

Traduction de
Philippe Michaud et Dorothée Lécallier

William R. Miller
Stephen Rollnick

L'Entretien motivationnel

Aider la personne à engager
et réaliser le changement



Nouvelle édition

Best-seller
Plus de 30 000
exemplaires



interéditions

L'Entretien motivationnel

Traduction de
Philippe Michaud et Dorothee Lécallier

William R. Miller

Stephen Rollnick

L'Entretien motivationnel

Aider la personne à engager
et réaliser le changement



interéditions

L'édition originale de cet ouvrage a été publiée aux États-Unis
par Guilford Press en octobre 2023 sous le titre :
Motivational Interviewing: Helping People Change and Grow
Copyright © 2023 The Guilford Press
A Division of Guilford Publications, Inc.
370 Seventh Avenue, Suite 1200, New York, NY 10001
www.guilford.com

Traduction de Philippe Michaud et Dorothée Lécailler

Couverture : Studio Dunod – Elizabeth Riba
Photographie de couverture : Michael Brekelmans, Psychwire,
avec l'aimable autorisation des auteurs

© interéditions, 2024
InterÉditions est une marque de Dunod Éditeur,
11 rue Paul Bert, 92240 Malakoff
ISBN : 978-2-7296-2475-0

Sommaire

PRÉFACE DES AUTEURS POUR LA 4 ^E ÉDITION.....	1
AVANT-PROPOS DES TRADUCTEURS	7

Partie I

AIDER LES GENS À CHANGER ET À SE DÉVELOPPER

1. AIDER AVEC L'ESPRIT ET LE CŒUR	11
2. QU'EST-CE QUE L'ENTRETIEN MOTIVATIONNEL ?.....	27
3. UNE CONVERSATION FLUIDE	51

Partie II

PRATIQUE DE L'ENTRETIEN MOTIVATIONNEL

4. L'ENGAGEMENT DANS LA RELATION.....	71
5. LA FOCALISATION	93
6. L'ÉVOCATION.....	111
7. LA PLANIFICATION	149

Partie III

UNE PLONGÉE PLUS PROFONDE DANS L'ENTRETIEN MOTIVATIONNEL

8. UNE ÉCOUTE APPROFONDIE	187
9. FOCALISER	201
10. ÉVOQUER.....	225
11. DONNER INFORMATIONS ET CONSEILS	247
12. SOUTENIR LE MAINTIEN DANS LE CHANGEMENT.....	263
13. PLANTER DES GRAINES	277
14. RÉPONDRE AU DISCOURS-MAINTIEN ET À LA DISCORDANCE	295
15. BIEN PRATIQUER.....	327

Partie IV

APPRENTISSAGE ET ÉTUDE DE L'ENTRETIEN MOTIVATIONNEL

16. APPRENDRE L'ENTRETIEN MOTIVATIONNEL	343
17. APPRENDRE DES CONVERSATIONS SUR LE CHANGEMENT.....	365
18. ÉTUDIER L'ENTRETIEN MOTIVATIONNEL	381
 GLOSSAIRE DES CONCEPTS DE L'ENTRETIEN MOTIVATIONNEL	 409
TABLE DES MATIÈRES	419

Préface des auteurs pour la 4^e édition

(3^e édition française)

AU MOMENT OÙ NOUS TERMINONS LA RÉDACTION de cette quatrième édition, nous avons consacré chacun un demi-siècle à comprendre comment et pourquoi les gens changent et comment les aider à le faire. Pour chaque nouvelle édition, y compris celle-ci, nous avons presque entièrement réécrit le livre, en tirant parti de ce qui avait été appris au cours de la décennie écoulée depuis la précédente édition.

Les méthodes psychologiques ont tendance à devenir de plus en plus techniques et complexes. Les manuels sont de plus en plus volumineux. Les praticiens et les formateurs recherchent une formation approfondie et des certificats de compétence dans la méthode considérée, ce qui en conséquence peut conduire à restreindre la pratique à ceux ainsi qualifiés. Il y a des raisons compréhensibles à cette évolution, et au début du développement de l'entretien motivationnel (EM), des collègues respectés nous ont conseillé de déposer une marque et des droits d'auteur sur le nom et d'octroyer une licence pour sa pratique : « Vous le regretterez si vous ne le faites pas ».

