

# Motiver le changement

*Utiliser l'entretien motivationnel pour amorcer le changement*



DUPM 2017-2018

Magalie PEYTOUR - Alain VIGNEAULT

*« On ne peut pas changer les gens tu sais,  
On peut juste leur montrer un chemin  
Puis leur donner envie de l'emprunter »*

Laurent Gounelle

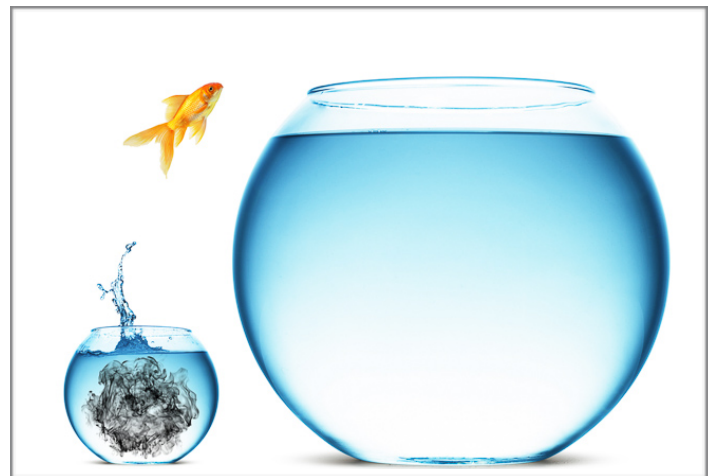
# Motiver le changement

## *Apports théoriques - l'entretien motivationnel*

### Introduction

Lorsque nous accompagnons un athlète en PM, la question de sa motivation à s'inscrire dans ce type de travail, dans lequel il lui sera demandé un véritable engagement, une remise en question de son fonctionnement & une capacité à être autonome entre les séances, afin d'appliquer & se réappropriier les techniques travaillées ensemble, se posent forcément - il s'agit d'une condition sine qua none de réussite pour lui comme pour nous. Et cette question se pose d'autant plus fortement si l'athlète nous est adressé par son entraîneur, son médecin, kiné, un proche (parent, conjoint parfois)... Si l'athlète est devant nous, c'est qu'il y a une amorce de motivation & de reconnaissance d'un besoin mais le travail vers le changement ne fait alors que commencer.

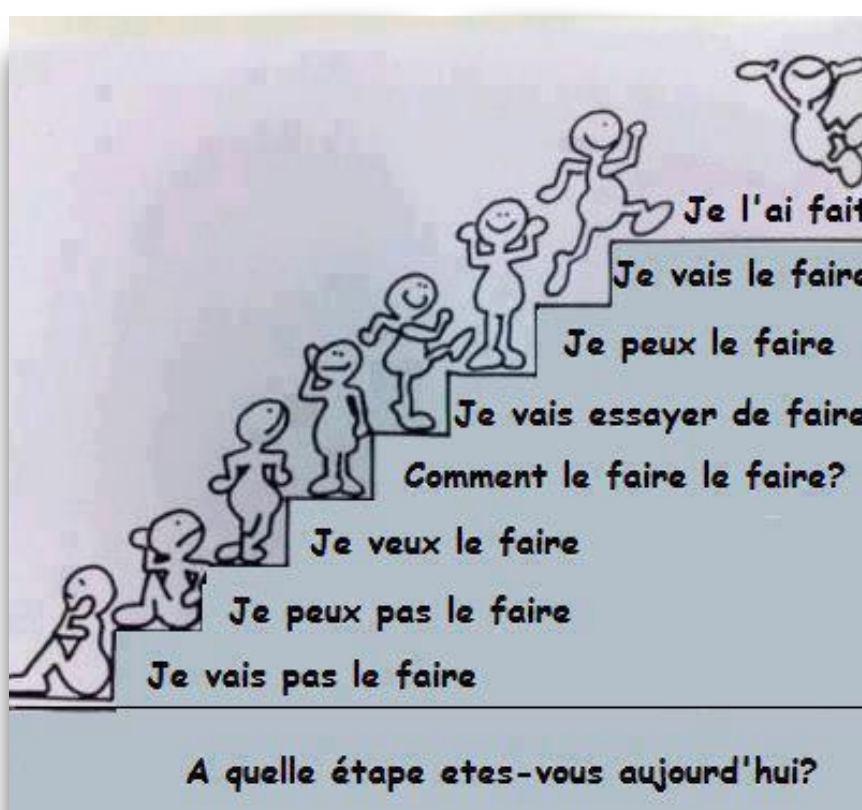
Il faut reconnaître que le changement fait peur et notre cerveau, dans un instinct de conservation, met généralement en place des stratégies « de résistance », même s'il a aussi la capacité de s'adapter rapidement - le réflexe 1er sera d'abord la lutte pour maintenir un équilibre, même si cet équilibre n'est pas positif, épanouissant, s'il est précaire... - prenez l'exemple des reconversions professionnelles : beaucoup de personnes n'osent pas franchir le pas, ont peur de quitter un boulot dans lequel ils sont en souffrance mais dans lequel il y ont des repères et des habitudes. Cette incertitude qui va de paire avec le changement fait peur et c'est avec ça que nous devons penser notre accompagnement en PM - face à nous, nous avons des personnes à qui nous allons demander de penser différemment, d'agir & de faire autrement & cela peut être fait « dans la douleur » voire ne pas être réellement adopté par la personne - même si on est convaincu des bienfaits, au final c'est l'athlète qui doit être convaincu!



