

Donner envie aux enfants d'avoir une bonne hygiène bucco-dentaire ou comment donner de l'information de façon motivationnelle

Chantal Gosselin, M.A., c.o.

14 juin 2013

12^{es}

Journées de
Santé Dentaire Publique
du Québec

**Intervenir pour prévenir,
une responsabilité collective.**



Objectifs

- Décrire l'esprit de l'entretien motivationnel et son impact sur l'intervention.
- Déterminer l'importance du discours-changement dans un processus de modification de comportement.
- Utiliser des techniques d'intervention afin de susciter le changement de comportement.
- Identifier les contextes dans lesquels il est pertinent d'utiliser l'approche de l'entretien motivationnel.



La non-observance : une norme

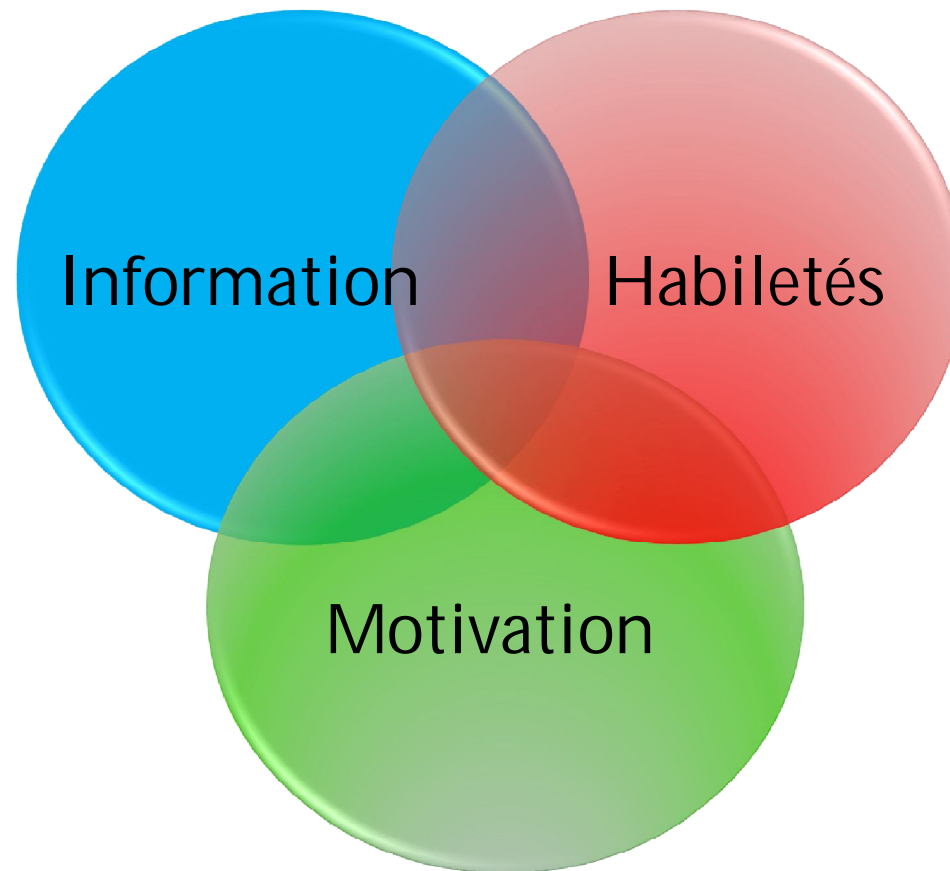
- Entre 50 % et 75 % des patients ne respecteraient pas leurs consignes de traitement (Wertheimer et Santella, 2003)
 - Au plus, le ¼ des patients fait ce qu'on leur dit!
- 30 % des personnes qui ont pris une résolution au nouvel an la respectent toujours après 6 mois (Ipsos-Reid 2007)



Que faut-il pour changer?

Que faut-il pour qu'une personne **décide** d'entreprendre quelque chose de difficile?

3 composantes du changement



(Osborn et Egede, 2010)



