

Christopher Wagner, Ph.D.  
Virginia Commonwealth University

[chriscwagner@gmail.com](mailto:chriscwagner@gmail.com)

## Les adaptations à différents enjeux

- Comorbidités addictologiques/psychiatriques (Martino & Santa Ana)
- Gestion de maladies chroniques (Lane, Butterworth, Speck)
- Gestion du poids (Dunn, Hecht, Krejci)
- Violence conjugale (Carden & Farrell)
- Agressions sexuelles (Prescott & Ross)
- Adolescents et jeunes adultes (Feldstein-Ewing, Walters, Baer)
- Obligations judiciaires de soins addictologiques (Johnson & Downey)
- Intégration du modèle transthéorique du changement et de l'EM aux troubles liés à la cocaïne (Velasquez, Stephens, Drenner)
- groupes motivationnels de renforcement de femmes souffrant d'addictions (Jasiura & Hunt)

## Adaptations to various issues

- Dual Psychological-Addiction Disorders (Martino & Santa Ana)
- Managing Chronic Health Conditions (Lane, Butterworth, Speck)
- Weight Management (Dunn, Hecht, Krejci)
- Intimate Partner Violence (Carden & Farrell)
- Aggressive Sexual Behaviors (Prescott & Ross)
- Adolescents and Young Adults (Feldstein-Ewing, Walters, Baer)
- Mandated Substance Abuse Treatment (Johnson & Downey)
- MI-Stages of Change groups for Cocaine Abuse (Velasquez, Stephens, Drenner)
- MI-Empowerment Groups for Women with Addictions (Jasiura & Hunt)

## Passer de la conscience individuelle à la conscience de groupe

- Nous sommes plus habitués à réfléchir sur nous-mêmes en tant qu'individus
  - Nos caractéristiques personnelles
  - Notre profession / nos intérêts/ nos loisirs
- Nous sommes tous membres de groupes
  - Différents groupes d'amis, familles, collègues de travail, groupes d'activités (sport/club de lecture/yoga/église...)

## Expanding awareness from individual to group focus

- We are most familiar with thinking of ourselves as individuals
  - Our personal characteristics
  - Our professions/interests/hobbies
- We are all members of groups
  - Different friend groups, families, work colleagues, activity groups such as sports/book club/yoga/church

## Groupes thérapeutiques

- Aussi efficace qu'en individuel traitement pour de nombreux problèmes
- Potentiellement meilleur rapport coût/efficacité
  - Taux plus faible d'abandon
  - Moins de plages horaires vides
  - Aide plusieurs personnes à la fois

## Therapeutic Group Outcomes

- Equally effective to individual for many problems
- Potentially more cost-efficient
  - Lower dropout rate
  - Fewer empty timeslots
  - Serve more people at once

## Pourquoi proposer un groupe d'EM ?

- Aider les clients à résoudre leur ambivalence et à évoluer en étant actifs
- Accroître l'engagement et réduire l'abandon au traitement
- Les clients bénéficient du soutien et des repères donnés par les autres membres du groupe
- Accroît l'efficacité des services

## Why offer MI groups?

- Help clients resolve ambivalence and become activated
- Increase engagement and reduce dropout
- Clients benefit from support and guidance of other group members
- Increase efficiency of services

## Points communs entre EM individuel et EM de groupe

- Maintient l'équilibre entre empathie et orientation vers un objectif
- Intègre l'esprit motivationnel (partenariat, non-jugement, altruisme, évocation)
- Utilise stratégiquement les savoir-faire de base de l'EM
- Utilise les stratégies de l'EM (les succès passés)
- Le thérapeute évite les comportements non conformes à l'EM

## Individual and Group MI Similarities

- Balance empathic and goal-oriented elements
- Incorporate MI spirit (*partnership, acceptance, compassion, evocation*)
- Strategically use OARS communication pattern
- Use MI Strategies (e.g., remembering successes)
- Avoid MI Non-adherent clinician behaviors

## Les difficultés de l'EM en groupe

- Dynamique de groupe
  - Gérer le temps de parole
  - Gérer les différents styles et croyances parmi les participants
  - Tenir compte des « réflexes correcteurs » des participants
- Rôle du discours-changement
  - Objectifs de changement multiples
  - Moins essentiels dans les groupes (du fait du plus faible temps de parole)