**Miller & Rollnick**, les « inventeurs » de la technique que nous allons vous présenter, précisent que le changement fait parti de notre vie, « *rien n'est permanent, sauf le changement* », mais pour avoir lieu, ce dernier doit venir de la personne elle-même, c'est à dire que la motivation intrinsèque devient le facteur 1 de réussite du travail, garant d'un changement durable &

réel, voulu par la personne - l'exemple de l'arrêt de la cigarette permet d'illustrer ce constat : tout fumeur sait que fumer est dangereux pour sa santé, tout fumeur sait que cela lui coûte cher et pourtant, il y a encore des fumeurs - l'arrêt de la cigarette, qui est un changement de comportement, ne peut venir que de la volonté à arrêter, donc du fumeur lui-même et pas de causes externes comme le coût.

Ce principe de « volonté » s'applique donc partout, pour tout : pour changer, nous devons avoir envie de changer, y trouver un intérêt et se sentir capable de mettre en oeuvre des « ressources » pour changer - ce qui implique, avant toute chose, d'avoir reconnu au préalable qu'il y a un besoin de changer, donc l'existence d'un « comportement problème ». Cette simple reconnaissance est déjà ce que [Prochaska & Di Clemente](#) considèrent être la 2ème étape vers le changement.



Notre intervention (ce cours & l'atelier pratique) a pour but de vous faire découvrir des principes, concepts & techniques que vous pourrez employer afin d'aider à faire émerger la motivation au changement chez l'athlète.

A la base, il s'agit pour nous de vous présenter l'entretien motivationnel, qui n'est pas une technique d'entretien parmi d'autres mais bien un courant de pratique & de pensée, un état d'esprit que nous allons vous faire découvrir - il ne s'agit pas de vous former à cet entretien mais que vous compreniez dans quel état d'esprit aborder les « outils » qui en sont issus, de manière éclairée.

