

L'entretien motivationnel en situation de décrochage scolaire

Formation de 2 journées — 14 heures — 4 modules de 3 h 30

Cadre de l'intervention

La prestation est assurée en propre par Romain Raymondie, déclaré prestataire de formation. Elle n'est pas couverte par la certification Qualiopi.

Lorsque le financement mobilisé l'exige, l'action peut être portée par un organisme de formation certifié qui en sous-traite l'animation : le cadre qualité est alors celui du donneur d'ordre certifié, l'intervention pédagogique restant identique à celle décrite ci-dessous. Une version à distance de cette formation est par ailleurs diffusée par la plateforme DueL.

Public visé et prérequis

Professionnels de l'éducation et de l'accompagnement intervenant auprès de jeunes en situation de fragilité ou de décrochage scolaire : référents décrochage, coordonnateurs et personnels de MLDS, CPE, assistants sociaux, psychologues de l'éducation nationale, enseignants impliqués dans les dispositifs de remobilisation, animateurs de réseau.

Aucun prérequis théorique. La formation suppose en revanche une pratique effective de l'entretien individuel avec des jeunes, puisqu'elle s'appuie largement sur les situations apportées par les participants.

Effectif : 12 à 16 participants pour un travail optimal, 20 participants au maximum. Au-delà, le temps de restitution par binôme devient insuffisant et la part de mise en pratique est réduite.

Objectifs de la formation

À l'issue des deux journées, les participants seront capables de :

- repérer, dans les propos d'un jeune, le discours-changement et le discours-maintien, et identifier la nature de son ambivalence ;
 - conduire un entretien selon les quatre processus de l'entretien motivationnel, en situant le jeune dans son stade de changement ;
 - mobiliser les techniques de communication de l'approche : questions ouvertes, reflets, valorisations, résumés. Contraster ces techniques avec l'argumentation et le conseil non sollicité ;
 - identifier et neutraliser leurs propres réflexes contre-productifs, notamment le réflexe correcteur et la posture d'expert ;
 - informer et conseiller sans déclencher de résistance, en appliquant la séquence Demander-Fournir-Demander ;
 - Identifier en ancrer le discours dans le modèle du DCRB (désir, compétence, raison, besoin)
 - explorer les valeurs d'un jeune pour faire émerger la divergence entre ce qu'il vise et ce qu'il fait, apprendre l'utilisation d'outils tels que la balance décisionnelle ;
 - tenir une position d'agent du service public lorsque les objectifs de l'institution et ceux du jeune divergent, sans renoncer au soutien de l'autonomie ;
 - structurer une intervention brève selon le modèle FRAMES ;
 - analyser leur propre pratique d'entretien à partir d'une grille d'observation partagée.
-

Méthodes pédagogiques

La formation est construite autour de la pratique. L'entretien motivationnel ne s'acquiert pas par simple exposé des principes. Ces derniers sont présentés théoriquement. Pour autant, seule la pratique permet de questionner et de renoncer à des réflexes professionnels installés. La formation permet donc d'adopter une posture qui permet d'expliquer, convaincre, rassurer et proposer des solutions dans le respect des principes et de l'état d'esprit de l'entretien motivationnel.

Les apports théoriques représentent environ un quart du temps. Les trois quarts restants sont consacrés à la démonstration, au jeu de rôle, à la mise en situation et au débriefing.

Démonstration par le formateur

Chaque technique est d'abord montrée avant d'être pratiquée. Le formateur joue l'intervenant face à un participant volontaire dans le rôle du jeune, puis commente ses propres choix de relance. Plusieurs séquences sont jouées deux fois, dans un style directif puis dans un style motivationnel, afin que le groupe observe l'écart d'effet à situation identique.

Jeu de rôle en binômes

Format principal de la formation. Les participants travaillent par paires, chacun tenant alternativement le rôle de l'intervenant et celui du jeune, sur consigne précise et chronométrée. Le formateur circule entre les binômes, écoute, intervient ponctuellement et relève les séquences à reprendre en collectif. La rotation des rôles est systématique car tenir le rôle du jeune est aussi formateur que tenir celui de l'intervenant afin d'éprouver les effets des différents outils de communication et d'entretien.

Jeu de rôle « en bocal » : un participant face au groupe

Un participant joue le jeune devant l'ensemble du groupe. Les autres participants tiennent collectivement le rôle de l'intervenant. Ils proposent à tour de rôle la relance suivante, l'entretien avançant d'une intervention à la fois. Le formateur arrête, revient en arrière, fait essayer une autre formulation et compare les effets obtenus. Ce format rend visible pour tous ce qui, en binômes, reste confiné à une paire. Il est utilisé à chaque module lorsque les situations le nécessitent.

