



FICHE RÉCAPITULATIVE · FORMATION

## Techniques de changement de comportement

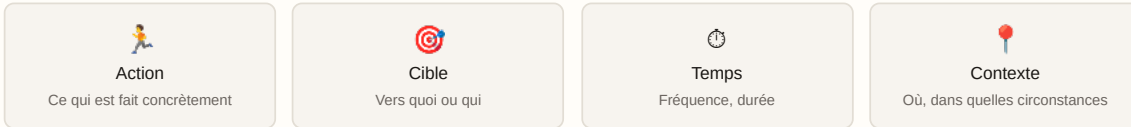
Psychologie sociale appliquée — Quentin Pedron pour SER Diabète IDF et l'ARS Île-de-France



### 1. C'est quoi un comportement ?

La base incontournable avant tout travail d'accompagnement

Un comportement n'est pas une intention, une attitude ou une valeur. Pour être exploitable, il doit être **observable, mesurable et contextualisé**. Il se définit en 4 dimensions :



**Exemple :** "marcher 20 minutes après le déjeuner, 3 fois par semaine" ✓ — "faire du sport" ✗

#### POURQUOI C'EST IMPORTANT

- Un objectif vague ne permet pas d'évaluer ni de piloter le changement
- Informer ne suffit pas — les études montrent que la connaissance seule ne change rien
- Définir le comportement précisément est la première étape de tout modèle d'intervention

#### COMMENT L'UTILISER

- Reformuler systématiquement les objectifs flous en comportements précis
- Vérifier que les 4 dimensions sont présentes avant d'aller plus loin
- Utiliser le modèle SMART pour formuler un comportement cible précis et opérationnel



### 2. Les modèles de prédiction

HBM (Hochbaum, Rosenstock & Kegels, années 50) · TCP (Ajzen, années 90)

#### Health Belief Model

Modèle des croyances de santé

Prédit l'adoption d'un comportement préventif selon la façon dont la personne perçoit la maladie et le traitement.

Vulnérabilité perçue   Gravité perçue   Bénéfices perçus  
Barrières perçues   Efficacité perçue

#### Théorie du Comportement Planifié

TCP — Ajzen

L'intention est le meilleur prédicteur du comportement. Elle dépend de trois facteurs interrogeables directement.

Attitude   Normes sociales   Contrôle perçu

**Par exemple, chez un fumeur :** attitude souvent positive (envie d'arrêter), normes favorables (entourage qui pousse)... mais contrôle perçu très faible — c'est souvent là que tout se bloque.

#### POURQUOI C'EST IMPORTANT

- Ces modèles permettent de comprendre pourquoi quelqu'un n'adopte pas un comportement pourtant souhaité
- Ils révèlent les leviers spécifiques à travailler pour chaque individu
- L'intention est fortement prédictive — l'améliorer, c'est augmenter les chances de changement

#### COMMENT L'UTILISER

- HBM : deux approches possibles — qualitative (écoute active, entretien motivationnel) ou quantitative (échelles de 0 à 10) sur chaque dimension
- TCP : explorer les 3 facteurs en entretien pour identifier le point de blocage
- Choisir ensuite des stratégies ciblées sur le facteur le plus limitant



### 3. L'importance de la motivation

Théorie de l'autodétermination — Ryan & Deci, années 2000

La motivation n'est pas binaire. Elle existe sur un continuum allant de l'amotivation à la motivation intrinsèque, en passant par plusieurs formes de régulation externe ou intégrée.

AMOTIVATION Absence de régulation	EXTERNE Récompense / punition	INTROJECTÉE Culpabilité / honte	IDENTIFIÉE Valeur reconnue	INTÉGRÉE Cohérente avec soi	INTRINSÈQUE Plaisir, sens, autonomie
--------------------------------------	----------------------------------	------------------------------------	-------------------------------	--------------------------------	---

**Motivation autodéterminée** = intégrée + intrinsèque. C'est elle qui produit les changements durables.

L'outil de référence pour explorer et renforcer la motivation : **l'entretien motivationnel** (Miller & Rollnick)

#### POURQUOI C'EST IMPORTANT

- La motivation donne du sens au comportement — sans elle, même une bonne intention s'étiolé
- Une motivation externe (peur, culpabilité) ne tient pas dans la durée
- Identifier le type de motivation oriente toute la stratégie d'accompagnement

#### COMMENT L'UTILISER

- Identifier où se situe la personne sur le continuum motivationnel
- Travailler à déplacer vers une motivation plus intégrée / intrinsèque
- Explorer les valeurs personnelles : énergie, autonomie, rôle social, projet de vie



## 4. Les modèles de changement

Prochaska & Di Clemente (années 90) · COM-B + Taxonomie BCT (Michie, années 2010)

### Modèle Transthéorique — les 5 stades de Prochaska

#### STADE 1

##### Précontemplation

Pas de projet de changement. Créer l'alliance, éveiller la réflexion sans juger.

#### STADE 2

##### Contemplation

Ambivalent. Explorer valeurs et motivations, refléter les contradictions.

#### STADE 3

##### Préparation

Prêt à agir. Devenir co-acteur : objectifs réalistes, plan concret, obstacles.

#### STADE 4

##### Action

En train de changer. Renforcer les réussites, consolider les habitudes.

#### STADE 5

##### Maintien

Comportement installé. Prévention des rechutes, renforcer l'identité.

#### BONUS

##### Rechute

Normaliser, analyser le contexte, valoriser les acquis et réajuster.

**⚠ Piège :** le stade déclaré peut différer du stade réel. Toujours vérifier par l'observation et les discours.

### Modèle COM-B — diagnostiquer les freins au changement

#### C

##### Capacités

**Physiques :** aptitudes, endurance, condition  
**Psychologiques :** connaissances, croyances, compétences

#### O

##### Opportunités

**Physiques :** environnement, ressources, accès  
**Sociales :** entourage, normes, soutien

#### M

##### Motivations

**Réflexives :** buts, auto-efficacité  
**Automatiques :** habitudes, émotions, routines

**💡** Une fois les freins identifiés, la **Taxonomie BCT** (93 stratégies classées) permet de choisir l'intervention adaptée à chaque facteur.  
Application mobile : **BCT Taxonomy** (iOS & Android).

#### POURQUOI C'EST IMPORTANT

- Le stade de Prochaska détermine la posture à adopter — une mauvaise lecture bloque tout
- COM-B évite les interventions "hors-cible" en identifiant précisément ce qui fait obstacle
- Sans diagnostic, on applique la même stratégie à tout le monde — inefficace

#### COMMENT L'UTILISER

- Identifier le stade réel en entretien avant de proposer quoi que ce soit
- Appliquer le COM-B à chaque nouveau comportement cible (défini précisément)
- Consulter la taxonomie BCT pour choisir la stratégie la plus efficace sur le facteur limitant

### RESSOURCES UTILES

#### LIVRES

Godin, G. (2013) — *Les comportements dans le domaine de la santé*. Presses de l'Université de Montréal.

Miller, W.R. & Rollnick, S. (2024) — *L'entretien motivationnel*, 3e éd. Interéditions.

#### ARTICLES

[3 minutes pour changer un comportement](#) — Bédard

Michie et al. (2011) — [The behaviour change wheel](#). *Implementation Science*, 6(42).

#### PODCASTS & APP

Milgram de savoirs — section Psychologie sociale & cognition sociale

Hidden Brain — influences sur le comportement humain

App mobile : BCT Taxonomy (iOS & Android)