## Définition & bref historique

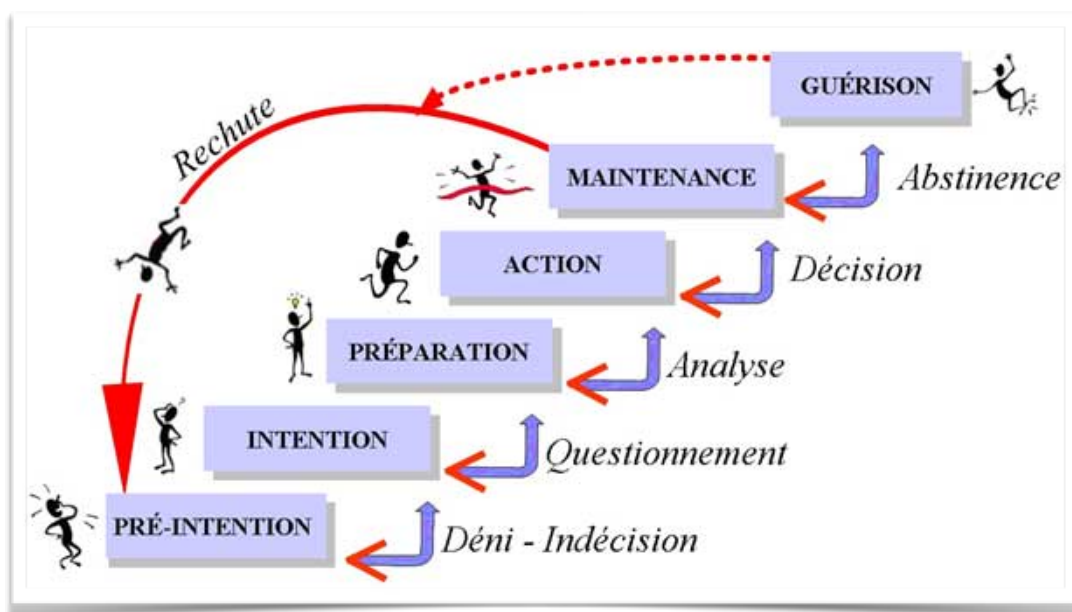
L'entretien motivationnel, contrairement à son nom, n'est pas qu'une simple technique d'entretien comme peut l'être l'entretien directif, non directif... Bien que son mode de questionnement s'apparente à un entretien « directif », l'état d'esprit dans lequel il se pratique s'en éloigne & il est avant tout **un état d'esprit & une thérapie centrée sur la personne**. L'EM est avant tout basé sur la philosophie de la thérapie humaniste de **Carl Rogers**.

Mener un EM, c'est donc maîtriser des techniques mais c'est aussi, et surtout, être & adopter une posture, des savoir-être, qui vous permettront de guider l'athlète vers le changement qu'il souhaite - tout du moins, de favoriser une réflexion personnelle sur le changement en question pour faire émerger la motivation, facilitant alors la prise de décision en faveur du changement.

Quasiment tout va se jouer dans la relation que nous allons instaurer - avec une idée majeure, la motivation n'est pas quelque chose de figé, elle est malléable et lorsque cette motivation vient de la personne, le changement est plus facile à amorcer. A condition de respecter certains principes & posture, que nous verrons dans le chapitre 2.

Au départ, cet entretien est né des observations de 2 thérapeutes américains, **Miller & Rollnick**, en 1983, dans le cadre de leur travail en addiction - leur constat : il existe un taux important de rechute de la part des patients mais aussi un rapport collaboratif quasi inexistant et peu d'authenticité dans la relation entretenue.

Pour construire leur modèle, au départ, les auteurs vont alors s'appuyer sur le modèle transthéorique du changement de **Prochaska & Di Clemente** :





Ce modèle postule que le patient qui s'engage dans le changement va connaître & traverser différents stades, que vous pouvez repérer notamment par le discours - on parlera de discours changement, discours maintien ou discours résistant.

- ~ Stade de pré-contemplation - la personne considère ne pas avoir de problème donc le changement est inutile. Il n'y a pas d'intention de changer.
- ~ Stade de contemplation - la personne est souvent dans ce qu'on appelle l'ambivalence : elle reconnaît qu'il y a certainement besoin de changer mais elle trouve encore des avantages à maintenir le comportement actuel. Voire parfois, les avantages au maintien sont plus nombreux que les avantages au changement. Le discours en « oui mais » vous sera un bon indicateur d'ambivalence. **Le but ne sera en aucun cas de la convaincre!**
- ~ Stade de préparation - la personne a pris la décision de changer en théorie et se prépare à l'action. A ce stade, vous allez renforcer son sentiment de compétence / d'efficacité personnelle.
- ~ Stade de l'action - la personne s'engage dans des actions visant le changement, à travers la fixation de certains objectifs que vous décidez ensemble : vous êtes 2 experts en collaboration pour résoudre un problème, l'athlète est l'expert de lui-même, de son problème & de ses ressources et vous êtes l'expert technique, *« une danse plutôt qu'une lutte »*.
- ~ Stade du maintien - le nouveau comportement est acquis, même si des phases de « rechute » vers l'ancien comportement peuvent apparaître et c'est normal - vous devez rassurer l'athlète sur cela, afin qu'il s'y prépare et ne renonce pas au travail accompli. Si par exemple, vous avez travaillé sur une meilleure gestion de ses émotions, notamment sa colère, parfois explosive & violente et qu'un jour, il craque, cela ne veut pas dire que tout est à jeter mais qu'il a simplement connu une rechute, un évènement, ponctuel à relativiser.