Nous avons refusé de le faire, et l'EM a suivi une voie très différente. Notre raison consciente était notre répugnance à devenir la police de l'EM, occupée à prévenir les mauvaises pratiques, si tant est qu'une telle police soit possible. Au lieu de cela, nous et le Réseau des formateurs en EM (MINT : Motivational Interviewing Network of Trainers ; <http://motivationalinterviewing.org>) avons choisi de nous concentrer sur la compréhension et la promotion de meilleures pratiques, en partageant librement ce que nous avons appris en cours de route.

L'EM est comme un logiciel libre, disponible pour ceux qui veulent l'apprendre et le pratiquer, ce qui explique peut-être sa diffusion étonnamment rapide et large. Pourtant, de nombreuses idées disponibles gratuitement ne se répandent pas aussi facilement. Il semble que quelque chose de plus explique pourquoi l'EM a été adopté dans un si grand nombre de contextes, de professions, de cultures et de langues et pourquoi il a été appliqué à un si large éventail de difficultés en matière de changement. C'est comme si les aidants semblaient reconnaître l'EM lorsqu'ils le rencontrent, comme quelque chose qu'ils connaissaient déjà. Il ne s'agit pas d'une approche totalement nouvelle ou étrange. Pour certains, il ressemble davantage à un ami connu depuis longtemps mais perdu de vue pendant des années.

La rédaction de cette quatrième édition nous a posé de nombreux défis intéressants. Pour les lecteurs qui découvrent la méthode, ce livre constitue une introduction à l'EM. Certains en ont entendu parler, en savent déjà un peu grâce à des présentations ou des lectures, et souhaitent comprendre comment le pratiquer. Mais ce livre fait aussi référence en matière d'EM et des lecteurs se tourneront vers lui pour obtenir de la documentation scientifique et une compréhension plus approfondie. Enfin, certains lecteurs sont des enseignants et des formateurs qui aident d'autres personnes à développer leurs compétences. Comment pouvons-nous écrire pour tous ces publics ?

À chacune des précédentes rééditions le livre avait gagné en taille et en complexité. À chaque fois, des centaines de nouvelles études étaient apparues pour clarifier les promesses, les processus et les limites de l'EM. Nous pourrions aujourd'hui rédiger une quatrième édition encore plus volumineuse et compliquée, mais nous sommes plutôt attirés par la simplicité. Lorsque l'on comprend plus en profondeur quelque chose, il devient possible de l'expliquer plus clairement et avec moins de jargon. Oliver Wendell Holmes Jr., qui fut un juge célèbre de la Cour suprême des États-Unis au début du xx^e siècle, a pu déclarer : « Je ne donnerais pas une figue pour la simplicité à laquelle on croit avant de percevoir la complexité, mais je donnerais ma vie pour trouver la simplicité qui transcende la complexité. » Dans cette quatrième édition, nous relevons le défi de transmettre la simplicité qui transcende la complexité, dans l'espoir que ce que nous avons appris au fil des décennies puisse être utile à un éventail encore plus large d'aidants professionnels.

L'EM est certainement appliqué aujourd'hui dans des domaines qui vont bien au-delà de ce que nous avons imaginé au départ. Il est utilisé non seulement dans le conseil et la psychothérapie, mais aussi dans les domaines de la santé, de l'éducation, de la nutrition, du coaching, de l'hygiène préventive dentaire, du sport, du travail social, des suivis pénaux, de l'encadrement et de la gestion.

