

## Guide pour la conception d'un plan d'action sommaire

16 juillet 2013

### Outil de soutien autogéré pour les maladies chroniques, la santé et le bien-être

Le plan d'action sommaire se structure autour des trois questions fondamentales ci-dessous. Selon la réponse obtenue, d'autres questions complémentaires peuvent être posées. Si, à tout moment pendant l'entretien, il semble impossible de créer un plan d'action, offrez à la personne d'y revenir lors d'un futur entretien. La page 2 porte sur le suivi. La question 1 du plan d'action sommaire est utilisée lors d'interactions cliniques après le dépôt du rapport.

1. Posez la question 1 pour inciter la personne à exprimer des idées de changement.

**« Y a-t-il quelque chose que vous aimeriez faire pour améliorer votre santé dans les deux prochaines semaines? »**

- a. Si la personne répond affirmativement et exprime une idée, donnez les précisions qui s'appliquent au plan (c.-à-d. aidez-la à rendre le plan SMART, c.-à-d. précis, mesurable, réalisable, pertinent et inscrit dans le temps).

**« De nombreuses personnes trouvent utile de détailler leur plan. Voulez-vous faire de même? »**

Dans l'affirmative, poursuivez.

**« Quoi? »** (type d'activités)

**« Quand? »** (heure du jour, jour de la semaine)

**« Où? »**

**« À quelle fréquence, combien de temps, de quelle façon? »** (fréquence : une fois, trois fois, cinq fois; combien de temps : minutes, jours; de quelle façon : portions, repas)

**« Quand souhaiteriez-vous démarrer? »**

- b. Pour les personnes ayant besoin de suggestions, offrez des pistes de comportements.

- i. Demandez d'abord la permission de suggérer des idées.

**« Aimeriez-vous que je vous donne quelques idées qu'ont essayées d'autres personnes avec qui j'ai travaillé? »**

- ii. Communiquez ensuite deux ou trois idées L'UNE À LA SUITE DE L'AUTRE. Les idées ne doivent pas être trop précises, et doivent être variées et en lien avec l'objectif fixé.

**« Certaines personnes avec qui j'ai travaillé ont \_\_\_\_\_, d'autres ont réussi en \_\_\_\_\_ ou \_\_\_\_\_. »**

- iii. La dernière idée doit toujours venir de la personne. Ensuite, demandez-lui ce qu'elle veut faire.

**« L'une de ces idées vous convient-elle? Avez-vous une autre idée que vous aimeriez mettre à l'essai? »**

- iv. Si une idée est choisie, détaillez-la afin de rendre le plan SMART (définition plus haut).

- c. Une fois que la personne a établi un plan précis, incitez-la à s'engager.

**« Pour vérifier si vous et moi comprenons bien les détails de votre plan, voudriez-vous les énumérer à voix haute? »**

2. Posez la question 2 pour évaluer le niveau de confiance. Note : Le mot « certitude » est un synonyme de « confiance ».

**« J'aimerais savoir à quel point vous avez la certitude de mener à bien votre plan. Sur une échelle de 0 à 10, où 0 signifie " aucune certitude " et 10, " certitude absolue ", comment vous sentez-vous par rapport à la réalisation de votre plan? »**

- a. Si le niveau de confiance est supérieur ou égal à 7, passez à la question 3 ci-dessous. **« C'est très bien. Le plan semble vous convenir. »**

- b. Si le niveau de confiance est inférieur à 7, résolvez les problèmes que pose le plan ou modifiez-le.

**« Cinq, c'est bien. C'est beaucoup mieux que 0, et cela dénote un grand intérêt et de l'engagement. Or, nous savons que lorsque le niveau de confiance est de 7 ou plus, il y a de fortes chances que la personne réussisse son plan. Selon vous, qu'est-ce qui pourrait élever votre niveau de confiance à 7 ou plus? »**

- c. Si la personne n'a aucune idée de quelle façon modifier son plan, demandez-lui si elle aimerait des suggestions.

**« Aimeriez-vous que je vous donne des idées provenant d'autres personnes avec qui j'ai travaillé? »**

- d. Dans l'affirmative, donnez deux ou trois idées (pistes de comportements). Souvent, les idées suivantes conviennent :

**« Parfois, on abrège le plan, on le modifie ou on en fait un nouveau. On peut aussi décider de ne pas en faire. Pensez-vous qu'une de ces options pourrait fonctionner pour vous? Avez-vous une meilleure idée? »**

- e. En cas de modification du plan, reprenez l'étape 1c et la question 2 au besoin pour évaluer le niveau de confiance par rapport au nouveau plan.
3. Posez la question 3 pour organiser le suivi ou susciter la responsabilité.
- « Ce plan me semble parfait pour vous. La plupart des gens aiment que l'on vérifie comment ils s'en sortent avec leur plan. Est-ce votre souhait? »**
- Dans l'affirmative, assurez-vous que le plan de suivi comprend le jour, l'heure et le moyen de communication (par téléphone, par courriel, en personne, etc.).

Suivi pour le plan d'action sommaire

- 1. D'abord, demandez : **« Votre plan a-t-il réussi? »**
  - a. En cas de réussite, félicitez la personne de son succès.
  - b. En cas de réussite partielle, félicitez la personne pour les éléments réussis.
  - c. En cas de succès limité ou d'insuccès : **« C'est très fréquent lorsqu'on essaie quelque chose de nouveau. »**
- 2. Puis, demandez : **« Que souhaitez-vous faire maintenant? »**
  - a. Si la personne désire créer un nouveau plan, suivez les étapes de la page 1. Utilisez la résolution de problèmes et donnez des pistes de comportements au besoin.
  - b. La personne voudra parfois parler de l'expérience tirée de son plan d'action. Insistez sur les acquis et la possibilité de modifier le plan.
  - c. Si la personne ne souhaite pas réaliser d'autre plan pour l'instant, offrez-lui la possibilité de le faire plus tard.

### L'esprit de l'entretien motivationnel

L'esprit de l'entretien motivationnel sous-tend le plan d'action sommaire.

- 1. Compassion : promotion active du bien-être de l'autre
- 2. Acceptation : respect de l'autonomie et du droit de changer ou de s'en abstenir
- 3. Partenariat : travail d'équipe
- 4. Évocation : idées provenant de la personne, et non du clinicien ou de l'intervenant