L'EM va guider et accompagner la personne tout au long de ces stades grâce à des principes clefs et une posture spécifique. Son objectif 1er étant de faire apparaître le discours - changement :

1. Le désir = point d'ancrage, *« j'aimerais », « je souhaite »*...
2. Les capacités & aptitudes au changement = *« je pourrai peut-être », « je peux », « je suis capable de »*...
3. Les raisons & arguments au changement = *« je devrais », « si je ne fais pas ça, alors... »*...
4. Les besoins & nécessités de changer = *« j'ai besoin de... », « il faut »*...
5. Les intentions & les engagements pris vers le changement
6. L'action, les 1ers pas.

## Discours - changement préparatoire

<b>Désir - vouloir, souhaiter, aimer</b>	Je veux... / j'ai envie de... Je souhaiterais... J'aimerais bien...
<b>Capacité - pouvoir, être capable de</b>	Je peux le faire Je pourrais sans doute... Je suis capable de... / je me sens capable de
<b>Raison - arguments pour le changement</b>	Si je ne fais pas ça, les conséquences vont être très négatives Je devrais / je dois...
<b>Besoin - avoir besoin de, devoir, importance de</b>	J'ai besoin de... Il faut que... C'est important pour moi de...

*Comment faire apparaître ce discours changement ?*

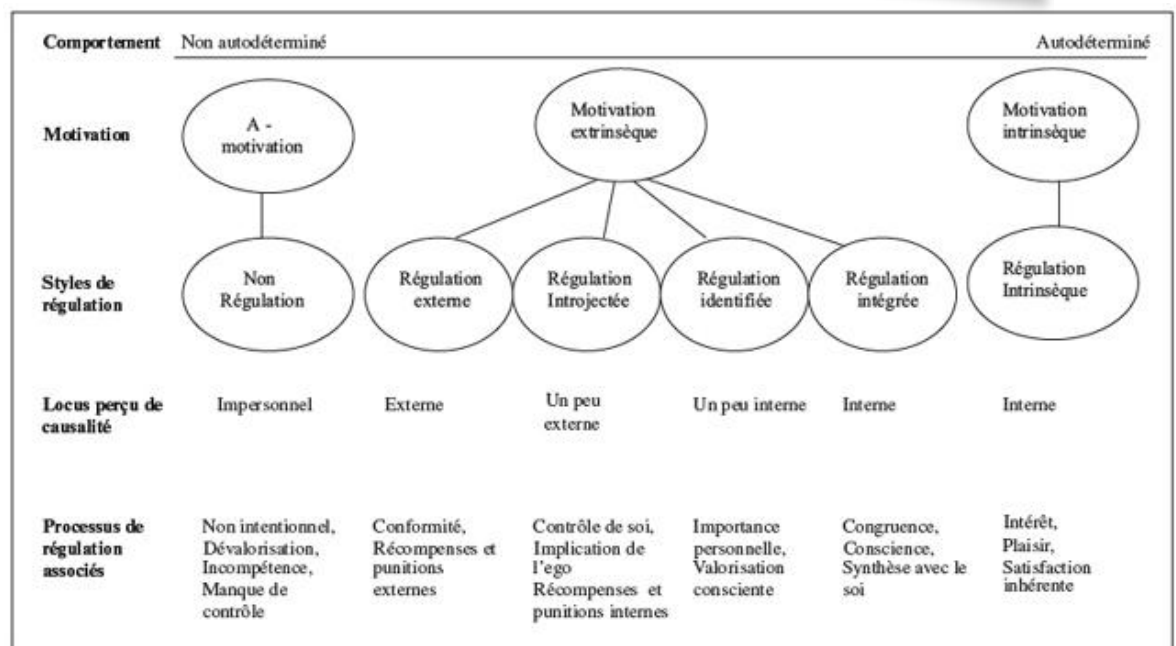
## Principes & posture

Depuis le départ, nous évoquons l'importance de la posture dans l'EM, des savoirs-être, qui se jouent dans une relation. Dans ce chapitre, nous allons vous exposer les principes de l'EM ainsi que leur formalisation mais aussi la posture à tenir pour permettre la réussite de ces EM.