## Group MI Challenges

- **Group dynamics**
  - Managing floor time
  - Managing different styles and beliefs across members
  - Working with group members' "righting reflexes"
- **Role of Change Talk**
  - Multiple change targets
  - Less prominent in group (due to lower floor time)

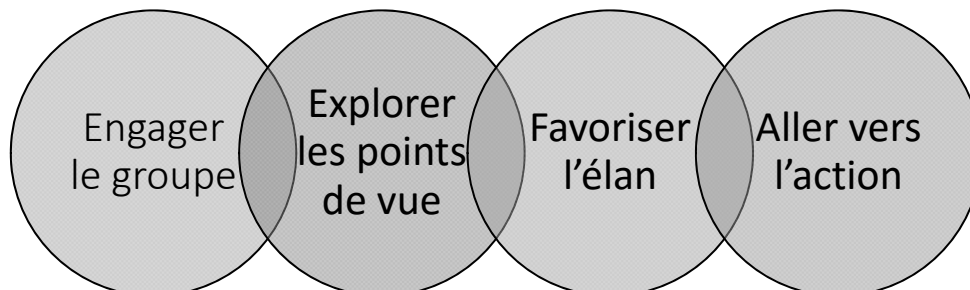
## Fusionner EM et thérapie de groupe

- **Animer et non interviewer**
  - Faire émerger l'énergie du groupe en faveur du changement
  - Faire le lien entre différents objectifs en
  - Promouvoir un discours-changement interne au groupe en mettant en évidence les liens
- **Utiliser des techniques de thérapie de groupe dans les groupes EM :**
  - Rediriger, modéliser, protéger
  - Travail en binômes, exercices écrits, exercices de groupe

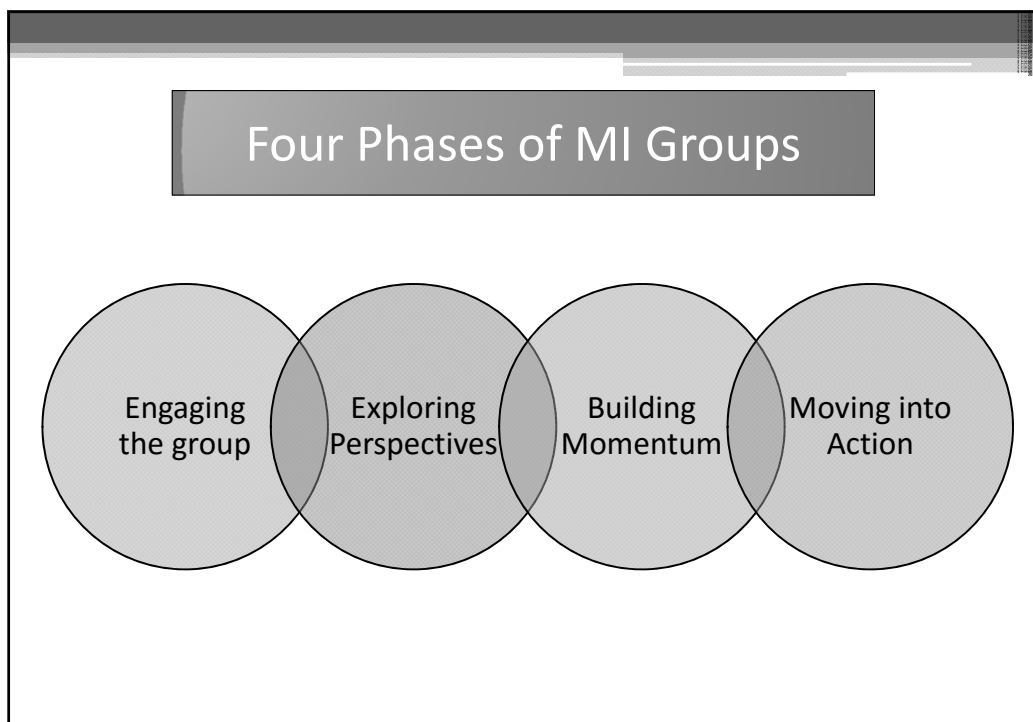
## Blending MI and Group Practice

- Facilitating vs. interviewing
  - Eliciting group energy for change
  - Linking across different change targets by
  - Promote internal change talk through linking
  
