

Chez un individu, pour qu'un changement ait lieu, on observe deux conditions. Il peut y en avoir d'autres mais celles-ci sont indispensables au « déclic ».

- Avoir envie de changer :

C'est la première condition, vitale au changement, la personne doit avoir envie, intérieurement. C'est pourquoi on ne peut pas changer quelqu'un ou son comportement, elle seule peut décider de changer.

- Avoir confiance en sa capacité de changer :

Il ne faut pas seulement en avoir envie, il faut en avoir les moyens profonds, c'est d'abord une question de confiance. Avoir les moyens techniques ou financiers est souvent nécessaire mais ne suffira pas si la personne n'a pas confiance dans le fait qu'elle peut y arriver.

LE CHANGEMENT EN 6 ÉTAPES

Que se passe-t-il lorsqu'un individu est volontaire pour changer ? En 1982, les psychologues Prochaska et DiClemente ont élaboré un modèle à partir de nombreuses études sur le changement issues de différents domaines : le modèle transthéorique. Utilisé notamment pour les problèmes d'addiction, il propose un processus de changement en 6 étapes. Plus l'individu avance, plus il est prêt pour le changement.

- La précontemplation : La personne n'envisage pas de changer de comportement : soit elle ignore le problème, soit elle pense qu'elle ne peut rien y faire. Elle ne changera pas dans les 6 prochains mois.
- La contemplation : Le problème est connu, la personne a compris l'intérêt de changer mais perçoit de trop nombreux freins, cette phase dure en moyenne 2 ans.
- La préparation : La personne s'organise pour changer, se projette à court terme et pourra prendre des initiatives dans le mois.
- L'action : C'est le passage à l'acte, la personne expérimente et se fait sa propre opinion du nouveau comportement en pesant avantages et inconvénients, le risque de rechute est grand à cause des possibles obstacles rencontrés.

Entre le moment où la personne déclare son intention et la mise en œuvre, il peut se passer 6 mois.

- Le maintien : Le changement est effectif et la personne reproduit régulièrement le comportement souhaité. Au-delà de 6 mois, le risque de rechute diminue fortement.
- La résolution : Le changement est intégré, c'est devenu une habitude et le retour à l'ancien comportement est très improbable.

Selon ce modèle, le changement est un processus cyclique et selon l'individu, il peut y avoir des rechutes ou des retours en arrière. Cependant, même si il revient à une étape antérieure, il ne perd pas les bénéfices acquis, il peut se servir de son expérience pour progresser plus vite ensuite.

5 INGRÉDIENTS POUR LE FACILITER

Au-delà de ces deux conditions, la consultante Lara Mang-Joubert propose de mettre en place cinq ingrédients qui vont faciliter le passage à l'action.

Un cadre qui libère : un espace posé et défini où va se passer le travail, où l'on est en sécurité et en confiance, où on pourra lâcher prise.

Une envie, une motivation, un besoin : permettre à chacun de nommer (et de renforcer) son moteur personnel, cela donne du sens au changement.

Des apports : des informations, des contenus, des méthodes, des outils. Les solutions clés en main comme les échanges entre pairs et les témoignages peuvent avoir un rôle important.

Du plaisir, des émotions : de la beauté, de la convivialité, des activités ludiques, de l'humour et du confort. On ne peut pas changer si cela ne nous apporte pas de bien-être.

Du vide : du temps disponible, une qualité d'écoute. Laisser de l'espace pour que chacun puisse parler et échanger, afin d'être à l'écoute de soi-même.

