

# *Les outils de l'Entretien Motivationnel en coaching*



**Présenté par:**

***Mireille Bouffard, M. Sc, PCC***  
***[formenco.ca](http://formenco.ca)***

# En collaboration avec les coaches :



*Nada Charest, PCC*



*Marie-Pierre Caouette, PCC*



*Michelle Collard, PCC*



*Francine Koeller, ACC*

# Intention

- Partager notre passion et notre expérience
- Illustrer la nature, la science et la pratique de l'entretien motivationnel, appliquées au coaching
- Réfléchir et échanger ensemble à l'accompagnement d'une personne vers l'engagement, le changement et le développement de soi.

# Objectifs

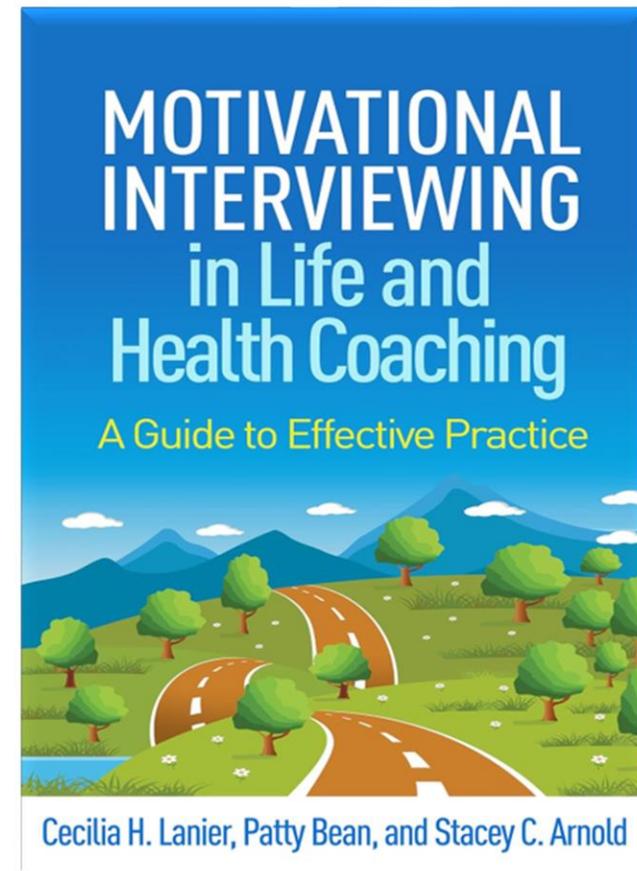
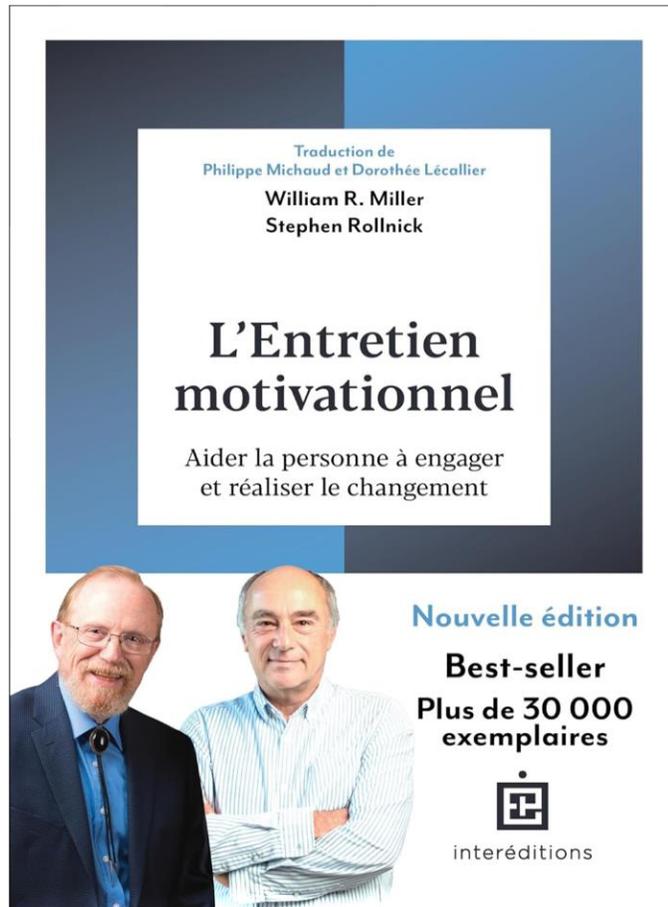
**Créer ensemble un espace collectif pour :**