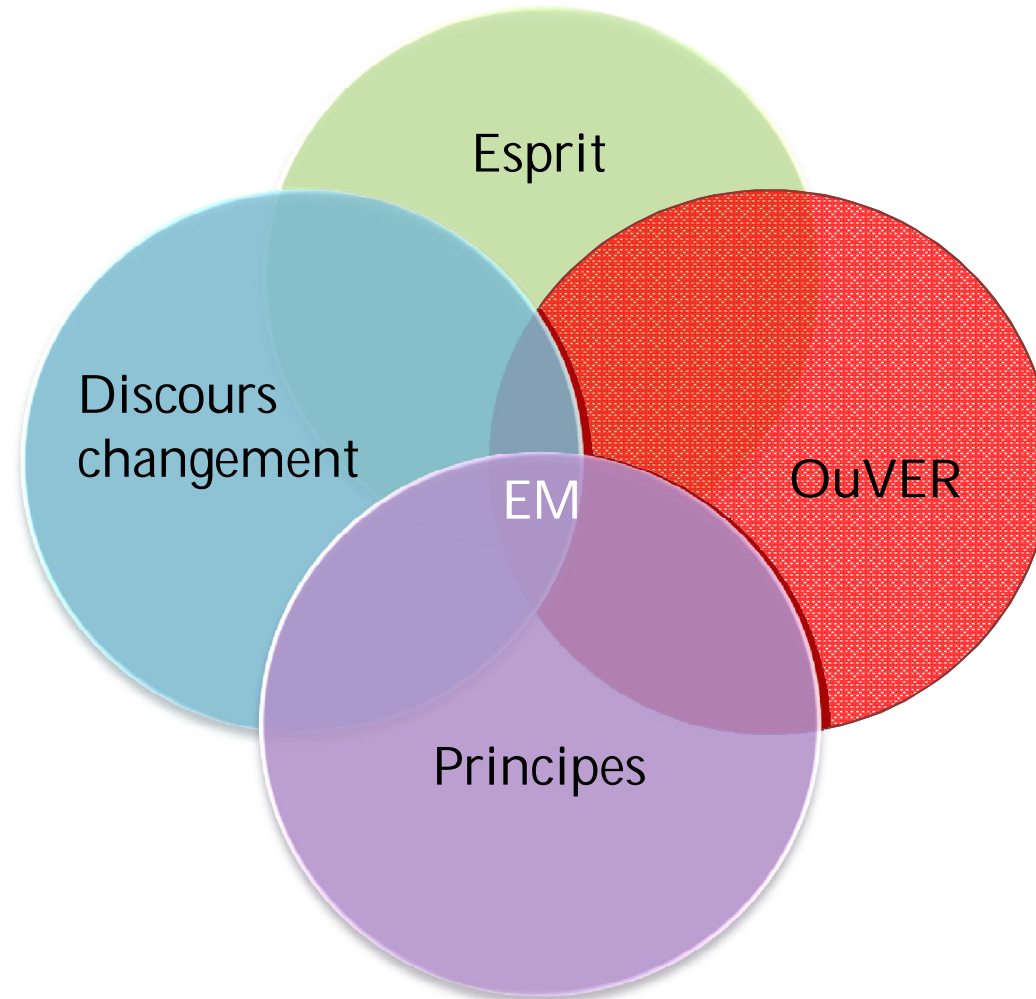
L'entretien motivationnel

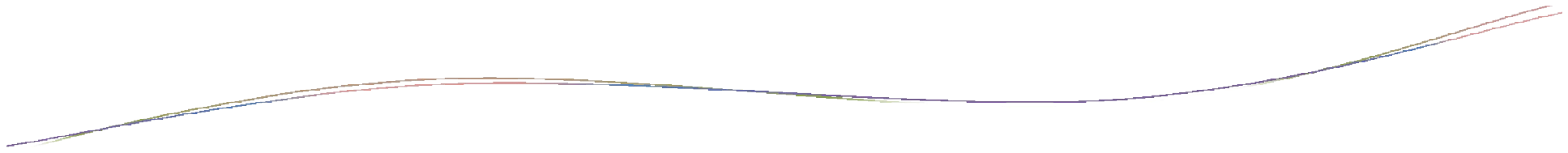


Définition

- C'est une méthode **directive** et **centrée** sur la personne visant un **changement de comportement** par l'exploration et la résolution de l'**ambivalence**

4 éléments de l'EM





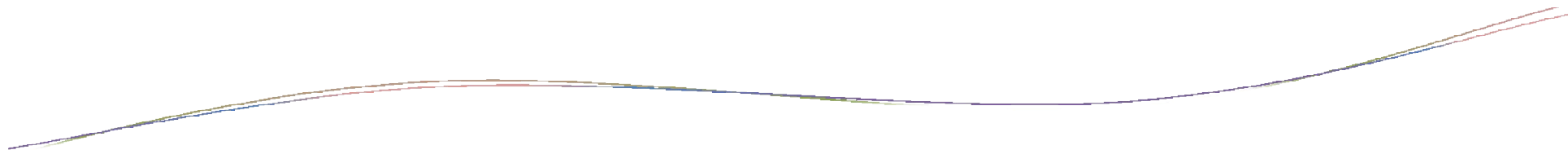
Activité

Esprit de l'entretien motivationnel



Esprit de l'EM

- **Collaboration** : Un partenariat dans la relation met en valeur l'expertise de la personne et ses points de vue
- **Évocation** : Les raisons et les ressources nécessaires pour le changement se trouvent dans la personne. C'est la capacité de partir de la perspective de la personne, à l'aider à exprimer ses raisons pour changer
- **Autonomie** : L'intervenant reconnaît les droits et la capacité de la personne à diriger sa vie. Il facilite le choix éclairé



Comment ça fonctionne?