Avant d'aller plus en avant, faisons un focus sur une notion centrale ici : la motivation, que **Vallerand & Thill** définissent comme « *le construit hypothétique utilisé afin de décrire les forces internes et/ou externes produisant le déclenchement, la direction, l'intensité & la persistance du comportement* » - rappelons que cet entretien vise en 1er lieu l'émergence de la motivation au changement & du discours changement!

Selon **Pelletier**, un patient, dans un cadre thérapeutique, qui possède une motivation intrinsèque, éprouvera moins de tensions, moins de distractions et aura une humeur plus positive dans sa thérapie. La motivation intrinsèque, c'est la motivation interne, que **Deci & Ryan** définissent, dans leur théorie de la motivation autodéterminée (cf - cours sur la motivation), comme « *une propension naturelle à s'engager dans des intérêts et exercer ses propres habiletés pour chercher & conquérir des challenges optimaux* ». Le comportement de la personne n'est alors pas motivé par des récompenses voire des pressions extérieures, comme l'entourage familial ou sportif mais bien par le simple plaisir à s'engager et à réaliser la tâche en question. Et les travaux sur cette question démontrent largement le lien entre cette motivation, la perception de compétences, l'attribution à des causes internes, les émotions positives et l'absence d'émotions négatives.

En revanche, la motivation n'est pas soit purement intrinsèque soit purement extrinsèque mais elle se situe davantage sur un continuum (cf - schéma ci-dessous) - notre travail consiste à faire bouger le curseur de motivation de l'athlète pour l'amener le plus vers l'autodétermination :



Pour permettre ce travail, l'entretien motivationnel en tant qu'état d'esprit préconise d'adopter une certaine posture, que nous pouvons décliner en plusieurs points, tous reliés \_ ces savoirs-être sont caractéristiques de l'entretien motivationnel mais pas exclusifs -

1. **Manifester de l'empathie** - différent de la sympathie, l'empathie vise à montrer qu'on comprend le vécu de la personne en face de nous, même si on ne vit pas la même chose - « vous comprenez fondamentalement ce que l'autre ressent » sans pour autant ressentir la même chose, sans fusionner - c'est ce qui permet de rester objectif et professionnel (bien que l'EM nécessite également de mettre à distance son « expertise » pour éviter d'informer trop tôt dans le processus. Cette qualité doit aller de paire avec **l'authenticité** car vous ne devez pas jouer un personnage et en faire trop, au risque que cela sonne faux et bloque la relation donc le travail engagé ici. Etre authentique, c'est rester en phase avec soi-même et faire des choses qui nous sont naturelles.
2. D'autant plus que vous devez « renforcer » l'athlète de manière positive et là encore, l'authenticité vous sera nécessaire - vous allez l'encourager dans ce travail, en reconnaissant la difficulté de changer et d'amorcer ce travail et vous devrez féliciter chaque action en direction et contribuant à ce changement. En d'autres termes, vous allez **renforcer son sentiment d'efficacité personnelle**, de compétence, en valorisant chaque expérience positive, chaque discours, en faveur du changement. L'athlète doit se sentir capable de changer pour ensuite avoir envie de cela.
3. Vous devrez vous montrer **ouvert & bienveillant** car l'entretien motivationnel nécessite de mettre la personne en face de son ambivalence, l'aider à conscientiser les contradictions existantes entre son discours, ses objectifs & valeurs et son comportement - mais la difficulté majeure ici réside dans le fait de ne pas se sentir jugé, moqué voire dénigré - vos questions, votre attitude vont être déterminantes pour cela et être empathique, authentique, bienveillant & ouvert vous aidera à vous décentrer de vous, de vos normes et à entendre ce que l'athlète a à vous dire comme une réalité, la sienne, aussi vraie que la vôtre.
4. & rouler avec la résistance - c'est à dire que vous devez accepter que la personne en face puisse lutter, résister voire se fermer au changement - ne pas tenir compte de ces signes de résistance, poursuivre coûte que coûte, c'est ne pas reconnaître à l'autre le droit d'avancer à son rythme, d'avoir peur, d'avoir « envie » de maintenir un comportement certes problématique mais confortable et source d'avantages & c'est ne pas reconnaître l'autre en tant que sujet - le risque étant de bloquer la relation, au coeur de l'EM. Il est donc important d'être à l'écoute pour repérer le discours maintien / résistant et venir questionner avec empathie - expliciter votre compréhension de certains blocages et surtout, relativiser sur la normalité de l'ambivalence!



