

GLOSSAIRE



Affaires francophones
Francophone Affairs

APPLIQUER LE SAVOIR-ÊTRE ET LE SAVOIR-FAIRE DE L'ENTRETIEN MOTIVATIONNEL AUPRÈS DE PERSONNES HÉSITANTES OU RÉTICENTES À LA VACCINATION

COMPOSER AVEC L'AMBIVALENCE

Avec le financement de
Financial contribution from



Agence de la santé
publique du Canada

Public Health
Agency of Canada

Conception et réalisation



LE-COURS

Altruisme

Intention bienveillante à promouvoir de façon active les besoins et les intérêts de la personne accompagnée pour son bien-être.

Ambivalence

Se manifeste par la présence simultanée de raisons de changer (discours-changement) et de raisons de ne pas changer (discours-maintien).

- Le discours-maintien et le discours-changement font tous deux partie intégrante de l'ambivalence.
- L'ambivalence est une étape normale de la préparation au changement.
- Le rôle de l'intervenante ou l'intervenant est d'aider la personne, par le choix de ses interventions, à exprimer un discours en faveur du changement.
- Sortir de l'ambivalence, c'est choisir une direction, se tourner vers elle et la suivre.

DDPD : Demander-Demander-Partager-Demander

Demander ce que la personne connaît sur un sujet donné.

Demander l'autorisation de compléter le sujet.

Partager l'information.

Demander ce que la personne pense de l'information transmise.

Discours-changement

Tout ce que la personne exprime et qui va dans le sens du changement.

Discours-maintien

Expression par la personne des raisons qui l'empêchent d'aller vers un changement de comportement.

Dissonance

Phénomène d'opposition entre l'intervenante ou l'intervenant et la personne résultant d'interventions ayant pour conséquence de priver le bénéficiaire de son autonomie.

- La dissonance se distingue du discours-maintien par le fait qu'elle est tournée vers l'intervenante ou l'intervenant. C'est sa manière d'agir qui provoque cette forme de résistance.

Engagement

Dans toutes les relations thérapeutiques, le temps de la rencontre et l'établissement d'une alliance thérapeutique sont essentiels et bien connus des spécialistes. En EM, la phase d'engagement se concentre sur le renforcement de ce lien et l'établissement d'une relation fondée sur la confiance mutuelle et sur une empathie approfondie.

Entretien motivationnel (1)

Style de communication collaboratif, et centré sur un objectif, avec une attention particulière au langage de changement. Il est conçu pour renforcer la motivation d'une personne et son engagement en faveur d'un objectif spécifique en faisant et en explorant ses propres raisons de changer dans une atmosphère de non-jugement et d'altruisme. (William R. Miller, Stephen Rollnick, L'entretien motivationnel. Aider la personne à engager le changement, 2e édition, InterEditions, 2019)

Entretien motivationnel (2)

Manière particulière d'avoir une conversation avec une personne, à propos du changement, en lui permettant de réfléchir à ses propres raisons et motivations pour changer, et à ses propres manières d'y arriver. (Adapté de William Miller Motivational Interviewing - Foundational, formation en ligne, 2022)

Évocation (esprit)

Curiosité, écoute attentive et consciente de la part des spécialistes qui considèrent que la personne a en elle les ressources pour explorer l'ambivalence, et que l'intervention vise à faire émerger ces motivations.

Évocation (processus)

Processus durant lequel la personne est amenée à verbaliser ses raisons, ses besoins et ses motivations à changer.

Focalisation

Processus qui consiste à brosser un portrait de la situation de la personne et à déterminer avec elle la direction visée par l'accompagnement. L'intervenante ou l'intervenant se concentre alors sur un objectif précis de changement pour orienter la conversation autour de celui-ci.

Non-jugement

Consiste à reconnaître la valeur inconditionnelle et l'autonomie de la personne, en plus de manifester une empathie approfondie et de valoriser ses capacités et ses efforts.

Partenariat

Collaboration entre deux experts : le spécialiste expert dans son domaine et la personne experte de sa propre situation. Le partenariat implique de la part du spécialiste une attitude de curiosité, d'ouverture et de confiance dans les capacités de la personne.

Planification

Processus qui répond au comment faire. La planification commence lorsque le discours-changement de la personne évolue vers la mobilisation. Il s'agit alors de mener la discussion vers l'engagement en élaborant avec la personne un plan d'action concret.

Question ouverte

Question pour laquelle aucune réponse n'est proposée au répondant.

- Objectif : encourager la personne à approfondir ses propos, à le rendre actif.

Reflét

Reformulation de ce que l'intervenante ou l'intervenant entend et reconnaît des sentiments et des besoins de la personne.

- Objectif : permettre au client d'approfondir, de nuancer ou de corriger ce qu'il vient de dire, de donner du mouvement à l'entretien.

Réflexe correcteur

Fait référence à la tendance de l'intervenante ou l'intervenant qui consiste à développer les arguments en faveur du changement.

- Le réflexe correcteur peut entraîner une attitude défensive de la part de la personne, qui cherchera à faire valoir son point de vue. Les arguments en faveur du changement doivent émerger de la personne.

Résumé

Peut être considéré comme une forme particulière de reflète.

- Plusieurs objectifs : par exemple, rassembler plusieurs déclarations portant sur des éléments liés.

Valorisation

Reconnaître explicitement ce qui est bon, en y incluant la valeur inhérente à tout être humain.

- Objectif : aider la personne à formuler du discours-changement.