Le changement

- Il y a plus de probabilités qu'une personne change, ou qu'elle essaie au moins de changer, si elle affirme qu'elle **veut** (importance) changer et SI elle pense qu'elle **peut** (confiance) réussir
 - But EM : influencer ce que disent les gens

2 aspects de la motivation

- **Importance**

- Raisons de changer
- Avantages de changer
- Inconvénients du statu quo
- Détermination à changer
- Balance coûts vs effets

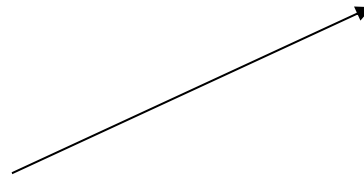
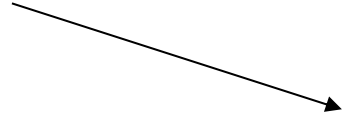
- **Confiance en ses capacités de :**

- Réussir
- Trouver les moyens pour réussir
- Surmonter les obstacles
- Maintenir le changement

Importance/confiance

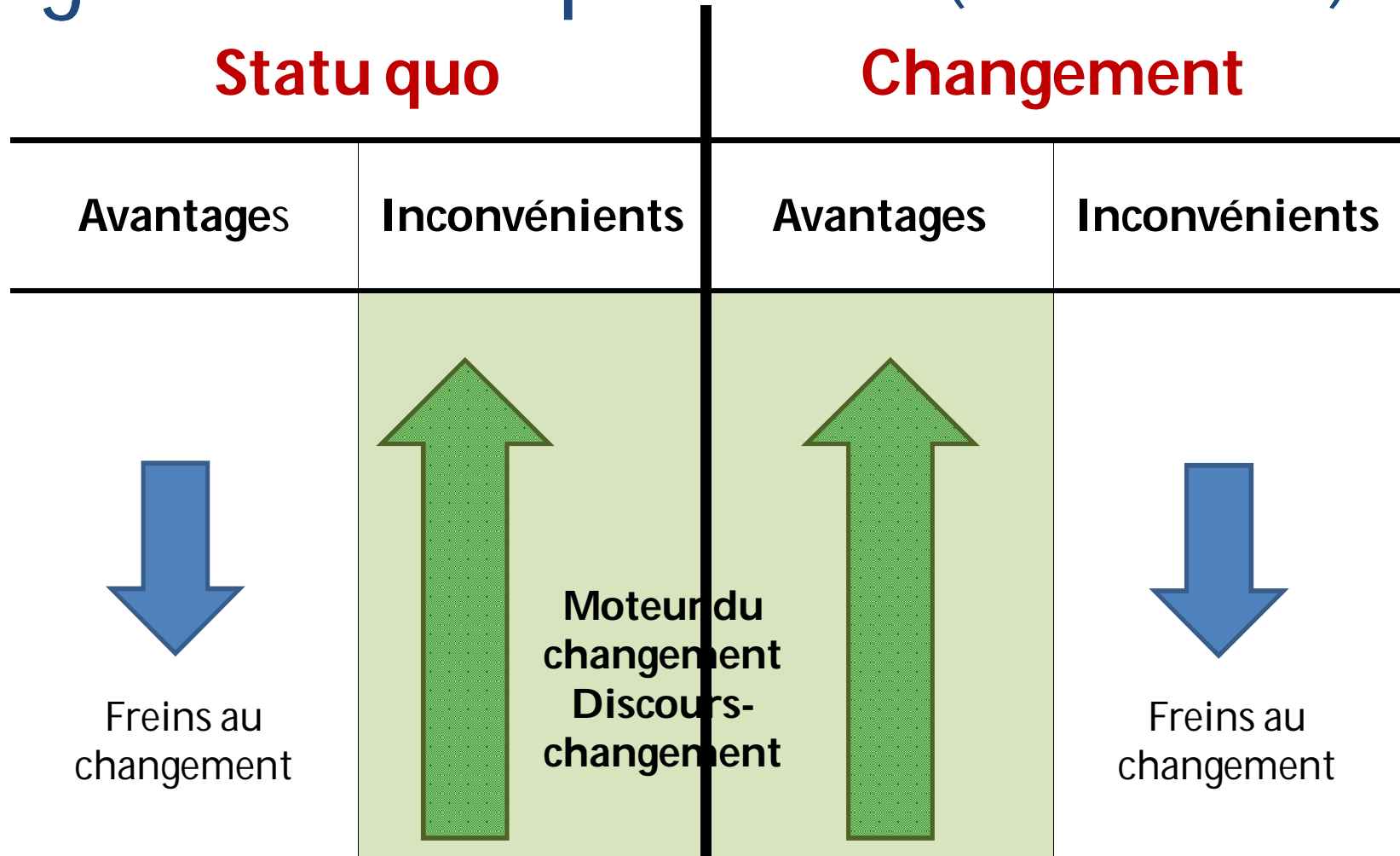
Importance
Raisons

Confiance
Capacité

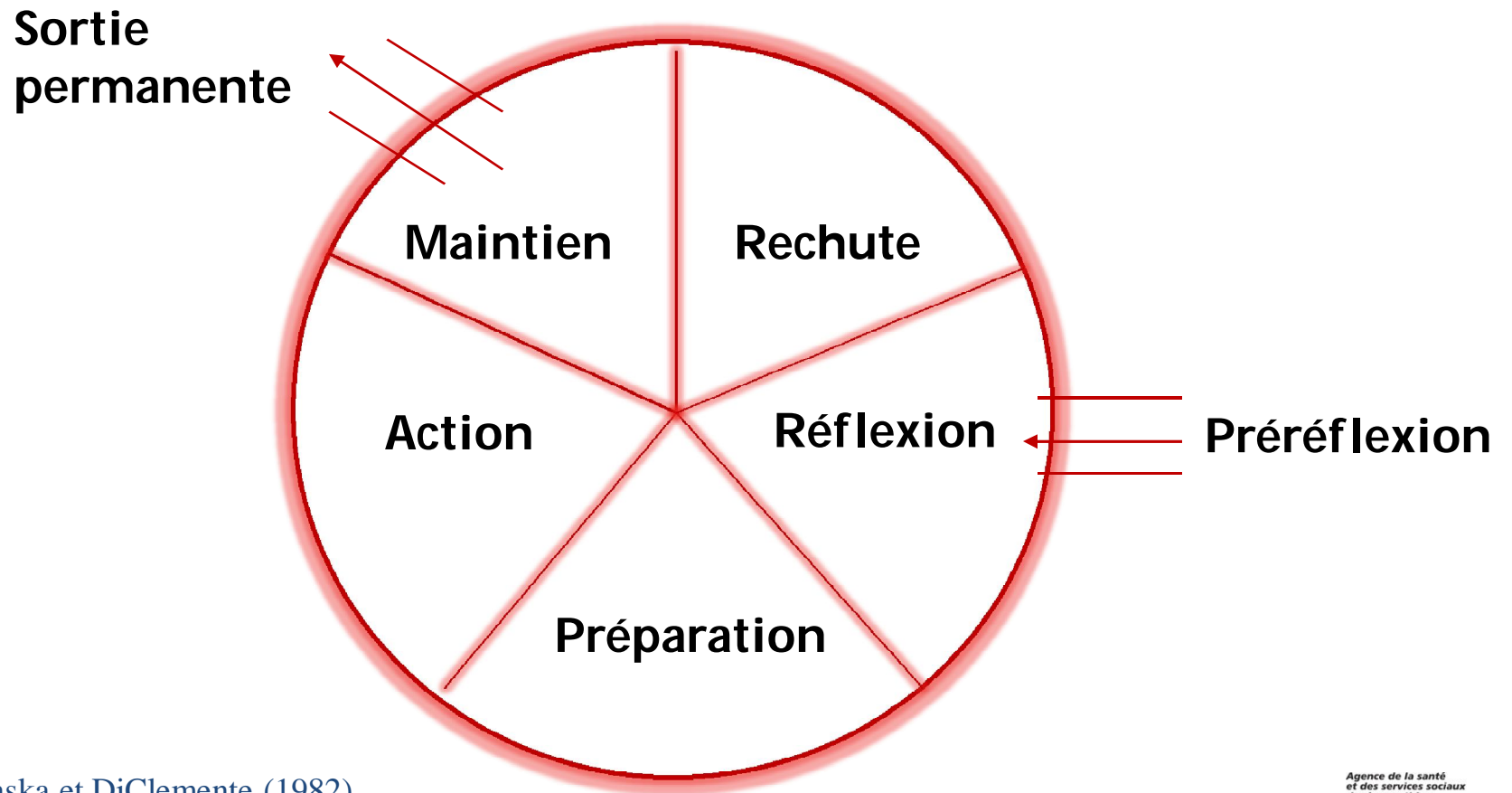


Motivation
Décision

Augmenter l'importance (↓ ambivalence)