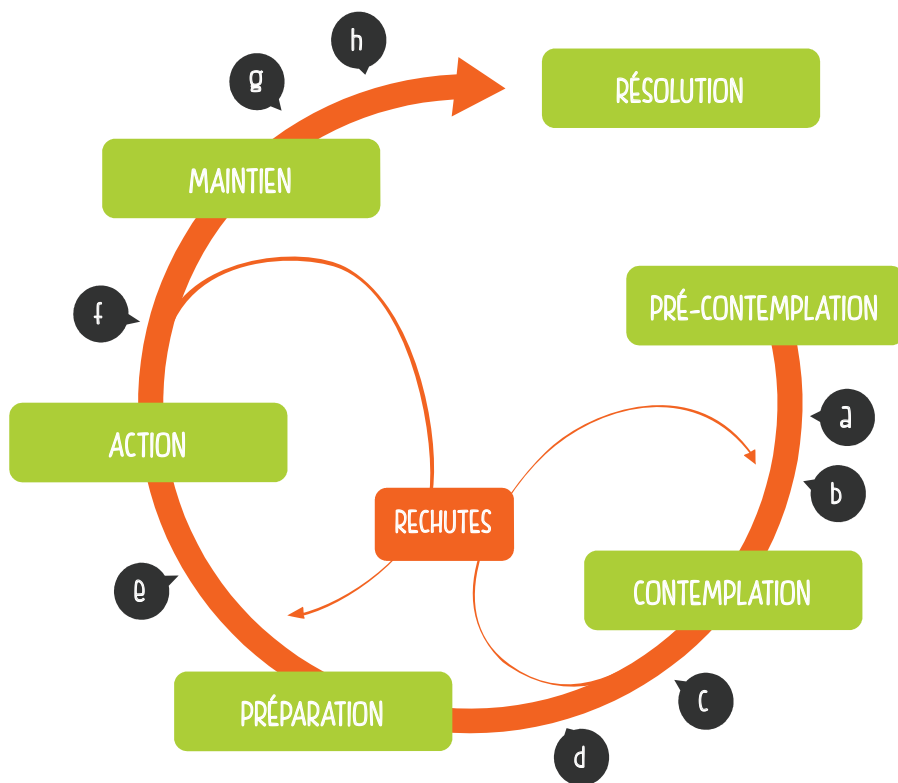
Si un ingrédient manque, on peut y arriver mais ça demandera plus de temps, d'énergie ou créera des résistances.

Lors de ce long processus qu'est le changement, un individu passe par différentes étapes pendant lesquelles ses besoins évoluent. Identifier où il se situe permet d'adapter son intervention tant dans sa posture que dans les méthodes utilisées. On ne dispose pas de recette miracle mais d'ingrédients incontournables pour renforcer la volonté et les capacités à changer.

POUR ALLER PLUS LOIN :

- Écologie, les étapes du changement, Lettre n°4 de Nature Humaine
- Accompagner le changement de la théorie à la pratique, Les Dossiers de l'ALEC n°9
- 3 minutes pour changer un comportement, J. Bédard

« Quand on la tête en forme de marteau, on voit tous les problèmes sous la forme de clous. »



8 STRATÉGIES D'ACCOMPAGNEMENTS

Le modèle transthéorique suggère huit modes d'accompagnements à mettre en œuvre pour faciliter le passage d'une étape à l'autre.

- a. La conscientisation : Pour que la personne puisse passer à l'étape suivante, il faut d'abord qu'elle prenne conscience du problème. Il est souhaitable d'offrir une information pertinente sur les risques d'un comportement inadapté et les avantages d'adopter un nouveau comportement.

- b. Les modifications environnementales : Les évolutions culturelles, matérielles et sociales autour de l'individu peuvent l'aider à changer. La multiplication des alternatives techniques, l'acceptation et la valorisation de comportements souhaités les rendent légitimes pour l'individu.

- c. L'éveil émotionnel : Exprimer son ressenti sur les risques du comportement problématique permet d'identifier les peurs et les représentations liées au changement. L'expression des émotions suscite l'envie, la personne a besoin de voir, de tester, faciliter l'émergence d'un futur désirable.

- d. La réévaluation personnelle : Il s'agit d'inciter la personne à s'interroger sur les sentiments éprouvés vis-à-vis du comportement souhaité, de le confronter à ses valeurs, aider la personne à peser les effets négatifs et positifs du changement, à identifier ses freins et ses moteurs.

- e. L'engagement : A ce stade, les personnes vont aller chercher des informations pratiques, il est alors pertinent d'amener les personnes à s'engager à tester, à expérimenter. Un appui pour bien identifier l'action adéquate est nécessaire, accompagnée d'une valorisation du choix. On encourage la personne à être confiante en sa capacité de changer.

- f. La récompense : Pendant l'action, si l'individu reçoit des récompenses venant de l'extérieur ou de lui-même, il est plus probable qu'il continue dans le nouveau comportement. Ainsi, communiquer sur les effets positifs ressentis favorise une satisfaction personnelle.

- g. Les contre-mesures: Il s'agit d'aider l'individu à éviter des situations susceptibles de provoquer une rechute, et donc éviter les stimuli rappelant l'ancien comportement.

- h. Les relations d'aide : Ce mode d'accompagnement est utile pendant tout le processus de changement. Le nouveau comportement est plus facile à adopter et à maintenir quand la personne a des soutiens dans son environnement. Elles permettent généralement de consolider la décision de changer.

