



Ontario Shores

Centre for Mental Health Sciences

**CHANGER DES VIES,
BÂTIR DES
CARRIÈRES :**
**L'entretien motivationnel
dans le développement
de la main-d'œuvre**

Dre Lauren David, psychologue clinicienne
Functional Skills Centre
2 juin 2023



Land Acknowledgement

Ontario Shores acknowledges the lands and people of the Mississaugas of Scugog Island First Nation which is covered under the Williams Treaties. We are situated on the Traditional Territory of the Mississaugas, a branch of the greater Anishinaabeg Nation which includes Algonquin, Ojibway, Odawa and Pottawatomi.

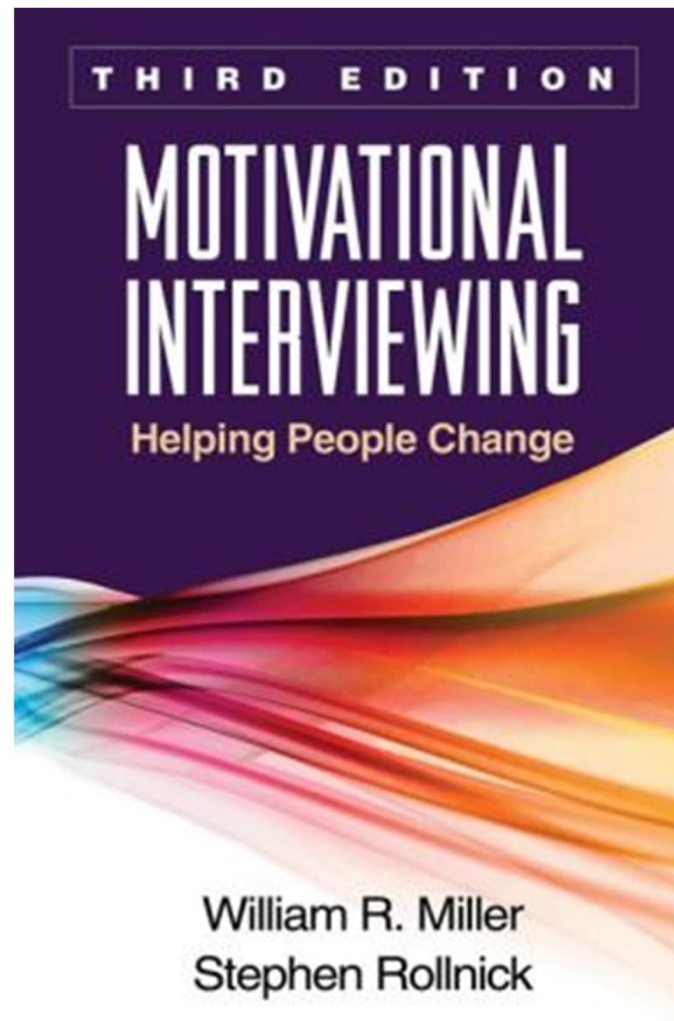
We are grateful for the opportunity to work and provide care on these lands, which are home to Indigenous Peoples across Turtle Island. Ontario Shores is committed to cultivating meaningful relationships with First Nations, Inuit and Métis Peoples as we all work together in support of mental health in our communities.





Ontario Shores
Centre for Mental Health Sciences

Miller & Rollnick (2012)



L'ambivalence face au changement

À la fois vouloir quelque chose et ne pas le vouloir ou vouloir deux choses incompatibles

- Deux types de discours :
 - Le discours-changement – Les affirmations de la personne en faveur du changement (des propos démontrant l'automotivation)
 - Le discours-maintien – Les arguments de la personne pour ne pas changer, pour maintenir le statu quo

Comment fonctionne l'entretien motivationnel?

- **Style de communication** collaborative, axée sur un objectif
- Attention particulière aux **termes** liés aux changements
- Recueillir et explorer les **raisons spécifiques** qui poussent la personne à vouloir changer
- Dans une atmosphère d'**acceptation et de compassion**



Principes de base : **QARS**

Questions ouvertes

Affirmation

Réflexion

Sommaire

Principes de base : Questions ouvertes

- Comment ça va?
 - Qu'est-ce qui compte le plus pour vous en ce moment?
 - Dites-m'en plus à ce sujet
 - Expliquez-moi ce que vous voulez dire exactement
 - En quoi aimeriez-vous que les choses soient différentes?
 - Qu'est-ce que vous voulez faire après ça?
 - En quoi est-ce que je peux vous aider?
- Posez ces questions pour connaître les bons et les moins bons aspects du comportement.

Questions ouvertes évocatrices

- Posez des questions ouvertes pour lesquelles le discours-changement est la réponse :
 - **Le désir** – « En quoi voudriez-vous que les choses changent? « En quoi aimeriez-vous que votre vie soit différente dans un an? »
 - **La capacité** – « Si vous décidiez de retourner au travail, comment pourriez-vous le faire? »; « Quelles sont vos idées? »
 - **Les raisons** – « Quels pourraient être les avantages de changer? »; « Quelles sont les trois meilleures raisons? »
 - **La nécessité** – « À quel point est-ce important pour vous de faire ça? »; « Qu'est-ce qui doit se passer? »

Principes de base : **Affirmations**

- Je suis ravi(e) que vous ayez abordé ce sujet.
- Merci de bien vouloir parler de ça avec moi. Je sais que c'est un sujet difficile.
- Il est évident que vous accordez de la valeur à votre carrière.
- Vous êtes une personne débrouillarde.