Les stades de changement



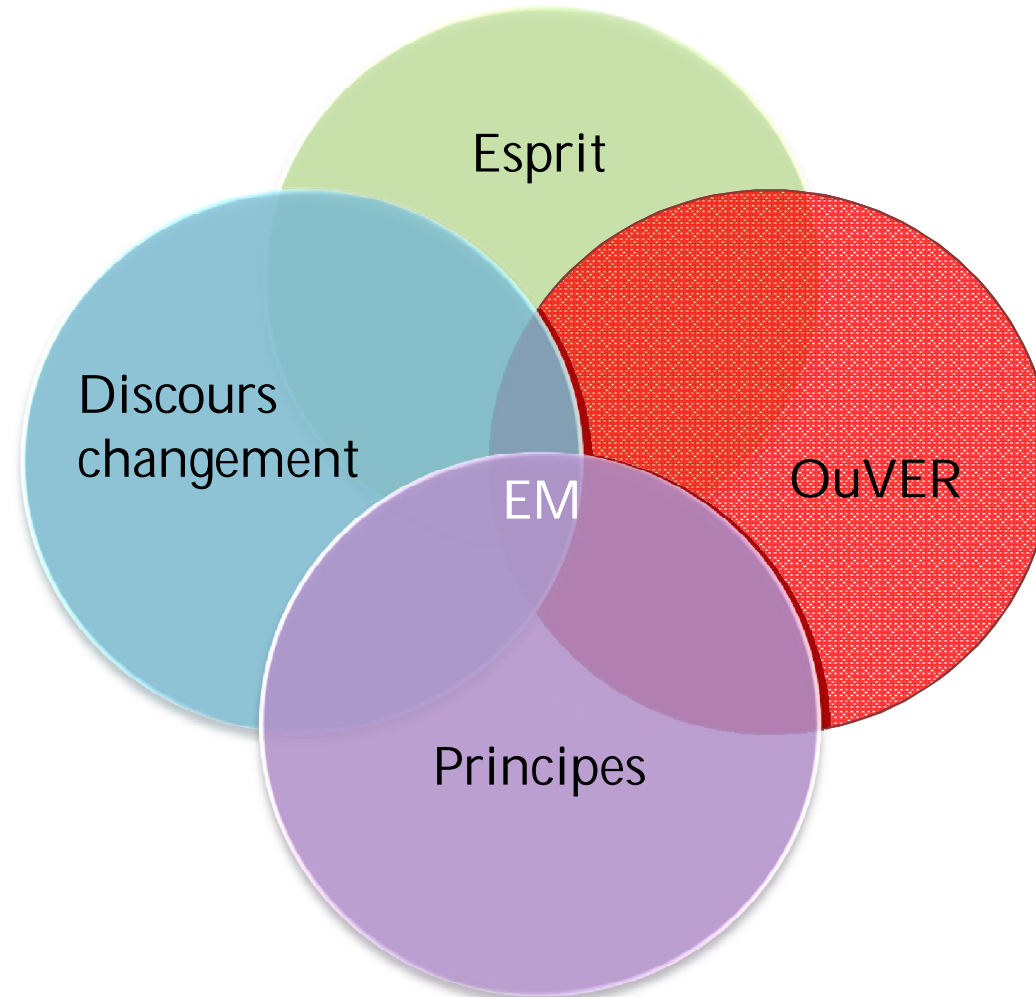
Prochaska et DiClemente (1982).



Augmenter la confiance

- La perception d'efficacité personnelle
 - Expérience directe
 - Apprentissage par observation
 - Persuasion verbale
 - États physiques et psychologiques

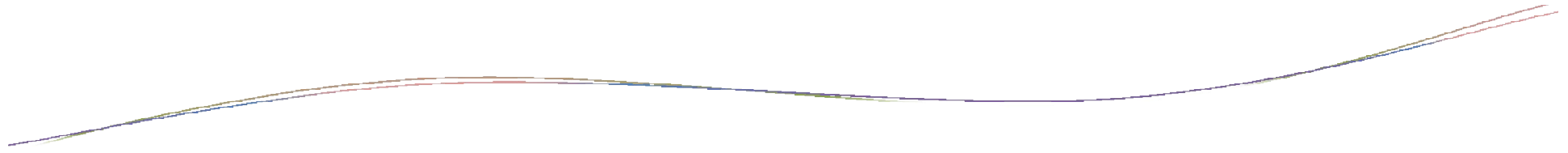
4 éléments de l'EM





4 principes généraux

- Exprimer de l'empathie
- Développer les divergences
- Rouler avec la résistance
- Renforcer la perception d'efficacité personnelle



Techniques de l'EM

OuVER + Demander – Fournir – Demander



Questions ouvertes

- Question dont la réponse demande une élaboration
 - Plus qu'un oui ou un non
- Utilité :
 - Elles favorisent l'élaboration des préoccupations de la personne, encouragent le discours et favorisent l'exploration et la réflexion