- Using group therapy techniques in MI groups:
  - Redirecting, modeling, protecting
  - Dyads, written exercises, group exercises

## Le modèle en quatre phases







**Les stratégies de l'EM de groupe phase par phase**

| ENGAGEMENT               | EXPLORATION                                  | ÉLARGISSEMENT / ÉLAN      | ENTRÉE DANS L'ACTION        |
|--------------------------|----------------------------------------------|---------------------------|-----------------------------|
| Relier positivement      | Faire émerger les questions et les objectifs | Explorer les valeurs      | Planification               |
| Vue d'ensemble du groupe | Styles de vie/<br>Jour représentatif         | Regard vers le futur      | Faire émerger l'engagement  |
| Régulations du groupe    | Regarder en arrière                          | Succès passés             | Stratégies de mise en route |
|                          | Modèle heuristique                           | Explorer les forces       | Passer en revue les progrès |
|                          |                                              | Importance /<br>Confiance | Se tourner vers l'avenir    |

| MI Group Strategies by Phase |                              |                            |                       |
|------------------------------|------------------------------|----------------------------|-----------------------|
| ENGAGING                     | EXPLORING                    | BROADENING /<br>MOMENTUM   | MOVING INTO ACTION    |
| Connecting positively        | Eliciting member issue/goals | Exploring values           | Change planning       |
| Group overview               | Lifestyles/<br>Typical day   | Envisioning                | Eliciting commitment  |
| Group guidelines             | Looking back                 | Past successes             | Initiation strategies |
|                              | Heuristic model              | Exploring strengths        | Progress review       |
|                              |                              | Importance /<br>Confidence | Toward the Future     |

## A Taste of MI Groups

1. Quelque chose qui me passionne, auquel je m'intéresse.
2. Une manière réalisable de mieux vivre
3. Une valeur qui me permet de m'aider d'aller vers cet objectif.
4. Une force que je peux mettre en avant pour aboutir.

## A Taste of MI Groups

1. Something I have a passion about, interest in, or excites me
2. Some way my life could be (realistically) better
3. A value I hold that makes it important to move closer to this way
4. A strength I have that I can use to help me move toward it

|                  | MI GROUP                                                                                     | YALOM PROCESS GROUP                                                                                       | SA EDUCATION GROUP                                                                                       |
|------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Floor time       | Less than 20%                                                                                | 41-60%                                                                                                    | 61-80%                                                                                                   |
| Linking          | Leader <u>often</u> links members' experiences, interests, goals, themes or change processes | Leader links some members' experiences...                                                                 | Leader occasionally links members' experiences...                                                        |
| Framing          | Leader discusses issues <u>almost entirely</u> from within members' perspectives             | There is an <u>even balance</u> between considering issues through professional and members' perspectives | Leader discusses issues from within professional framework <u>more often than not</u>                    |
| Time orientation | Leader focuses mostly on the <u>present</u> and <u>future</u>                                | Leader <u>balances</u> focus between the past, present, and future                                        | Leader <u>consistently</u> guides group to focus on the <u>past</u> , or how the past led to the present |

|                 | MI GROUP                                                                          | YALOM PROCESS GROUP                                                                              | SA EDUCATION GROUP                                                           |
|-----------------|-----------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Empathy</b>  | Leader shows <u>deep understanding</u> of <u>nearly all</u> members               | Leader shows understanding of <u>most</u> members' perspectives                                  | Leader makes efforts, but <u>fails</u> to understand <u>several members</u>  |
| <b>Engaging</b> | Leader <u>consistently</u> keeps <u>nearly all</u> members involved               | Leader <u>generally</u> keeps <u>most</u> members identifiably involved                          | Leader engages a few members, but the group remains <u>mostly uninvolved</u> |
| <b>Evoking</b>  | Leader <u>consistently</u> <u>elicits</u> members' own motivation, goals or plans | Leader <u>balances</u> eliciting members' motivations with suggesting goals or reasons to change | Leader <u>mostly</u> <u>suggests</u> specific goals or reasons to change     |

