

# L'ESPRIT DE L'EM

- Partenariat
- Évocation
- Non jugement
- Altruisme

# L'esprit de l'EM

- **PARTENARIAT**

- C'est le patient qui exprime les données du problème et qui est à la source des principaux éléments de solution

# L'esprit de l'EM

- **EVOCAATION**

- L'intervenant favorise l'émergence des raisons et arguments en faveur du changement.
- L'accent est mis sur la recherche par le sujet de ses ressources et valeurs personnelles.

# L'esprit de l'EM

- **NON JUGEMENT**

- L'intervenant ne change ni ne motive le sujet
- Plus on se sent accepté comme on est, plus on a de capacité de changer

# L'esprit de l'EM

- **ALTRUISME**

- **Désir d'aider**
- **inconditionnel**

# QUELQUES PRINCIPES...

- explorer les motivations
- soutenir les capacités
- éviter le réflexe correcteur

## Les principes

- **Explorer et comprendre les motivations du sujet**  
**(développer les divergences)**
- « On se persuade mieux, pour l'ordinaire, par les raisons qu'on a soi-même trouvées, que par celles qui sont venues par l'esprit des autres. »

Blaise Pascal, 1623-1662, *Pensées*

## Les principes

- **Soutenir les capacités du patient**
- **Renforcer le sentiment d'efficacité personnelle**
- **Soutenir le patient dans ses efforts et sa démarche**

## Les principes

- **Éviter le réflexe correcteur**
- Tendance « naturelle » des soignants, des intervenants
- Suscite **dissonance** et réactance surtout lorsque le sujet est ambivalent (rouler avec la résistance )

- Les adultes, les intervenants en éducation et en santé souhaitent changer des situations qu'ils estiment dangereuses : c'est le **réflexe correcteur**
- Les expériences de 'forcer le changement' sont peu concluantes
- Argumenter en faveur du changement conduit habituellement à le **retarder**
- Le **style** de l'intervenant a une influence sur la probabilité du changement

- Le réflexe correcteur apparaît quand on cherche :
  - à convaincre
  - à faire peur
  - à donner des conseils
  - à répondre à tout prix
  - à dire ce que la personne devrait faire pour son bien, etc.
- Ne prendre que le « bon côté » en faveur du changement
- Pousser la personne au changement alors qu'elle n'est pas prête
- **Pour l'éviter**, il faut le ressentir et lui tenir la bride, explorer, explorer, explorer

# Les quatre processus

- Engagement dans la relation
- Focalisation
- Evocation
- Planification

# Engagement dans la relation

- Chercher à approfondir la compréhension de l'état actuel de la personne en lien avec le changement à apporter.
- Faire sentir à la personne
- qu'elle peut se permettre d'être vulnérable,
- qu'elle peut avoir confiance;
- que nous sommes sans jugement.
- Créer un espace de confiance et de respect qui permet d'explorer le changement en sécurité.
- Accent porté sur la relation.
- Apprendre à creuser pour atteindre l'intrinsèque.
- L'empathie de l'intervenant semble prédire le changement de comportement de la personne.

Être très empathique.

Être sincère et curieux.

# Focalisation

Choisir l'objectif du voyage

- Consentement mutuel ou clarifié
- Trois scénarios pour préciser le/les buts:
- Une direction claire
  - Un sujet à traiter
- des choix à faire
  - faire le tour des possibilités
- le flou
  - à clarifier c'est-à-dire explorer, prioriser,

Garder la relation en tête : collaboration, empathie, respect de l'autonomie...

# Focalisation

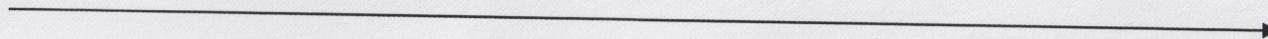
- Le résultat peut prendre plusieurs formes
- Un objectif de changement clair
- Plusieurs objectifs à prioriser
- Un objectif approximatif
- Plusieurs changements vers un objectif clair

# Susciter l'évocation

Comment orienter mon intervention  
pour susciter  
le discours-changement ?

# Pour aller vers le changement

Focaliser



changement

Construire



# Planifier

- C'est le moment de planifier lorsque:
- Un objectif de changement partagé  
et
- Une relation toujours pleine d'engagement personnel  
et
- Suffisamment de motivation pour la personne de  
changer.

Il est possible de vérifier si la personne est disposée en récapitulant et en posant des questions-clés