Questions ouvertes

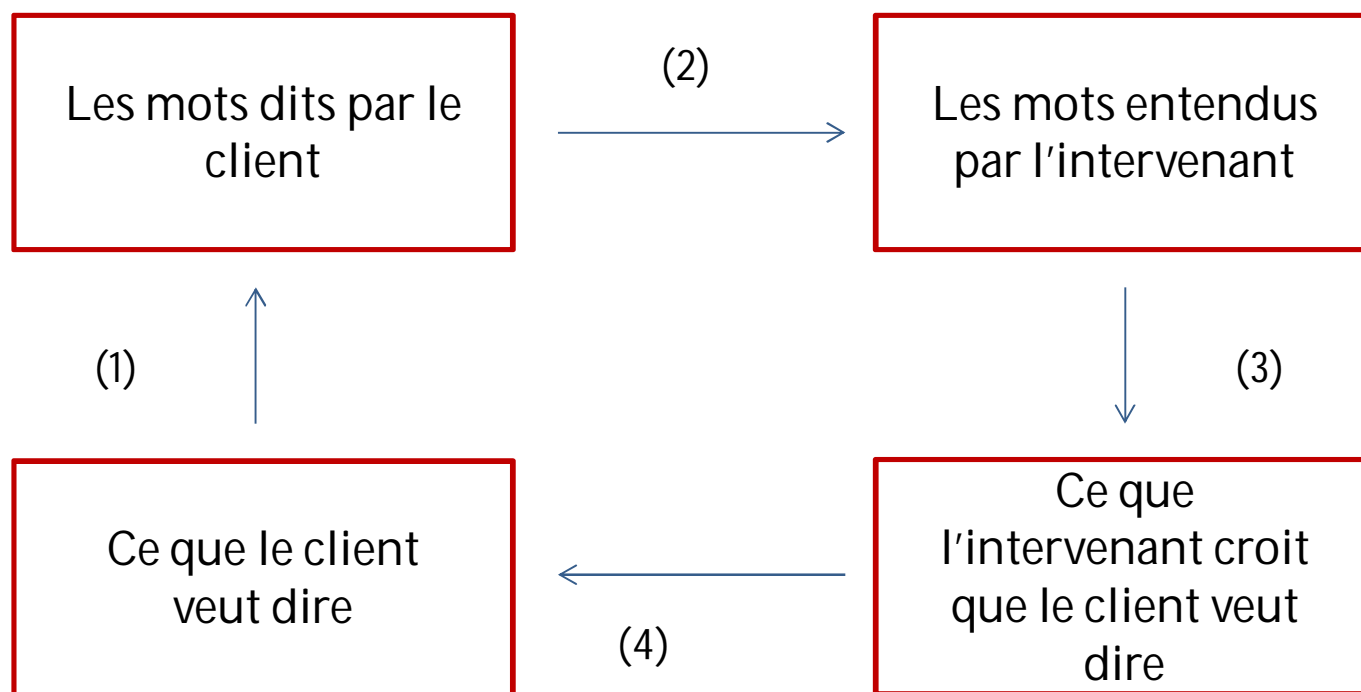
- Qu'est-ce que
- À quel point
- En quoi
- À quoi
- De quoi
- Dans quelle mesure
- Parlez-moi
- Que pensez-vous
- Que pouvez vous dire de
- Quoi d'autre



Écoute réflexive – le reflet

- C'est une **affirmation** qui reflète le contenu, la signification et l'aspect émotif des propos de la personne
- Le reflet devrait être la principale réponse au propos de la personne
- Utilité :
 - Démontre à la personne que l'on comprend et accepte son point de vue
 - Permet d'explorer sans questionner
 - Permet à la personne de s'écouter parler

Modèle de communication de Gordon





Les reflet simples et complexes

- C'est facile pour vous de passer le fil dentaire, mais moi j'ai les dents serrés...
 - Reflet simple : Il y a peu d'espace entre tes dents
 - Reflet complexe : Tu as l'impression que je ne comprends pas jusqu'à quel point c'est difficile pour toi de passer le fil dentaire...
- ... bon... ok.
 - Reflet simple : Vous allez donc brosser les dents de votre fille 2 fois par jour
 - Reflet complexe : Vous vous demandez comment vous aller faire pour brosser les dents de votre fils 2 fois par jour
- J'ai pas eu le temps, l'autobus passe trop de bonne heure
 - T'as pas le temps le matin
 - Le brossage de dents ne fait pas partie de ta routine



Valorisation

- Intervention qui vise à reconnaître les forces de la personne
- Utilité :
 - Reconnaître les capacités de la personne
 - Donner de la valeur à la personne
 - Renforcer les efforts fournis
 - Augmenter la perception d'efficacité personnelle



Valorisation

- Quoi valoriser?
 - Le processus plus que le résultat
 - Les difficultés que la personne a surmontées
 - Les compétences ou les ressources que vous percevez
 - Les succès que la personne a déjà eus