|                  | MI GROUP                                                                                            | YALOM PROCESS GROUP                                                                             | SA EDUCATION GROUP                                                                                   |
|------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Autonomy</b>  | Leader mostly supports members' autonomy                                                            | Leader does not actively foster or discourage autonomy                                          | Leader occasionally undermines members' autonomy, communicating a preferred way of thinking/changing |
| <b>Strengths</b> | Leader <u>consistently</u> focuses on members' <u>strengths</u> or competencies                     | Leader <u>equally</u> focuses on members' strengths/competencies and deficits/inabilities       | Leader <u>mostly</u> focuses on members' deficits/inabilities                                        |
| <b>Depth</b>     | Leader <u>regularly</u> deepens discussion by exploring feelings, values, identity, or perspectives | Leader <u>often</u> deepens discussion by exploring feelings, values, identity, or perspectives | Leader <u>rarely</u> deepens discussion by exploring feelings, values, identity, or perspectives     |
| <b>Momentum</b>  | Leader <u>often</u> moves conversations toward <u>action</u>                                        | Leader <u>balances</u> between moving conversations toward <u>action</u> and                    | Leader <u>consistently</u> explores issues with no particular momentum                               |

|          | MI GROUP                                                                          | YALOM PROCESS GROUP                                                                                | SA EDUCATION GROUP                                                     |
|----------|-----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------|
| Climate  | Members are <u>highly supportive</u> and affirming of one another                 | Members are <u>generally neutral</u> in regard to one another                                      | Members are <u>generally neutral</u> in regard to one another          |
| Openness | Members actively share their perspectives and feelings;                           | Members actively share their perspectives and feelings                                             | Members appear fairly guarded; sharing surface perspectives on request |
| Cohesion | Members appear close and connected, with meaningful bonds                         | Members have moderate sense of being connected                                                     | Members have occasional connections with one another                   |
| Altruism | Members often focus on helping others in group                                    | Members occasionally focus on helping others in group                                              | Members mostly act in their own interest                               |
| Hope     | Members <u>mostly</u> focus on their <u>hope</u> that they can make things better | Members have a nearly <u>even balance</u> in focusing on their hope and on their fears or concerns | Same as Yalom Group<br>←---                                            |

## l'EM de groupe

1. Partager une vision sur la façon dont le futur pourrait être différent
2. Quelque chose qui vous permettrait de vivre plus proche de votre idéal
3. Quels idéaux, quelles préférences guident votre vie ?
4. Succès ressentis dans un changement du passé
5. Comment utiliser ces forces plus consciemment pour avancer dans la question qui nous occupe ?
6. Évoquer l'engagement à prendre une action spécifique

## Overview of MI Groups

1. A reminder of my vision
2. An issue I can focus on now to help me move toward
3. A value of mine and how I can use it to help me
4. A success I will keep in mind as I move toward the future
5. A strength of mine and how I can use it to help me
6. Something I can do now or in the coming days

## Tâches d'un animateur et les processus en groupe

| Tâches générales               | Animer un groupe | Les processus    | Réguler les conversations |
|--------------------------------|------------------|------------------|---------------------------|
| Temps de parole de l'animateur | Empathie         | Climat du groupe | Broadening                |
| Faire des liens                | Engagement       | Ouverture        | Narrowing                 |
| Guider la discussion           | Focalisation     | Cohésion         | Depth                     |
| Utilisation du temps           | Evocation        | Altruisme        | Momentum                  |
|                                | Autonomie        | Hope             |                           |
|                                | Forces           |                  |                           |

| Leader tasks and Group Processes |               |                 |                      |
|----------------------------------|---------------|-----------------|----------------------|
| General Tasks                    | MI Leadership | Group Processes | Conversation Shaping |
| Leader Floor Time                | Empathy       | Climate         | Elargir              |
| Linking                          | Engagement    | Openness        | Restreindre          |
| Framing                          | Focusing      | Cohesion        | Approfondir          |
| Time Orientation                 | Evocation     | Altruism        | Elan                 |
|                                  | Autonomy      | Espoir          |                      |
|                                  | Strengths     |                 |                      |