Il convient de noter que cela inclut certains rôles professionnels qui visent moins à provoquer des changements de comportement précis qu'à accompagner les personnes sur une période de maturation plus longue, comme ceux des enseignants, des mentors, des parents, des directeurs spirituels, des superviseurs, des leaders de groupes et des coachs de vie. Plus d'une centaine d'ouvrages ont déjà été publiés sur des applications particulières de l'EM. Nous écrivons donc pour un éventail de plus en plus large de professions d'aide. Les personnes qui exercent de telles fonctions ont toutes fait l'expérience qu'essayer de pousser une personne à changer (en la cajolant, la contraignant, la persuadant) échoue souvent, voire provoque des réactions de recul. Expérimenter l'esprit et la méthode de l'EM peut entraîner des changements observables dans la manière dont les gens réagissent, améliorer leurs résultats et même rendre le travail plus agréable pour les praticiens comme pour les clients. L'EM est une façon d'exercer une profession d'aide. Si vous êtes relativement novice en la matière, nous espérons que cette édition vous permettra de vous familiariser avec l'EM et de le trouver bienvenu. Si vous êtes plus expérimenté(e) dans la pratique de l'EM, nous visons à approfondir votre compréhension de la manière dont tout cela s'applique à votre propre travail.

Le fait de s'adresser à un éventail plus large de domaines professionnels crée des défis particuliers en matière de langage. La terminologie varie d'un domaine à l'autre, mais les éléments essentiels de l'EM restent les mêmes. C'est sur ces éléments essentiels que nous nous concentrons dans cette quatrième édition – les éléments fondamentaux de cette méthode qui s'appliquent aux relations d'aide. Les personnes aidées peuvent être appelées clients, patients, parents, étudiants, athlètes, usagers, résidents ou employés ; nous avons utilisé client ou personne comme termes génériques, et nous espérons que cela vous conviendra. Les praticiens de l'EM sont issus de professions et de domaines très divers, et nous avons écrit simplement pour « vous » en tant que lecteur.

Pour éviter tout langage sexiste, nous avons utilisé des pronoms pluriels pour désigner les personnes en général*.

Nous sommes également conscients que de nombreux lecteurs de cette édition sont des spécialistes de la santé comportementale, c'est-à-dire des praticiens, des conseillers et des psychothérapeutes qui traitent les problèmes psychologiques. C'est la raison pour laquelle nous avons inclus une nouvelle fonctionnalité : des rubriques spéciales « Pour les thérapeutes » qui offrent des informations plus avancées dans le contexte et la terminologie de la psychothérapie. L'utilisation de ces sections nous permet de compléter certains éléments spécialisés sans présumer que tous les lecteurs s'intéresseront aux questions de traitement ou seront familiarisés avec le jargon de la psychothérapie.

Pour ceux qui connaissent déjà l'EM, nous avons introduit quelques changements par rapport aux éditions précédentes. En écrivant pour les aidants en général, nous avons cherché à nous éloigner du jargon spécialisé pour adopter un langage plus courant. Alors que les premières éditions se concentraient sur la préparation des personnes au changement, nous considérons désormais l'EM comme un moyen d'accompagner les personnes tout au long de leur parcours de changement et de développement. Dans l'esprit de l'EM, nous avons conservé les concepts de partenariat, de non-jugement et d'altruisme, mais nous avons élargi l'« évocation » en visant désormais « la promotion de l'autonomie », en soutenant les forces, les motivations, l'ingéniosité et l'autonomie des clients. Nous décrivons les quatre processus de l'EM (engagement dans la relation, focalisation, évocation et planification) plus simplement comme des « tâches » de l'EM. Informés des discussions en cours sur ce qui distingue compliment et valorisation, nous avons adopté la distinction entre les valorisations simples et complexes introduite par Miller et Moyers dans leur livre de 2021, *Effective Psychotherapists* (*Psychothérapeutes efficaces*, encore non traduit). Le terme *righting reflex* (*réflexe de redressement*, que nous avons traduit en français par *réflexe correcteur* NDT) a été remplacé par le terme *fixing reflex*, (*réflexe de réparation*, que nous continuerons de traduire par *réflexe correcteur*, NDT), plus clair. Une procédure technique que

* Les traducteurs ont privilégié le plus souvent la notion de « personne » pour désigner les humains des deux genres. NDT

nous avions malencontreusement appelée *avoir une longueur d'avance* est désormais appelée *approche du balancier*. Nous accordons une plus grande attention à l'utilisation stratégique de questions directionnelles et de reflets qui sont choisis intentionnellement pour susciter et renforcer le discours-changement. Avec l'augmentation de la prestation de services à distance par le biais du téléphone et de la technologie numérique, cette édition aborde les questions liées à l'utilisation de l'EM au-delà des contextes en face-à-face.