Ces savoirs-être que vous devez mettre en avant dans cet EM vont venir traduire l'état d'esprit même de l'EM, que nous pouvons résumer sous l'acronyme suivant :

## A C E

- ~ Autonomie - l'EM considère qu'une personne ne peut en faire changer une autre et seul le processus interne permet un changement durable. Vous allez donc guider et soutenir le changement qui viendra de la personne elle-même et en aucun cas prendre la responsabilité de ce changement.
- ~ Collaboration - l'EM est un partenariat, à la différence des entretiens cliniques classiques qui visent à informer, sensibiliser, soigner - vous construisez ici une relation symétrique où l'autre est l'expert de lui-même au même titre que vous êtes expert de la PM. Vous êtes à l'image d'un guide de haute montagne, qui préserve des obstacles et difficultés, voire dangers mais qui tient compte au départ des ressources et des envies de son client.
- ~ Évocation - le questionnement en EM vise à susciter et faire émerger les raisons de changer, sans considérer ce que nous pensons être les « bonnes raisons », justes & vraies - l'important est que la / les solutions viennent de l'athlète et vous allez encourager ce dernier à trouver ses propres arguments au changement.

*« On se persuade mieux pour l'ordinaire par les raisons  
qu'on a soi-même trouvées  
que par celles qui sont venues dans l'esprit des autres »*

B.Pascal

## Méthodes & techniques

L'EM se situe dans la relation et se construit grâce à une posture que nous avons vu ci-dessus. Concrètement, il existe des techniques qui vont accompagner le processus et qui passeront notamment par la communication et l'exploration de l'ambivalence.

### *La communication dans l'EM*

On l'a dit au départ, l'EM se centre sur la personne à la manière des thérapies humanistes - l'objectif pour vous est de guider la personne vers le changement en faisant émerger le discours changement & la motivation et explorer l'ambivalence.

Pour ce faire, il existe des savoirs-faire, qui vont incarner l'esprit de l'EM, appuyer votre posture et contribuer à créer la relation adéquate.

Ces techniques sont connues sous l'acronyme **OuVER** :

1. Questions Ouvertes - les questions fermées appelant une réponse en oui-non ne permettent pas la conversation. Les questions ouvertes vont permettre de développer une réponse et pour vous, de relancer et instaurer l'écoute réflexive propice à la relation. Par exemple, à la question « *Est-ce que tu vas bien aujourd'hui?* », préférez celle-ci « *Comment te sens-tu aujourd'hui?* », qui en plus permet de ne pas susciter la réponse!
2. Valorisations - qui permettent le renforcement positif - dans la communication, cela consiste en la mise en lumière d'un élément que la personne vient de citer, prononcer. Tout en restant authentique, vous appuyez, validez même, des éléments du discours en faveur du changement, des ressources personnelles, des traits de personnalité,...qui sont évoqués à ce moment-là. Vous devez rester ici dans le cadre de l'entretien, le temps de l'ici & maintenant.
3. Écoute active / réflexive - on parle d'écoute réflexive car, selon **Miller & Rollnick**, les reflets seront la clef de l'écoute active. L'objectif est double : montrer à la personne que vous avez entendu et compris ce qu'elle vous a dit et s'assurer que vous êtes toujours « sur la même longueur d'ondes ».
4. Résumés - pour **Miller & Rollnick**, il s'agit de « cueillir des fleurs et les offrir en bouquet » à votre interlocuteur . L'objectif est de sélectionner certains éléments de la conversation pour faire des liens entre eux. L'avantage est de montrer que vous avez écouté attentivement et surtout, cela permet de « mettre de l'ordre » pour soi comme pour l'auteur du discours, qui parfois se perd et vous perd.

### *Explorer l'ambivalence*

Pourquoi explorer l'ambivalence ? Parce que c'est sans doute là le frein majeur à tout changement!

Explorer l'ambivalence, c'est aller creuser les avantages à maintenir le comportement problème, qui font que la personne n'est pas pleinement engagée dans le changement. L'Homme n'est pas masochiste donc s'il persiste dans une voie, c'est qu'il y trouve un intérêt et un ou des avantages - si vous voulez amener le curseur motivationnel de votre athlète vers la droite, vers le comportement autodéterminé et la motivation intrinsèque à changer, alors vous devrez explorer les raisons pour lui de maintenir un comportement tout en ayant conscience qu'il faut le modifier.