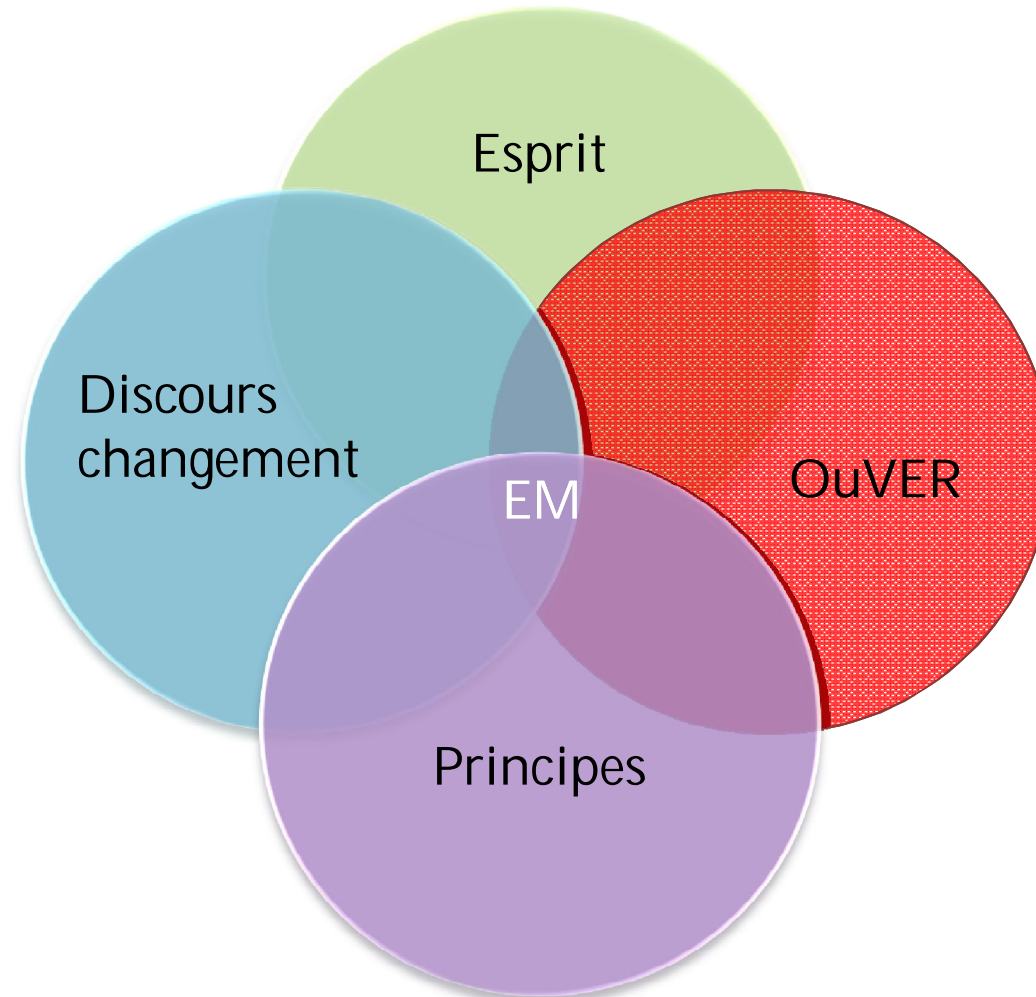
Résumé

- La personne entend une autre personne lui raconter, lui répéter ce qu'elle a compris de ses propos et découvrir qui elle est
- Utilité :
 - Aide la personne à faire les liens entre ses divers propos

Demander – Fournir – Demander

- Demander :
 - Ce que la personne pense, sait sur le sujet
 - Que connaissez-vous des conséquences de la consommation de cannabis? Quoi d'autre...
 - La permission de fournir de l'information
- Fournir les informations
- Demander ce qu'elle pense de l'info fournie
 - Que pensez-vous de ce dont on vient de discuter?
 - Résumé – Validation – Ouverture sur les émotions