Principes de base : Réflexions

- L'écoute active c'est deviner ce que le ou la client-e veut dire
- Un énoncé – pas une question
- « Est-ce que vous voulez dire que vous...? » et ne terminez pas la question
 - Vous ne vous sentez pas prêt-e à retourner au travail
 - Vous craignez que les gens vous jugent parce que vous n'avez plus travaillé depuis longtemps
 - Vous n'êtes pas certain-e de garder votre travail
 - Vous avez vraiment peur d'être confronté-e à une routine

Principes de base :

Sommaire

Indiquez que vous faites un
sommaire

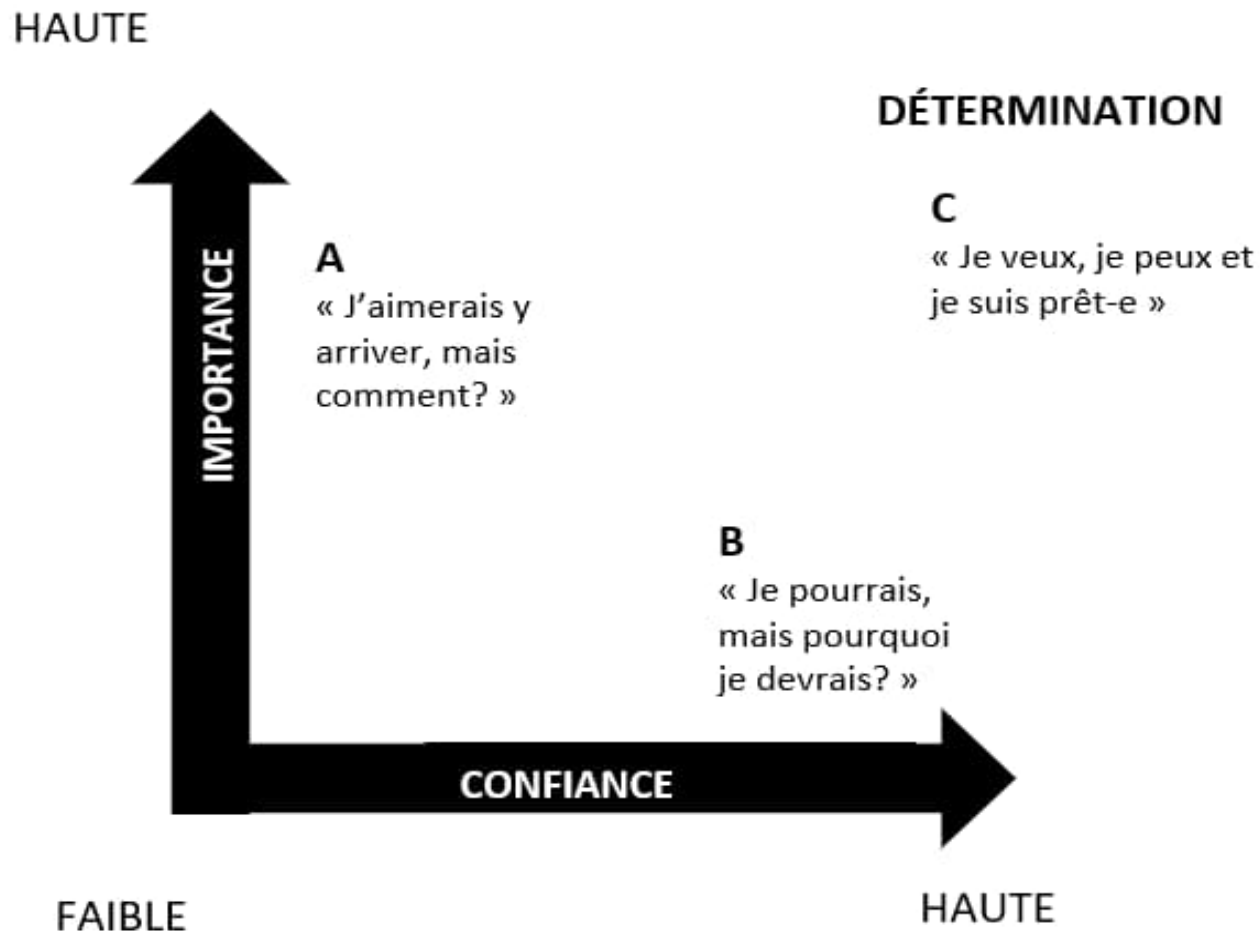
Montrer les deux facettes de
l'ambivalence

Encouragez les commentaires

Stratégies spécifiques

- 1) Les règles du changement
- 2) La balance décisionnelle

Ressource n° 1 : Les règles du changement



Ressource n°1 : Les règles du changement



measures how willing a person is to take an action



measures how confident a person is in his / her ability to perform or take the action



measures how ready the person is to take the action

Stratégie n°2 : Balance décisionnelle

Grille de balance décisionnelle

	Désavantages	Avantages
Aucun changement		
Changement		