Il existe ici une technique efficace et pratique d'utilisation, visuelle, consistant à réaliser la « balance décisionnelle ».

Cette technique, au départ proposée par Janis & Mann, permet d'explorer les raisons du « statu quo », c'est à dire tout ce qui vient contribuer au maintien du comportement puis d'explorer tout ce qui pourrait motiver à s'engager vers le changement - en d'autres termes, imaginez que le plateau de gauche représente le « statu quo », on y trouverait :

- ~ Les avantages à ne pas changer
- ~ Les inconvénients à changer

Et sur le plateau de droite :

- ~ Les inconvénients de ne pas changer
- ~ Les avantages à changer

Et votre travail va consister à « remplir » ce plateau, pour que la balance penche davantage vers la droite, à savoir vers le changement - mais cela doit venir de l'athlète, c'est pourquoi c'est à lui de mener une réflexion personnelle, vous devez le guider simplement en lui posant les « bonnes » questions.

Plus schématiquement, on utilise un tableau à 4 colonnes :

Avantages à ne pas changer	Inconvénients de ne pas changer	Avantages à changer	Inconvénients à changer
Statu quo	Discours - changement Motivation à changer		Statu quo

Une fois ce tableau complété, cela permet alors de voir où sont les freins & facteurs de résistance - si l'athlète fait apparaître davantage de raisons pour le statu quo - mais cela peut aussi permettre de se rendre compte qu'il y a finalement plus d'avantages à changer qu'à ne pas changer - alors l'athlète peut s'engager dans un changement motivé par lui-même.



De plus, vous pouvez proposer une étape supplémentaire, avec un « risque » toutefois à connaître : vous pouvez obtenir à la fin de cet exercice une « note » en faveur du non changement. Mais les techniques que sont les reflets, votre attitude - posture, vous permettront de venir questionner cela, si vous vous engagez malgré tout dans ce travail « chiffré ».

Vous aller alors demander à la personne d'évaluer, sur une échelle de son choix (de 0 à 10, de 0 à 20, de 0 à 100%, de 1 à 7,... - le choix se fait selon ce qui parle le plus à la personne - par exemple avec des adolescents, qui sont encore scolarisés donc habitués au système de notation sur 20, s'évaluer de 0 à 20 pourra avoir plus de sens) - chaque item aura une note selon l'importance accordée à cet item dans la balance.

Par exemple - imaginons le cas d'une personne qui souhaite arrêter de fumer (avec une échelle de notation sur 10, où 10 est très important comme critère) :

Avantages à fumer	Inconvénients à continuer	Avantages à arrêter la cigarette	Inconvénients à arrêter
Cela me permet de faire des pauses dans la journée <b>6</b>	Cela coûte cher <b>5</b>	Je ferai des économies <b>6</b>	J'ai peur d'être de très mauvaise humeur <b>4</b>
J'en profite pour discuter avec mes collègues sur des temps informels <b>9</b>	Je sais que c'est dangereux pour ma santé <b>8</b>	J'aurai une meilleure condition physique <b>7</b>	Je fume déjà très peu <b>8</b>
Je me sens moins stressée <b>4</b>	C'est incompatible avec mon objectif de semi-marathon. <b>7</b>	Je pourrai envisager d'être enceinte <b>10</b>	Je vais compenser par du grignotage <b>9</b>
6,3 / 10	6,6 / 10	7,6 / 10	7 / 10

On obtient alors une moyenne de 6,65 en faveur du statu quo, à savoir pour le maintien de la cigarette et 7,1 de moyenne en faveur de l'arrêt du tabac - cette balance permet ainsi de se rendre compte qu'il y a finalement plus d'avantages à arrêter qu'à poursuivre - l'EM permet de faire émerger une partie du discours-changement, celui des arguments - raisons et de faire diminuer l'ambivalence ici, en faveur du changement.

Cet outil est très utile pour « voir » sa propre ambivalence et aussi pour aider à développer une réflexion personnelle en faveur du changement - cette réflexion ne sera pas possible si ces mêmes raisons sont issues de vous et que vous proposez vos « solutions », selon votre grille de lecture et vos valeurs personnelles.

