
- Commenter la personne plutôt que sa pratique.
- Revenir sur le contenu de l'ambivalence de la personne accompagnée.

Quand ça accroche

- **Elle se critique durement** : refléter, puis revenir aux forces. « Et qu'est-ce qui a quand même fonctionné ? »
- **Elle se défend** : ne pas argumenter ; refléter, puis redemander si elle veut entendre la suite.
- **Le temps manque** : sauter l'étape 8, jamais l'étape 9.
- **La personne accompagnée est remuée** : on arrête et on prend soin d'elle, sans analyser son ambivalence.

OUTIL · PERSONNE OBSERVATRICE

La grille d'observation

Personne intervenante

Ce qu'elle veut pratiquer

A. Compétences OuVER-DOD

Appuyez sur **+1** chaque fois que vous entendez la compétence (**–** pour corriger) : les cases, le total et les repères se mettent à jour tout seuls dans Adobe Acrobat Reader ou Firefox. Ailleurs, ou sur papier, cochez simplement les cases.

Compétence	Cochez à chaque fois	– Total +1	Exemples entendus (mots exacts)
Questions fermées	☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐ ☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐	– +1	
Questions ouvertes	☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐ ☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐	– +1	
Reflets simples	☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐ ☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐	– +1	
Reflets complexes	☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐ ☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐	– +1	
Valorisations simples	☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐ ☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐	– +1	
Valorisations complexes	☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐ ☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐	– +1	
Résumés	☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐ ☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐	– +1	
Demander-Offrir-Demander	☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐ ☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐	– +1	

Reflets ÷ questions 1 ou plus ; 2 = très bien **Reflets complexes ÷ total des reflets** % 40 % ou plus

Seuils du MITI 4.2.1, la version la plus récente du manuel (Moyers, Manuel et Ernst, 2014 ; Moyers et al., 2016) : ils guident l'observation, ce n'est pas une note.

B. L'esprit de l'EM

Cliquez de 1 à 5 étoiles (ou coloriez-les au crayon).

Esprit	1 à 5 étoiles	Exemples entendus
Partenariat collaboration, expertise partagée	☆ ☆ ☆ ☆ ☆	
Acceptation non-jugement, valeur, autonomie	☆ ☆ ☆ ☆ ☆	
Compassion altruisme, le bien de la personne	☆ ☆ ☆ ☆ ☆	
Empowerment promotion de l'autonomie, forces	☆ ☆ ☆ ☆ ☆	

C. Tâche(s) observée(s)

☐ Engagement ☐ Focalisation ☐ Évocation ☐ Planification

D. Le temps

Début	Signal à mi-temps	Signal 2 min avant	Fin

E. Ma rétroaction

Une force observée (moment et mots exacts)	Une piste à essayer (formulation alternative)

Inspiré de Miller et Rollnick (2024). Une grille par entretien : imprimez ces deux pages autant de fois que nécessaire.

OUTIL · PERSONNE OBSERVATRICE

Mes notes pour animer le débriefing

À remplir pendant l'entretien et juste avant le débriefing.

Mes observations positives, en lien avec l'EM

Moment	Ce qui a été dit (mots exacts)	Le lien avec l'EM

Ma piste concrète (une seule)

À ce moment-là, la personne intervenante a dit…

Une formulation alternative à essayer…

Ce que j'ai entendu de la personne accompagnée

Discours-changement (ses mots) · signes de réactance

› Ce que j'apprends en observant

RÉFLEXION · PERSONNE INTERVENANTE

Ce que je retiens

Juste après votre débriefing, prenez deux minutes. C'est ce qui fait passer la pratique dans votre travail.

› Ce que j'ai bien fait, en lien avec l'EM

› La piste que je retiens

› Comment j'ai reçu la rétroaction

Mon plan de pratique

› Une compétence que je veux pratiquer d'ici la prochaine intervision

› Avec qui, et dans quelle situation, je vais l'essayer

› Comment je saurai que je progresse

POUR ALLER PLUS LOIN

Après l'intervision

› Ce que notre trio veut reprendre la prochaine fois

› Date et lieu de notre prochaine intervision

✦ Une formation est un début, pas une fin

L'EM s'apprend par la pratique et la rétroaction. Revenez à ce guide, enregistrez-vous (avec permission), faites-vous observer. C'est ce qui fait la différence entre connaître l'EM et le pratiquer.

Références

Miller, W. R. et Rollnick, S. (2024). *L'entretien motivationnel : aider la personne à engager et réaliser le changement* (3e éd.). InterÉditions.

Miller, W. R., Yahne, C. E., Moyers, T. B., Martinez, J. et Pirritano, M. (2004). A randomized trial of methods to help clinicians learn motivational interviewing. *Journal of Consulting and Clinical Psychology, 72*(6), 1050-1062.

Moyers, T. B., Manuel, J. K. et Ernst, D. (2014). *Motivational Interviewing Treatment Integrity coding manual 4.2.1*. Manuel non publié, University of New Mexico.

Moyers, T. B., Rowell, L. N., Manuel, J. K., Ernst, D. et Houck, J. M. (2016). The Motivational Interviewing Treatment Integrity code (MITI 4). *Journal of Substance Abuse Treatment, 65*, 36-42.

Pendleton, D., Schofield, T., Tate, P. et Havelock, P. (1984). *The consultation: An approach to learning and teaching*. Oxford University Press.

Rudolph, J. W., Simon, R., Dufresne, R. L. et Raemer, D. B. (2006). There's no such thing as "nonjudgmental" debriefing. *Simulation in Healthcare, 1*(1), 49-55.