| Ouverture                                                                                                          |                                                                                                                                |                                                                                                                          |                                                                                                                                      |                                                                                                                                     |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1                                                                                                                  | 2                                                                                                                              | 3                                                                                                                        | 4                                                                                                                                    | 5                                                                                                                                   |
| Les participants se concentrent exclusivement sur comment être capables de faire aller mieux les choses            | Les participants se concentrent surtout sur comment être capables de faire aller mieux les choses, et un peu sur leurs espoirs | Les participants se contentent autant sur l'espoir qu'ils peuvent faire mieux et sur leurs peurs et leurs préoccupations | Les participants se concentrent essentiellement sur leurs espoirs de faire mieux, mais quelquefois sur leurs peurs et préoccupations | Les participants se concentrent fortement sur leurs espoirs de faire mieux, et seulement rarement sur leurs peurs et préoccupations |
| Forces                                                                                                             |                                                                                                                                |                                                                                                                          |                                                                                                                                      |                                                                                                                                     |
| 1                                                                                                                  | 2                                                                                                                              | 3                                                                                                                        | 4                                                                                                                                    | 5                                                                                                                                   |
| L'animateur se centre exclusivement sur les déficits et les incapacités, et jamais sur les forces et les capacités | L'animateur se centre essentiellement sur les déficits et les incapacités, et rarement sur les forces et les capacités         | L'animateur insiste autant sur les déficits et les incapacités que sur les forces et les capacités                       | L'animateur se centre essentiellement sur forces et les capacités, et rarement sur les déficits et les incapacités                   | L'animateur se centre exclusivement sur les forces et les capacités, et jamais ou presque sur les déficits et les incapacités       |

| Openness                                                                         |                                                                                                     |                                                                                            |                                                                                                      |                                                                                                          |
|----------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1                                                                                | 2                                                                                                   | 3                                                                                          | 4                                                                                                    | 5                                                                                                        |
| Members focus almost entirely on concerns about being able to make things better | Members focus mostly on concerns about being able to make things better, and somewhat on their hope | Members focus equally on hope that they can make things better and on their fears/concerns | Members mostly focus on their hope that they can make things better, but sometimes on fears/concerns | Members strongly focus on their hope that they can make things better, and only rarely on fears/concerns |

| Strengths                                                                                         |                                                                                 |                                                                        |                                                                                            |                                                                                                         |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1                                                                                                 | 2                                                                               | 3                                                                      | 4                                                                                          | 5                                                                                                       |
| Leader consistently focuses on members' deficits/inabilities; almost never on strengths/abilities | Leader mostly focuses on deficits/inabilities; sometimes on strengths/abilities | Leader equally focuses on strengths/abilities and deficits/inabilities | Leader mostly focuses on strengths/abilities, occasionally focuses on deficits/inabilities | Leader consistently focuses on members' strengths/abilities, and rarely if ever on deficits/inabilities |

| Réguler les conversations |                                                                                                                                                                   |
|---------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Elargir</b>            | L'animateur aide les participants à explorer les sujets ou les thèmes qui lient entre eux les détails et en font un tableau évoquant un changement plus large     |
| <b>Restreindre</b>        | L'animateur aide les participant à se focaliser sur des expériences précises plutôt que générales, à des intérêts bien définis, et/ou des objectifs de changement |
| <b>Approfondir</b>        | L'animateur approfondit la discussion en explorant les sentiments, les valeurs, l'identité ou les perspectives sous-jacentes des participants                     |
| <b>Élan</b>               | L'animateur développe l'élan vers l'action quand cela paraît approprié                                                                                            |



## Tâches générales d'un animateur de groupe EM

|                                       |                                                                                                                                    |
|---------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Temps de parole de l'animateur</b> | 0-20% de la séance                                                                                                                 |
| <b>Faire des liens</b>                | L'animateur fait régulièrement des liens entre les expériences, intérêts, buts, thèmes ou processus de changement des participants |
| <b>Guider la discussion</b>           | L'animateur guide le groupe à travers des discussions provenant de points de vue exprimés par les participants                     |
| <b>Utilisation du temps</b>           | L'animateur guide constamment le groupe en fonction du présent ou du futur                                                         |

## Interrater reliability & Internal Consistency

- ICCs
  - Empathy, Autonomy, Depth, Floor time > .90
  - All others > .80
  - Except Narrowing (.79), Momentum (.78), Time Orientation (.72), Progress (.52)
- Chronbach's Alpha
  - Group Processes = .91
  - General leadership = .84
  - MI basic skills = .91
  - MI advanced skills = .90