4 éléments de l'EM

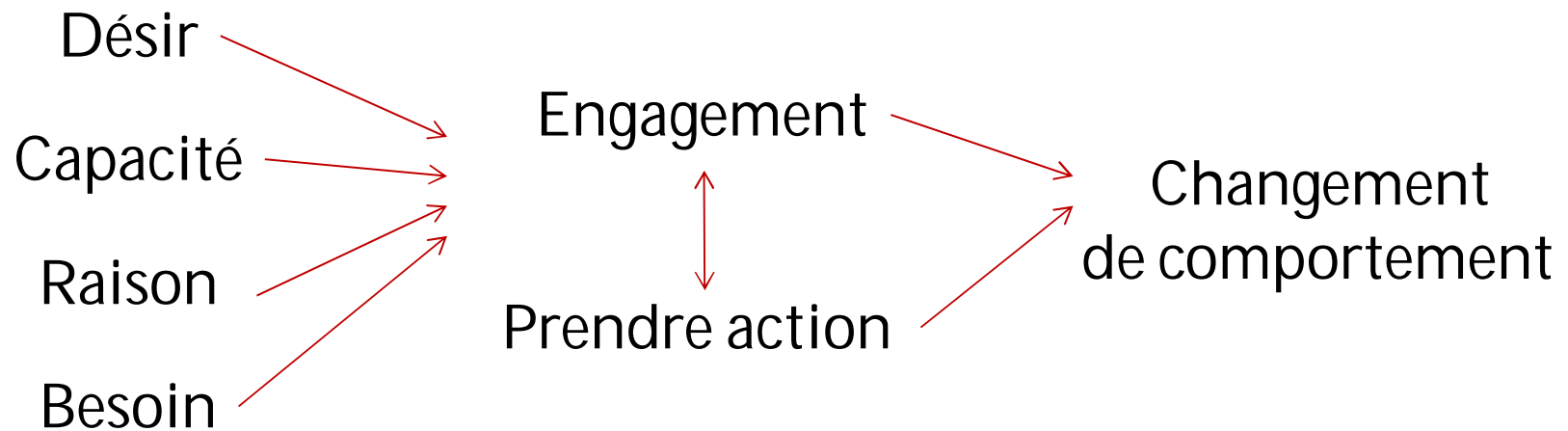




Discours changement

Le reconnaître et le susciter

Le discours-changement



Activation

Engagement

Premiers pas

Le renforcer – OuVER

- Reflets : pour permettre l'appropriation du discours par la personne
- Questions pour développer, élaborer, préciser
 - De quelle façon..?
 - Comme quoi par exemple?
 - Quoi d'autre?
 - Quelles seraient les autres raisons?
 - C'est-à-dire?
- Valorisations
- Résumés

Susciter le discours-engagement

- Reconnaître que la personne est prête à changer
- Explorer la balance décisionnelle : aspects positifs puis négatifs du statu quo
- Poser des questions-clés
 - Que voulez-vous faire avec cela?
 - Quels sont vos plans? Que pensez-vous faire?
 - Que pensez-vous de ... à ce moment-ci?
- Explorer les extrêmes : Le pire s'il n'y avait pas de changement et le mieux si le changement se produisait
- Utiliser les échelles de changement : 0 à 10



Étapes d'un entretien

Comment mettre tout cela ensemble?



Étapes d'un entretien

1. Construire le lien de confiance
2. Convenir de l'agenda (focus)
 - Se mettre d'accord sur l'objet de la rencontre
3. Susciter le discours-changement – élaboration du discours-changement
4. Élaborer un plan d'action – stratégies pour y arriver

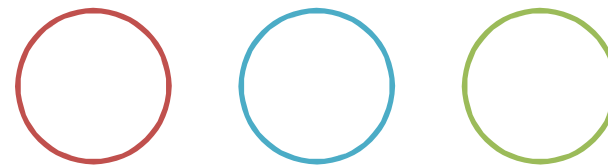


1 - Construire le lien de confiance

- Comment?
 - Question ouverte
 - Reflet – Reflet – Reflet : démontre l'empathie de l'intervenant

2 - Convenir de l'agenda

- Pour pouvoir s'y rapporter et ramener le focus
- Comment?
 - Partir des priorités et des choix de la personne
 - Lorsque le choix diffère de votre priorité :
 - Augmenter votre consommation de fruits et légumes est une priorité pour vous. Si vous êtes d'accord, j'aimerais discuter d'une autre option qui semble importante pour les personnes dans votre situation.





3- Susciter le DC

- Reconnaître que la personne est prête à changer
- Explorer la balance décisionnelle : aspects positifs puis négatifs du statu quo
- Poser des questions-clés
 - Que voulez-vous faire avec cela?
 - Quels sont vos plans? Que pensez-vous faire?
 - Que pensez-vous de ... à ce moment-ci?
- Explorer les extrêmes : Le pire s'il n'y avait pas de changement et le mieux si le changement se produisait
- Utiliser les échelles de changement : 0 à 10



4- Élaborer un plan d'action

- Objectif (SMART)
- Raisons de changement
- Stratégies
- Obstacles et solutions
- Soutien de l'entourage
- Suivi des progrès
- Récompense



Objectifs SMART

- **S**pécifique
- **M**esurable
- **A**ttirant – ambitieux – atteignable
- **R**éaliste
- **T**emps : Définir les délais
 - Brosser mes dents 2 fois par jour (matin et soir) à partir de demain pendant une semaine, plutôt qu' « prendre soin de mes dents »
 - But de processus plutôt que de résultat (ne pas avoir de caries)



Conclusion

Références