La documentation de cet ouvrage reste complète, mais nous avons abandonné le format de citation de l'American Psychological Association qui interrompt le texte avec des noms et des dates. Au lieu de cela, les citations et les informations supplémentaires sont fournies dans des notes numérotées à la fin de chaque chapitre. Certaines des illustrations de dialogues dans cette édition proviennent de la transcription d'entretiens de démonstration vidéo réalisés par des praticiens très expérimentés. Nous avons également ajouté une rubrique « Point de vue personnel » dans chaque chapitre, dans laquelle l'un de nous (Bill ou Steve) commente un aspect particulier de la pratique de l'EM. Tout au long de cette édition, nous mettons l'accent sur certains termes et expressions qui méritent une attention particulière ou qui ont un sens particulier en EM. Ils sont imprimés en caractères gras et italiques lors de leur première occurrence dans le livre puis repris par ordre alphabétique à la fin du chapitre où ils apparaissent. Une définition de chacun de ces concepts est incluse dans le glossaire mis à jour à la fin du livre. D'un chapitre à l'autre, vous rencontrerez quelques répétitions intentionnelles de points que nous considérons comme particulièrement importants.

Comme nous l'avons fait pour la troisième édition, un site web contenant des ressources supplémentaires pour l'apprentissage et l'enseignement de l'EM est disponible à l'adresse suivante : www.guilford.com/miller2-materials

Malgré tous les changements apportés à cette édition, la méthode de l'EM elle-même reste la même. Nous en savons simplement beaucoup plus que lorsque nous l'avons décrite pour la première fois. Bien qu'il puisse exister une version « pure » de l'EM en tant qu'intervention en soi, il est désormais le plus souvent utilisé en combinaison avec d'autres méthodes fondées sur des données probantes. Plutôt qu'une technique

supplémentaire, l'EM devient une façon de faire ce que vous faites déjà en tant que professionnel de l'aide, une façon d'être avec les personnes au service desquelles vous êtes. Il n'est pas destiné à remplacer mais à améliorer ce que vous faites. Les principes fondamentaux de l'EM se recourent largement avec ce qui rend les aidants plus utiles.

Nous espérons donc que vous trouverez dans cette quatrième édition une manière bienvenue d'être un guide pour ceux qui vous demandent de l'aide dans leur voyage vers un changement donné ou leur accomplissement.

Avant-propos des traducteurs

BILL MILLER ET STEVE ROLLNICK NOUS GRATIFIENT d'une quatrième édition de *L'Entretien Motivationnel* qui nous en a imposé lorsque nous l'avons abordée pour la traduire en français. Nous pensions y trouver peu de difficultés, car les évolutions conceptuelles, telles que nous les avons suivies comme formateurs pendant la décennie qui nous sépare de la précédente édition, ne nous paraissaient pas modifier l'architecture globale des éléments qui constituent l'EM, mais plutôt l'intégrer dans une vision plus étendue de la relation d'aide ou psychothérapique, avec des aménagements appuyés sur les résultats des recherches à mesure qu'ils étaient publiés, aménagements non négligeables, certes, mais faciles à comprendre pour qui les suivaient pas à pas.