- **Nourrir notre réflexion sur un coaching plus durable,**
- **Porter un regard neuf sur la richesse des outils de l'entretien motivationnel,**
- **Repartir inspiré.e.s, avec la curiosité et l'élan d'explorer davantage ces outils dans notre pratique.**

# Déroulement

- 1- Accueil et introduction aux outils de l'EM
- 2- Table ronde: Partages d'expériences
- 3- Démonstration d'un coaching avec les outils de l'EM
- 4- Échanges en équipe
- 5- Réflexion en groupe
- 6- Conclusion

# Principales références



# Définition 2024 de l'Entretien Motivationnel

*« Une façon particulière de parler du changement et du développement avec les gens pour renforcer leur propre motivation et leur engagement.*

»

- ***L'art de guider une conversation autour du changement***
- Guider la personne à s'engager, à réaliser le changement et à se développer.

# Définition 2013

*« Un style de conversation collaboratif pour renforcer la motivation propre d'une personne et son engagement vers le changement ».*

➤ ***Le Change Talk***

# Pertinence de l'EM

Lors d'un mandat et objectif en faveur du changement pour :

- Accompagner les personnes ambivalentes
- Renforcer la conviction (importance)
- Accroître la confiance en ses capacités (sentiment d'efficacité personnelle)
- Soutenir la motivation, l'autonomie et l'espoir
- Favoriser l'évocation d'un changement positif et du développement durable pour générer une transformation

# Pour qui?

L'EM est indiqué pour une personne qui :

- Est ambivalente face à son changement
- Nomme qu'elle a besoin d'accroître sa motivation
- Reconnaît pleinement et évoque l'importance du changement, mais doute qu'il lui soit possible de le réaliser; en somme, un manque de confiance

# Comment cela fonctionne?

Plus le client évoque de manière explicite des discours en faveur de son changement, plus la probabilité que ce changement se concrétise augmente (et vice-versa)

- Le pouvoir de la parole
- Nommer c'est faire exister

# Est-ce efficace?

- En 2013, on répertorie 200 revues systématiques et méta-analyses, + de 1900 études publiées
  - Par exemple; l'EM peut augmenter l'autodétermination perçue des clients et leur sentiment d'efficacité personnelle comme médiateur de changement (*O'Halloran et all, 2024*)

# Les discours de nos clients

- **Discours maintien: Affirmations en faveur du statu quo**
  - ✓ Avantages du statu quo
  - ✓ Désavantages du changement
  - ✓ Enjeux d'importance et de confiance
- **Discours changement: Affirmations en faveur du changement:**
  - ✓ Avantages du changement
  - ✓ Désavantages du statu quo
  - ✓ Sentiments positifs sur l'importance et la confiance

# Présence et compétences du coach

## Préparer le changement

- Grace à la qualité de la présence du coach et ses compétences en communication, la conversation de coaching, coconstruite par le client et son coach, permettra de faire émerger les différentes formes de discours changement:
  - Discours de préparation
  - Discours de mobilisation

# Rôles du coach

## Combinaison d'aspects relationnels et techniques

- Accueillir, identifier et refléter l'ambivalence
- Savoir faire évoquer par le client ses discours changement
- Savoir réagir et renforcer les discours changement
- Savoir modérer ses discours maintien

# Témoignages

- Michelle Collard, Coache PCC
- Nada Charest, Coache PCC
- Francine Koeller, Coache ACC
- Marie-Pierre Caouette, Coache PCC et évaluatrice ICF

# Compétences coaching approfondies

## Compétence 3: Définit et maintient les contrats

**3.1 Le coach est en partenariat... (résultat)**

**3.2 Le coach est en partenariat... (indicateurs)**

**3.3 Le coach explore... (enjeu)**

**3.4 Le coach est en partenariat ... (agenda du client)**

# Compétences coaching approfondies

## Compétence 4: Développe un espace de confiance et de sécurité

- 4.1 Le coach reconnaît et respecte la singularité des talents, des idées et du travail du client durant le processus de coaching.**
- 4.2 Le coach fait preuve de soutien, d'empathie ou de sollicitude envers le client.**
- 4.3 Le coach reconnaît et soutient l'expression des sentiments, des perceptions, des préoccupations, des croyances ou des suggestions du client.**