Mise en situation en triades avec observateur

Trois rôles : le jeune, l'intervenant, et un observateur muni d'une grille d'observation. L'observateur relève les éléments pertinents à la pratique de l'entretien motivationnel : questions ouvertes et fermées, reflets, occurrences du réflexe correcteur, discours-changement suscité. Le débriefing part de ses relevés, ce qui permet de mettre en évidence la pratique réelle des participants.

Jeu de rôle inversé : le formateur face au groupe

Le formateur joue le jeune décrocheur devant l'ensemble du groupe, chaque participant intervenant à son tour pour une seule relance. Le personnage réagit selon une règle de réactivité calibrée : il se ferme à l'argumentation, au conseil non sollicité et au rappel des conséquences, il s'ouvre au reflet, à la valorisation et à la reconnaissance de sa liberté de choix. Un indicateur d'ouverture, annoncé à voix haute après chaque intervention, rend l'effet immédiatement observable par tous. Le dispositif permet de démontrer l'efficacité des outils de communication.

Mises en situation sur cas réels

La seconde journée s'appuie sur des situations réellement rencontrées par les participants, recueillies en séance. Le groupe travaille sur ses propres élèves, ses propres impasses et ses propres formulations. L'ensemble des outils pédagogiques sont mobilisés pour aider chaque participant à analyser et proposer des stratégies d'intervention pour ses cas réels.

Débriefing structuré

Chaque séquence pratique est suivie d'un débriefing en grand groupe, conduit selon les principes de l'approche elle-même. On fait d'abord parler celui qui a joué, on explore ce qu'il a perçu, avant tout apport du formateur. La forme du débriefing est ainsi une démonstration supplémentaire de la posture enseignée.

Journée 1

Module 1 — Fondamentaux (3 h 30)

Objectifs du module

- définir l'entretien motivationnel et situer ses champs d'application ;
- identifier les pièges relationnels qui compromettent l'engagement d'un jeune ;
- situer un jeune dans son stade de changement à partir de ses propos ;
- nommer les quatre processus de l'entretien et reconnaître celui qui est en jeu.

Contenu

- Les trois définitions de l'entretien motivationnel d'après Miller et Rollnick.
- Applications documentées de l'approche et utilité spécifique en contexte de décrochage.
- L'état d'esprit de l'approche : partenariat, non-jugement, évocation, soutien de l'autonomie.
- Les pièges de l'engagement : réflexe correcteur, posture d'expert, focalisation prématurée, étiquetage, évaluation.
- Les stades du changement (DiClemente et al., 2002) : précontemplation, contemplation, préparation, action, maintien, et rechute.
- Les quatre processus : engager, focaliser, évoquer, planifier.
- Rappels sur la motivation : théorie de l'autodétermination, besoins d'autonomie, de compétence et d'appartenance.
- Rappels sur les spécificités de l'adolescence : ambivalence, opposition à l'autorité comme processus normal, rapport aux valeurs et aux pairs.

Déroulement

Durée	Séquence	Modalité
20 min	Jeu de rôle d'ouverture : deux consignes opposées distribuées à l'insu du partenaire, puis débriefing collectif de l'effet produit	Binômes, puis grand groupe
40 min	Définitions, applications, utilité en contexte de décrochage, état d'esprit de l'approche	Apport interactif
30 min	Démonstration commentée : une même situation d'élève décrocheur jouée deux fois, en style directif puis en style motivationnel	Démonstration du formateur avec un participant volontaire
15 min	Pause	—
35 min	Stades du changement, quatre processus, pièges relationnels de l'engagement	Apport interactif
35 min	Classement de propos d'élèves par stade de changement et choix de la posture adaptée, puis restitution argumentée	Sous-groupes, puis grand groupe
20 min	Motivation et autodétermination ; implications des spécificités adolescentes	Apport interactif
15 min	Synthèse du module et questions	Grand groupe

Module 2 — Postures et compétences de communication (3 h 30)

Objectifs du module

- formuler des questions ouvertes et des reflets plutôt que des questions fermées et des conseils ;
- valoriser et résumer pour soutenir l'engagement du jeune ;
- informer et conseiller en respectant l'autonomie, selon la séquence Demander-Fournir-Demander ;
- repérer sur soi-même, en situation, le déclenchement du réflexe correcteur.

Contenu

- Faire parler : le jeu des questions ouvertes, les niveaux de reflet, la valorisation, le résumé.
- Inciter au changement : l'ensemble des stratégies conversationnelles mobilisables une fois la relation établie.
- Informer et conseiller sans provoquer de résistance : demander l'autorisation, explorer les connaissances préalables, fournir avec parcimonie, vérifier ce que le jeune en fait.
- Le piège de l'expert et la tentation de combler les lacunes.