Mais nous nous sommes montrés quelque peu présomptueux ! Il y a quand même eu à trancher dans quelques situations où l'anglais et le français ne disposent pas d'équivalents sémantiques, éviter autant que faire se peut les néologismes, les anglicismes et les faux amis, et tenir compte des réflexions partagées avec nos collègues formateurs francophones. Tout d'abord, nous avons accepté sans réticence (quoiqu'avec un peu de nostalgie) d'abandonner, pour traduire *discord*, le terme de *dissonance* pour celui de *discordance*, étant donné que les deux mots ont pratiquement la même définition en français et que nous voulons bien croire que les psychologues familiers avec la dissonance cognitive voyaient dans le premier terme une source de confusion. Ensuite, pour la notion – assez fourre-tout en anglais comme dans son emploi en français – d'*empowerment*, nous avons choisi *promotion de l'autonomie*, de façon à pouvoir y intégrer toutes les composantes décrites dans le chapitre 1. Le passage du *righting reflex* au *fixing reflex* ne nous a pas semblé mériter qu'on revienne sur les termes de *réflexe correcteur*. La transformation du *Elicit-Provide-Elicit* (Demander-Fournir-Demander [DFD] en *Ask-Offer-Ask* nous a naturellement conduits à *Demander-Offrir-Demander* [DOD]) pour décrire la façon motivationnelle de traiter la délivrance d'information.

Le changement des *processus* en *tâches* (*tasks*) ne nous a pas obligés à redire à chaque occurrence « la tâche d'engagement dans la relation », « la tâche de focalisation », etc., et nous avons continué à dire plus simplement, *engagement* (*dans la relation*, si besoin), *focalisation*, *évocation*, *planification*, laissant au lecteur qui aurait fréquenté l'édition de 2013 le soin d'intégrer le mot « tâche » au lieu de « processus » chaque fois que de besoin. Parlant d'évocation, nous nous sommes permis de conserver un adjectif anglais qui nous paraissait bien pratique d'accueillir dans notre langue : « évocatif » (*evocative*) qui évitait des périphrases pour rendre l'expression *evocative question*. Nous avons conservé des mots anglais passés dans le langage courant en français (*coach* – traduit par *entraîneur* lorsqu'il s'agissait de sportifs ; *feedback*, etc.). Nous en avons fait de même pour la notion plutôt inconnue *d'experiencing* (chapitres 3 et 10) dans la mesure où les publications psychologiques que nous avons trouvées en français qui parlaient de cette notion utilisaient le vocable anglais, et que nous ne nous sommes pas sentis légitimes pour en créer un équivalent français. *Coaching*, le plus souvent, a été rendu par *supervision* ; sauf dans le chapitre 16, où les deux termes se juxtaposent en anglais – avec une nuance de surveillance pour le deuxième, que nous avons choisi d'ignorer dans toutes les autres occurrences. Le glossaire en fin de volume donne la totalité des équivalents anglais des expressions françaises.

Finalement, nous espérons que le texte que vous lirez en français vous semblera honorer à la fois l'EM et notre langue. Notre seule ambition a été d'être aussi près que possible des *intentions* des auteurs, dont le double propos était de simplifier la présentation de l'EM et de l'asseoir sur l'immense littérature qui accumule les preuves de l'efficacité de la pratique et en analyse les conditions. À titre personnel, nous avons vu avec un grand plaisir la réintégration de la notion rogérianne d'authenticité (*genuineness*) ; c'est ce que nous avons aussi voulu être dans cette traduction... et vous jugerez à quel point Bill Miller et Steve Rollnick montrent leur humanité autant que leur immense expérience dans cet ouvrage.

Bonne lecture !

Dorothée Lécallier et Philippe Michaud,
mars 2024

Partie

I AIDER LES GENS À CHANGER ET À SE DÉVELOPPER

DANS CETTE SECTION, nous vous présentons l'esprit et la méthode de l'entretien motivationnel (EM). Le chapitre 1 présente un contexte plus large du style guidant de l'EM, qui se situe entre diriger et suivre, ainsi que l'attitude sous-jacente de l'intervenant, à savoir le partenariat, le non-jugement, l'altruisme et la promotion de l'autonomie. Le chapitre 2 aborde ensuite la méthode de l'EM – ses débuts, la dynamique de l'ambivalence et les quatre composantes de l'EM : l'engagement dans la relation, la focalisation, l'évocation et la planification. Enfin, le chapitre 3 illustre le cours d'un EM – comment on l'entend et on le ressent dans la pratique.