# Compétences coaching approfondies

## Compétence 5: Reste en présence

- 5.1 Le coach agit en fonction de la personne dans son intégralité (le qui).**
- 5.2 Le coach agit en fonction de ce que le client veut accomplir durant la présente séance (le quoi).**
- 5.3 Le coach agit en partenariat avec le client en le soutenant dans le choix de ce qui survient durant la présente séance.**
- 5.4 Le coach fait preuve de curiosité pour en apprendre plus de son client.**

***Le coach laisse la place aux silences, aux pauses ou aux réflexions.***

# Compétences coaching approfondies

## Compétence 6: Écoute attentivement

- 6.1 Les questions et les observations du coach sont personnalisées en fonction de ce que le coach a appris sur qui est le client ou sa situation.**
- 6.5 Le coach questionne ou explore la façon dont le client se perçoit ou comment il perçoit son monde.**
- 6.7 Pour s'assurer de la clarté et de la compréhension, le coach reflète brièvement ou résume ce que le client a communiqué.**

# Compétences coaching approfondies

## Compétence 7: Suscite des prises de conscience

- 7.1 Le coach pose des questions sur le client telles que : sa façon de penser, ses sentiments, ses valeurs, ses besoins, ses désirs, ses croyances ou son comportement actuels**
- 7.2 à 7.4 Le coach pose des questions pour aider le client à aller « au-delà » de ses pensées ou de ses sentiments actuels...**
- 7.5 Le coach partage des observations, des intuitions, des commentaires, des pensées ou des sentiments sans y être attaché et favorise l'exploration du client par une invitation verbale ou tonale.**

# Démonstration

- Précisions sur le contexte du coaching
- Propositions de points d'observations en lien avec les questions d'échanges en équipe
- Visionnement (18 minutes)

# Échanges en équipes

## Questions à répartir par table:

- Selon vous, quelles interventions ont le plus d'impacts sur la motivation de la cliente ?
- Quelles interventions ont favorisé le développement durable de la cliente ?
- Qu'est-ce qui contribue à l'élan de la motivation ?
- Quels échanges ont permis à la cliente d'avancer dans son développement ?
- Qu'est-ce qui contribue au partenariat et à l'autonomie de la cliente ?

# Échanges en groupe

- **Résumé des échanges par table**
- **Échange en groupe :**
  - ✓ En approfondissant ses compétences avec les meilleures pratiques de l'entretien motivationnel, comment le coach peut-il devenir un catalyseur encore plus puissant du développement durable ?

# Quelques preuves scientifiques

- Le discours-changement permet les conditions pour que le changement de comportement se produise ( Glynn&Moyers 2010) et prédit ce qui va se dérouler ( Apodaca et al, 2016)
- La direction et l'intensité du discours-changement prédisent l'engagement, qui à son tour prédit le comportement (Amrhein, Miller, Yahne, Palmer et Fulcher (2003)

# Quelques preuves scientifiques

- Le comportement de l'intervenant influence directement celui du client, dans un sens ou dans un autre (Barnett, Moyers et al., 2014 ; Miller & Sovereign, 1989 ; Moyers et al., 2007 ; Patterson & Forgatch, 1985).
- Notre cerveau répond différemment aux émotions positives (cf. Hasson Nir, Levy Fuhrmann, Itchoun & Malach, 2004) et selon que s'exprime discours-changement ou discours-maintien (Houck, Moyers & Tesche, 2013).

ACCOMPAGNEMENT PERSONNALISÉ À  
TRAVERS DES SERVICES DE FORMATION,  
DE MENTORAT ET DE COACHING.

WWW.FORMENCO.CA



Accompagnement personnalisé à  
travers des services de formation,  
de mentorat et de coaching



MIREILLE

*Bouffard* M.Sc., PCC  
COACHE PCC  
MENTORE  
FORMATRICE CERTIFIÉE ICF



(514) 561-8888



[mireille@formenco.ca](mailto:mireille@formenco.ca)



