



## RELATIONS DE SOINS

Année :

## L'entretien motivationnel par la simulation - FORMATION

Réf. : RECRS13B



### Compétences Visées

Développer un savoir-faire spécifique en entretien motivationnel.

### Objectifs, Contenus



#### Consolider des savoirs incontournables

- Les grands principes de l'entretien motivationnel :
  - les fondamentaux méthodologiques, le modèle « OUVER »,
  - l'écoute active et l'empathie,
  - l'exploration et la résolution de l'ambivalence,
  - l'accueil de la résistance du patient au changement,
  - le bon moment pour négocier un plan de changement,
  - la valorisation du patient et le développement du sentiment d'efficacité personnelle,
  - le style relationnel du soignant à partir des caractéristiques de l'entretien motivationnel.
- La boucle d'autonomie comme aide réflexive.
- L'illustration par une vidéo pédagogique.



#### Développer une posture clinique et des savoir-faire dans l'entretien motivationnel par la simulation

- La mise en scène d'entretiens motivationnels : simulation, jeux de rôles, débriefing et analyse réflexive.



#### Mettre en oeuvre un entretien motivationnel

- La réalisation d'un entretien en situation réelle.
- L'écriture du compte-rendu sous forme narrative (validation).
- L'analyse réflexive du professionnel.
- Le retour personnalisé du formateur avec régulation.
- L'impact sur sa pratique.

### Formation Intra

#### Personnes concernées

Tout professionnel de santé.

#### Prix

Tarif Intra : **Nous consulter**

## Méthode

- Apports conceptuels et méthodologiques.
- Analyse de vidéos.
- Scénarios.
- Analyse réflexive de pratiques professionnelles.

## Valeur ajoutée de la formation

Une formation originale mêlant simulation et e-learning pour optimiser le temps de présentiel.

## Prérequis

» Avoir acquis des bases dans l'entretien et une expérience d'au moins deux ans dans le métier.

## Dispositif D'évaluation

### L'évaluation sera réalisée à l'aide des critères suivants :

- **Les attentes** des participants seront recueillies par le formateur lors du lancement de la formation et confrontées aux objectifs de formation.
- **Les acquis / les connaissances** seront évalués en début et en fin de formation par l'intermédiaire d'un outil proposé par le formateur (quiz de connaissances, questionnaire, exercice de reformulation, mise en situation...).
- **La satisfaction** des participants à l'issue de la formation sera évaluée lors d'un tour de table, le cas échéant en présence du commanditaire de la formation, et à l'aide d'un questionnaire individuel « à chaud » portant sur l'atteinte des objectifs, le programme de formation, les méthodes d'animation et la qualité globale de l'intervention.
- A distance de la formation : il appartiendra aux stagiaires **d'analyser les effets de la formation sur les pratiques individuelles et collectives de travail**, notamment lors de leur entretien professionnel. Des outils pourront être suggérés pendant la formation (plans d'action, préfiguration d'un plan d'amélioration des pratiques individuelles et collectives, grille de suivi personnalisé de mesure d'impact...).

## À noter

### Voir aussi

- [Certificat : Référent en soins psychocorporels](#)