1

AIDER AVEC L'ESPRIT ET LE CŒUR

NOUS AVONS ÉCRIT CE LIVRE POUR LES PROFESSIONNELS de la relation d'aide, ceux qui choisissent de passer une grande partie de leur vie au service des autres. Comment décide-t-on de devenir aidant ? Une motivation habituelle est le désir compatissant de favoriser le bien-être et le bonheur, d'atténuer ou de prévenir la souffrance et de faciliter les changements positifs. C'est une joie et même un privilège, d'être le témoin d'un accomplissement et d'un changement, en sachant que l'on y a contribué. Ces motivations sont souvent ce qui conduit à devenir intervenant, éducateur, membre du clergé, coach ou professionnel de santé, ou encore aidant de toute sorte accompagnant les personnes sur leur chemin de vie.

Vouloir aider est un bon début. Le fait de disposer de compétences particulières peut ensuite faire la différence entre l'amélioration ou l'aggravation de la situation. Lorsqu'il s'agit d'aider une personne avec un problème aigu de santé ou une blessure, par exemple, il peut s'avérer vital de posséder des compétences spécifiques pour sauver des vies. Savoir quoi faire est une partie de l'expertise de l'aidant, et les professions concernées mettent à juste titre l'accent sur l'utilisation de méthodes dont l'efficacité a été scientifiquement prouvée.

Dans les professions d'aide, ce que l'on fait est important, mais la *façon* dont on le fait l'est tout autant. Au-delà du savoir-faire technique, il existe des compétences particulières en matière de communication qui rendent certains plus (ou moins) efficaces que d'autres¹. Dans cet ouvrage, nous nous concentrons sur l'entretien motivationnel (EM) en tant que méthode fondée sur des données probantes pour promouvoir le changement et le développement. Pour en donner une définition, l'EM est une façon particulière d'échanger avec les gens à propos du changement et du développement afin de renforcer leur motivation personnelle et leur engagement.

Les compétences qui le composent, telles que l'écoute empathique, ne sont pas des traits de personnalité ou des talents innés. Ce sont des pratiques que l'on peut apprendre et développer au fil du temps.

Pour les thérapeutes : une pratique efficace

Bien que l'EM ait d'abord été une méthode destinée aux intervenants dans le champ des comportements de santé et aux psychothérapeutes, il est maintenant utilisé dans de nombreuses autres professions d'aide. Tout au long de cette édition, nous avons inclus des sections spéciales « Pour les thérapeutes » afin d'offrir des informations et des points de vue supplémentaires aux nombreux praticiens dont le travail est axé sur l'amélioration des comportements de santé. Dans ces sections plus avancées, nous supposons une familiarité avec des concepts techniques de thérapeute qui peuvent être moins pertinents pour d'autres lecteurs.

La recherche sur la psychothérapie montre souvent que les résultats obtenus par les clients varient en fonction du thérapeute qui leur prodigue le traitement. Même en suivant un manuel de traitement structuré, certains thérapeutes sont tout simplement plus efficaces que d'autres, et cela n'a pas grand-chose à voir avec les années d'expérience. Au moins huit compétences cliniques observables différencient les thérapeutes dont les clients ont de meilleurs (ou de pires) résultats, quelle que soit leur orientation théorique. En examinant 70 ans de recherche sur la psychothérapie², nous avons été frappés par les parallèles entre ces huit caractéristiques des thérapeutes les plus efficaces (soulignées en italique ci-dessous) et les éléments fondamentaux de l'EM décrits dans ce livre. *L'empathie approfondie* fait partie de l'EM depuis la toute première description de la méthode en 1983, tout comme le *partage de l'espoir et le regard positif* ou la valorisation. Le *non-jugement* est un élément essentiel de l'esprit sous-jacent de l'EM décrit plus loin dans ce chapitre. Avoir des *objectifs partagés* de changement et une stratégie pour les atteindre est essentiel pour une alliance de travail et central dans la focalisation, une des tâches de l'EM. L'évocation des points de vue et des motivations du client pour le changement est une tâche déterminante de l'EM, qui comprend également la *délivrance d'informations et de conseils* d'une façon centrée sur la personne. La huitième de ces compétences thérapeutiques, la congruence ou l'*authenticité*, est un aspect auquel nous n'avons pas accordé suffisamment d'attention dans nos écrits antérieurs et qui est désormais abordé dans cette quatrième édition.