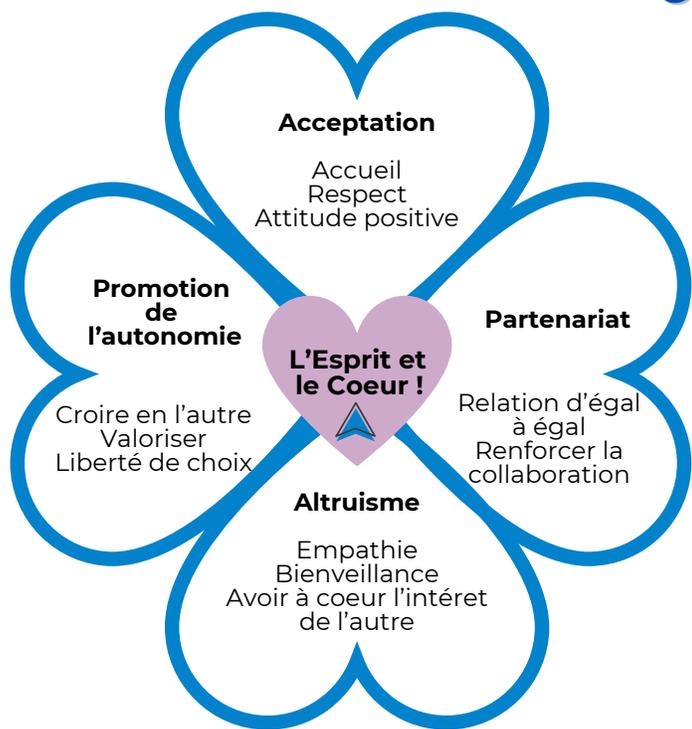
<http://www.formenco.ca>



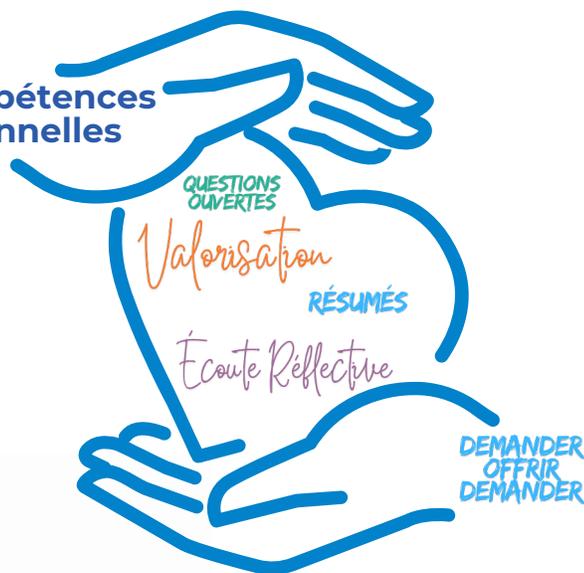
Mireille Bouffard 86979930

# L'Entretien Motivationnel en Coaching

Guider une personne à engager et réaliser son changement avec motivation, épanouissement et développement durable