Déroulement

Durée	Séquence	Modalité
15 min	Démonstration : questions ouvertes et reflets sur une situation d'absentéisme	Démonstration du formateur
35 min	Entraînement aux questions ouvertes et aux reflets, consignes successives, rotation des rôles	Binômes, formateur circulant
20 min	Débriefing : ce qui a été difficile, ce qui a produit de l'effet	Grand groupe
25 min	Jeu de rôle en bocal : un participant joue l'élève, le groupe propose à tour de rôle la relance suivante ; arrêts, retours en arrière et comparaison de formulations	Un participant face au groupe
15 min	Pause	—
25 min	Stratégies d'incitation au changement : apport et démonstration	Apport et démonstration
30 min	Mise en pratique des stratégies sur des situations de décrochage, rotation des rôles	Binômes, formateur circulant
20 min	Demander-Fournir-Demander : démonstration puis exercice d'application	Démonstration puis binômes
25 min	Débriefing du module : repérage collectif des pièges observés en séance	Grand groupe

Journée 2

Module 3 — Ambivalence et incitation au changement en situation de décrochage (3 h 30)

Objectifs du module

- distinguer discours-changement et discours-maintien dans les propos d'un jeune ;
- analyser une ambivalence selon les quatre registres désir, capacité, raisons, besoin ;
- refléter l'ambivalence au lieu de l'argumenter ;
- explorer les valeurs d'un jeune pour faire émerger une divergence mobilisatrice ;
- poser le cadre institutionnel sans renoncer au soutien de l'autonomie, lorsque les objectifs divergent.

Contenu

- Comprendre l'ambivalence : pourquoi l'argumentation renforce mécaniquement le discours-maintien.
- Les quatre registres du discours-changement préparatoire : désir, capacité, raisons, besoin et leur repérage à l'écoute.
- Instiller la dissonance par l'exploration des valeurs, levier particulièrement opérant à l'adolescence.
- Utiliser la balance décisionnelle
- Que faire quand les objectifs du jeune et ceux de l'institution divergent : poser le cadre, assumer la fonction d'agent du service public, explorer à l'intérieur du cadre ce que le jeune peut mettre en œuvre, être honnête sur les conséquences sans dicter la conduite.

Déroulement

Durée	Séquence	Modalité
25 min	Ambivalence, discours-changement et discours-maintien, les quatre registres du discours préparatoire	Apport interactif
25 min	Exercice d'écoute : repérage des registres sur des verbatims d'élèves décrocheurs	Sous-groupes
35 min	Entraînement : refléter l'ambivalence sans argumenter, rotation des rôles	Binômes, formateur circulant
15 min	Pause	—
30 min	Jeu de rôle en bocal : la situation d'élève jugée la plus bloquée par le groupe, jouée par un participant ; essais successifs du groupe puis reprise démonstrative par le formateur	Un participant face au groupe
25 min	Explorer et refléter les valeurs : apport puis mise en pratique	Apport puis binômes
40 min	Mise en situation : entretien sous contrainte institutionnelle, objectifs divergents, avec grille d'observation	Triades — jeune, intervenant, observateur
15 min	Débriefing à partir des relevés des observateurs	Grand groupe

Module 4 — Interventions brèves et analyse de pratiques (3 h 30)

Objectifs du module

- structurer une intervention brève selon le modèle FRAMES ;
- conduire un entretien complet sur une situation professionnelle réelle ;
- analyser sa propre pratique à partir d'une grille d'observation partagée ;
- identifier les limites déontologiques de l'approche dans un cadre institutionnel contraint ;
- formaliser deux ou trois changements de pratique applicables dès le retour sur le terrain.

Contenu

- Le modèle FRAMES et la structure d'une intervention brève efficace, applicable aux temps d'échange courts qui constituent l'ordinaire du suivi.

- Mises en situation sur les cas réels apportés par les participants.
- Analyse de pratiques : obstacles rencontrés, formulations qui ont fonctionné, écarts entre intention et effet.
- Posture éthique et déontologique de l'intervenant en contexte institutionnel : limites du mandat, information du jeune, articulation avec les autres professionnels, ce qui relève et ce qui ne relève pas de l'entretien motivationnel.

Déroulement

Durée	Séquence	Modalité
20 min	Le modèle FRAMES : apport et démonstration sur une situation courte	Apport et démonstration
15 min	Recueil et sélection des situations réelles apportées par les participants	Grand groupe
50 min	Mises en situation sur cas réels, deux rotations complètes, grille d'observation	Triades — jeune, intervenant, observateur
15 min	Pause	—
35 min	Jeu de rôle en bocal sur la situation jugée la plus difficile, avec arrêts-reprises et formulations alternatives proposées par le groupe	Un participant face au groupe
25 min	Analyse de pratiques : retour collectif sur les obstacles et les réussites observés	Grand groupe
25 min	Posture éthique et déontologique en contexte institutionnel	Apport et discussion
25 min	Plan d'action individuel : deux à trois changements de pratique à mettre en œuvre, et clôture	Travail individuel puis grand groupe