Ces compétences thérapeutiques s'appliquent largement et, pour cette raison, elles ont parfois été qualifiées de facteurs « non spécifiques », ce qui signifie qu'elles ne sont pas spécifiques à une orientation théorique particulière. Pourtant, elles peuvent être précisées, observées et apprises, et elles permettent de prédire les résultats pour le client. Notre travail de développement et d'évaluation de l'EM a spécifié la plupart de ces compétences thérapeutiques pour les rendre plus accessibles à l'observation et à l'apprentissage. Nous n'avons pas l'intention d'utiliser l'EM à la place, mais plutôt en complément d'autres méthodes de traitement. C'est d'ailleurs l'utilisation la plus courante de l'EM à l'heure actuelle : en combinaison avec d'autres thérapies efficaces. Pour nous, l'EM est devenue une façon de faire des interventions cognitives, comportementales et de soins de santé, une façon d'être avec les clients, basée sur des preuves, en utilisant votre expertise pour les aider à changer et à grandir.

Nos propres recherches sur l'EM ont débuté dans les années 1980, lorsque nous avons commencé à chercher des moyens d'aider les gens à renoncer à l'usage nocif de l'alcool et d'autres drogues³. Nous avons rapidement constaté que les compétences que nous étudions et enseignions étaient utiles non seulement pour réduire les mauvaises habitudes, mais aussi pour promouvoir des changements positifs et sains. À notre grande surprise et avec relativement peu d'aide de notre part, l'EM s'est répandu dans les soins médicaux, le travail social, le conseil, le coaching, la santé mentale, la nutrition, la dentisterie, l'éducation, la santé publique, l'administration pénitentiaire, la réadaptation et les sports. Il a également traversé les cultures sur six continents et est aujourd'hui utilisé et enseigné dans au moins 75 langues à travers le monde.

Grâce à des décennies de recherche et à trois éditions antérieures de ce livre, nous avons plongé dans la complexité de l'étude et de la pratique de l'EM. Un nombre incalculable d'études ont permis de documenter les résultats de l'EM, d'approfondir ce qui se passe dans les relations d'aide pour promouvoir le changement, d'établir un lien entre les réponses spécifiques du conseiller et du client, et d'explorer ce qu'il faut faire pour développer ces compétences salutaires. Au moment où nous écrivons ces lignes, la littérature scientifique comprend plus de 2 000 essais cliniques contrôlés portant sur l'EM dans un large éventail de domaines et de pays⁴.

Ce que nous espérons transmettre dans cette quatrième édition de l'entretien motivationnel est une simplicité qui dépasse la complexité de décennies de recherche⁵. Commencer par des généralisations simplistes peut s'avérer inutile – comme dire aux parents de simplement aimer leurs enfants ou exhorter les adolescents à simplement dire non à la drogue – s'il n'y a pas le comment spécifique qui est impliqué. Cependant, lorsque l'on comprend quelque chose en profondeur, il devient possible de l'expliquer plus simplement et plus clairement. L'EM est simple, mais il n'est pas facile, du moins lorsqu'on commence à l'apprendre. Il se peut qu'il faille se défaire de vieilles habitudes et en développer de nouvelles. Il existe une mentalité ou un esprit sous-jacent à l'EM que vous pouvez cultiver au fur et à mesure de votre pratique. Cependant, nous comprenons – beaucoup mieux aujourd'hui que lorsque nous avons commencé à développer l'EM – comment enseigner cette façon d'aider les gens à changer et à grandir.