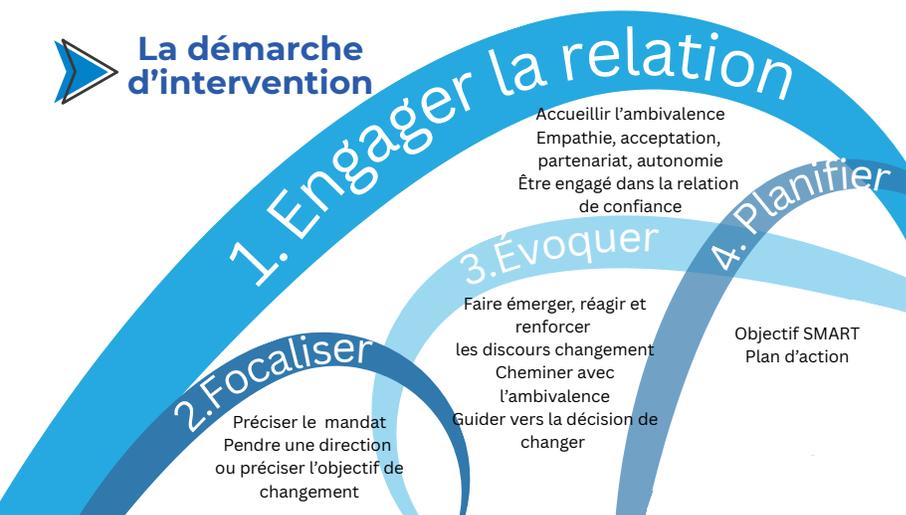
## Les compétences relationnelles



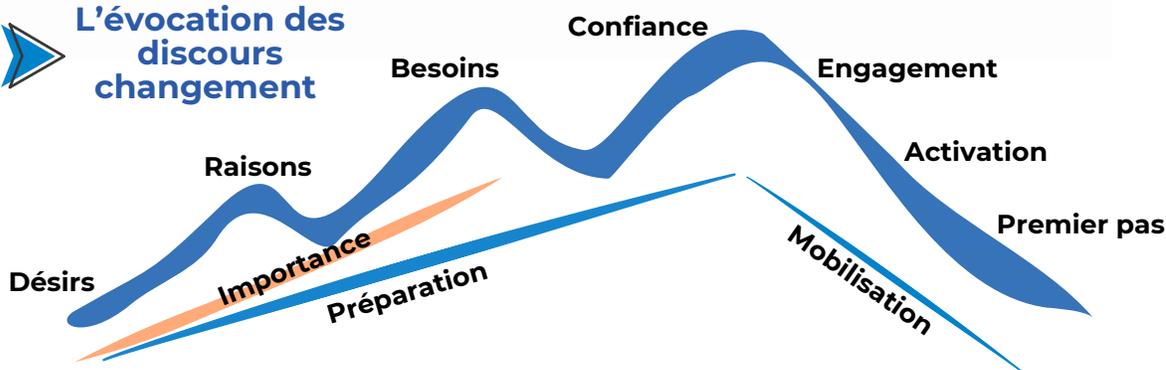
## Les spécificités de l'EM



## La démarche d'intervention



## L'évocation des discours changement



## ➤ Définition EM

« Une façon particulière de parler du changement et du développement avec les gens pour renforcer leur propre motivation et leur engagement. »  
*Miller&Rollnick, 2024, p.23*

### L'art de guider une conversation autour du changement

## ➤ Fondement

L'Entretien Motivationnel (EM) : une approche fondée sur la science et l'humanisme au service du coaching

L'Entretien Motivationnel (EM), développé par Miller et Rollnick, est une approche communicationnelle fondée sur des preuves, qui facilite l'engagement durable vers le changement.

Appuyée par de nombreuses recherches, elle renforce l'autodétermination et le sentiment d'efficacité personnelle.

L'EM s'appuie sur des compétences telles que l'écoute réflexive et l'évocation stratégique de discours de changement, dans une posture de partenariat et de respect de l'autonomie.

Intégrant les apports des neurosciences et de la psychologie positive, l'EM constitue un levier puissant pour les coachs souhaitant approfondir leur pratique avec rigueur, éthique et bienveillance.

## ➤ Formations



### Niveau 1

#### INITIATION

Cette formation accréditée par la Fédération internationale de coaching (ICF) octroie 12 unités de formation continue en coaching

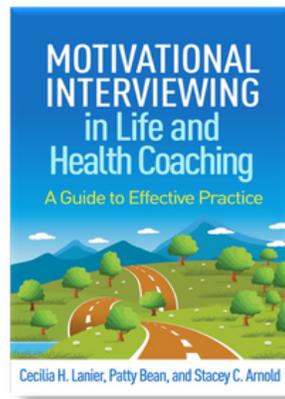
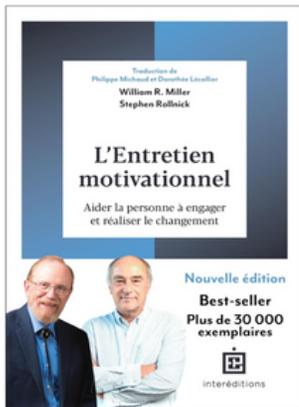
- 10 CCE (compétences essentielles)
- 2 CCE (développement de ressources)

### Niveau 2

#### Laboratoires d'entraînement au coaching motivationnel

Ce niveau octroie 8 unités supplémentaires de formation continue en compétences essentielles en coaching.

## ➤ Principales références



## ➤ Témoignage

Après plusieurs années de formation continue en coaching, je peux dire que cette formation est de loin la meilleure que j'ai suivie : pertinente, bien équilibrée, pratique et généreuse en outils ! »

### Simon Bélair

Psychologue du travail et des organisations,  
Coach ACC, Québec



MIREILLE *Bouffard* M.Sc., PCC  
COACHE PCC  
MENTORE  
FORMATRICE CERTIFIÉE ICF

Site Internet :

<http://www.formenco.ca>

Courriel :

[mireille@formenco.ca](mailto:mireille@formenco.ca)

Téléphone:

(514) 561-8888

LinkedIn:

Mireille Bouffard