## Les pièges & erreurs à éviter

Afin que l'entretien motivationnel puisse apporter des résultats pour l'athlète, il existe, comme on l'a vu, des leviers à actionner, à travers la communication, en étant OuVER, par votre posture et vos savoirs-être - être empathique, authentique, bienveillant et renforcer positivement la personne et en explorant l'ambivalence, en créant un cadre qui permettra d'évoquer ses contradictions, ses freins & résistances voire d'en arriver à argumenter soi-même pour son changement.

Et en parallèle, il existe des erreurs qu'on peut commettre et qui vont venir gêner cet entretien :

- ~ Le réflexe correcteur - à savoir la tendance à vouloir apporter des solutions et à argumenter en faveur du changement de l'autre - c'est bien l'athlète qui trouve ses propres leviers de changement et qui vient argumenter et proposer les solutions qui lui paraissent adaptées à lui & à sa situation, compatibles avec son mode de vie et ses valeurs et dont il se sent capable pour les appliquer.
- ~ Affirmer son autorité en tant qu'expert - la relation doit être vue comme une danse, entre 2 protagonistes experts chacun dans leur domaine - être en position de préparateur mental ne vous permet pas de savoir ce qui est bon pour le coaché ni même ce dont il est capable ou se sent capable. Vous venez guider et aider à prendre conscience de ses capacités, habiletés, compétences et à faire émerger la motivation en lui.
- ~ Interpréter ce qui est dit - l'entretien motivationnel n'est pas le lieu pour interpréter, on reste sur du factuel et on fait avec ce que la personne nous donne et nous livre - c'est la qualité de nos questions, ouvertes, qui nous permettra d'obtenir le plus d'informations possibles.
- ~ Adopter un style de communication trop directif ou trop orienté sur l'écoute - cet entretien n'a pas pour vocation d'informer la personne sur les risques ou dangers de son comportement ni même de diriger le déroulé :
  - ~ le 1er style va chercher à imposer (parfois nécessaire mais dans un cadre médical principalement) - on va souvent « informer » ici, donner de l'information - lors d'un EM, on demande toujours à la personne si elle accepte cette information.
  - ~ le 2ème style, de suivi, concerne davantage l'écoute et la recherche de verbalisation mais pour favoriser le changement ce style ne suffit pas - ce style sera très utile lors du 1er entretien, pour recueillir des informations sur la personne.
  - ~ ici, nous cherchons la collaboration, l'autonomie et l'évocation donc le style à adopter est celui qu'on nomme « *guide* » - on encourage, on emmène sur un chemin, on avance ensemble. Et si l'on souhaite interroger ici, c'est avant tout par le questionnement socratique, pour faire cheminer la personne et l'aider dans sa réflexion personnelle - on ne cherche pas ici à obtenir des informations « vraies » ou « justes » mais à comprendre et à entrer dans la réalité de la personne.

## En conclusion

Pourquoi utiliser l'entretien motivationnel, développé au départ dans une pratique thérapeutique, dans le domaine du sport & de la préparation mentale ?

Parce que nous sommes souvent amenés à rencontrer au départ des sportifs qui sont envoyés par un tiers, la demande (commande) provient non pas de la personne mais d'une structure, d'une personne extérieure - même si le principal intéressé semble en accord avec cette démarche, au départ voire en apparence, il apparaît parfois ensuite des difficultés à s'engager pleinement dans une démarche coûteuse en énergie, qui demande un investissement et une ouverture à d'autres façons de faire.

La préparation mentale n'est pas une recette magique qu'on donne à tout le monde de manière identique - il s'agit de faire réfléchir la personne sur elle-même, sur ses ambitions et ses envies (ses objectifs) et ses capacités pour y parvenir (ses habiletés mentales) - puis de voir comment objectifs & habiletés vont pouvoir se rencontrer de manière harmonieuse au service de l'athlète. Mais au final, c'est toujours lui qui est maître à bord et qui va ou non faire le travail nécessaire.

*« La porte du changement ne peut s'ouvrir que de l'intérieur »*

Alors l'entretien motivationnel va être une clef pour ouvrir cette porte - pour les athlètes que vous sentez réticents, en difficultés pour faire émerger leur propre envie de changer et mettre en place les stratégies nécessaires à cela.