## Convergent/divergent validity

- With MITI
  - MITI Empathy / Empathy = .95 (Also Depth .87)
  - MITI Spirit / Autonomy = .93 (Also Broadening = .88 Evoking .87, Hope .82, Depth .82)
  - MITI Direction / Focusing = .75
  - MITI Direction / Evoking = -.001
- With Group Climate Questionnaire
  - GCQ Engaged / Openness .78 (Also Cohesion .75)
  - GCQ Conflict / Climate = -.89 (Also Hope -.77, Altruism -.71)
  - GCQ Avoidance / Engaging = -.67 (also Openness -.55\*, Cohesion -.49\*)
- With MISP
  - MISP Alliance / Openness = .76

## How does AMIGOS differentiate MI from other group types?

- *3 examples*
  - *MI groups* focus on promoting positive change through building individual momentum via supportive group interactions
  - *Yalom groups* examine in-group interactions that help members gain insight into problematic interpersonal styles and limitations placed on development by family of origin issues
  - *Substance abuse education groups* teach group members specific alcohol/drug information alongside recovery-based concepts to promote insight and abstinence

## Données probantes sur l'EM de groupe : sur les processus

- L'EM de groupe augmente
  - l'autonomie perçue
  - La disposition au changement
    - reconnaissance des problèmes et de l'ambivalence
    - sentiment d'efficacité personnelle (confiance dans sa capacité de réaliser un changement)
    - Intentions d'essayer de nouveaux comportements
  - l'engagement et la participation jusqu'au terme des programmes de traitement, et du suivi post-programme
- L'EM de groupe réduit les effets iatrogènes

## Evidence about MI Groups – Processes

- MI Groups can increase:
  - Perceived autonomy
  - Readiness to change
    - Recognizing problems and ambivalence
    - Self-efficacy (confidence to make a change)
    - Intentions to try new behaviors
  - Treatment attendance/participation/completion/(aftercare)
- And reduce:
  - Iatrogenic effects

## Données probantes sur l'EM de groupe : Sur les résultats

- L'EM de groupe peut...
  - réduire la consommation d'alcool et les beuveries (binge drinking)
  - réduire la fréquence et les conséquences de la consommation de drogues
  - augmenter l'arrêt du tabac
  - améliorer la réduction des risques et l'adaptation à la maladie
- Dans l'ensemble, la recherche n'en est qu'à ses débuts

## Evidence about MI Groups – Outcomes

- MI Groups can
  - Reduce alcohol use and binge drinking
  - Reduce drug use frequency and consequences
  - Increase smoking cessation
  - Improve risk reduction and disease coping
- Overall, MI groups research is just beginning

## Thanks

- Project funded by a Virginia Commonwealth University PRIP grant to Chris Wagner
- Real group sessions were provided by Mary Velasquez (TTM, PsychoEd) and Amy Armstrong (MI for Vets)
- MI group demonstration provided by Joel Porter
- Others are publicly available demonstration videos
- Coders Jen Manual, Lisa Glynn, & Sue Eck-Maahs

## MI Group Leader General Tasks

|                           |                                                                                              |
|---------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Leader floor time*</b> | 0-20% of the session                                                                         |
| <b>Linking</b>            | Leader consistently links members' experiences, interests, goals, themes or change processes |
| <b>Framing</b>            | Leader guides the group to discuss issues from within members' perspectives                  |
| <b>Time orientation</b>   | Leader consistently guides the group to focus on the present and future                      |

## Animer un groupe EM (1)

|                     |                                                                                                                                                                               |
|---------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Empathie</b>     | L'animateur manifeste une compréhension approfondie du point de vue de presque tous les participants <i>y compris de choses qu'ils n'auraient pas explicitement exprimées</i> |
| <b>Engagement</b>   | L'animateur maintient l'implication de presque tous les participants <i>même quand ils se tiennent cois</i>                                                                   |
| <b>Focalisation</b> | L'animateur maintient la focalisation du groupe et sa concentration sur la tâche.                                                                                             |
| <b>Evocation</b>    | L'animateur recherche constamment l'expression de la motivation personnelle des participants, de leurs objectifs et de leurs plans                                            |

## MI Group Leadership (1)

|                 |                                                                                                                                        |
|-----------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Empathy</b>  | Leader shows deep understanding of nearly all members' perspectives, <i>including things they have not yet explicitly communicated</i> |
| <b>Engaging</b> | Leader consistently keeps nearly all members involved in the group process, <i>even when they are not speaking</i>                     |
| <b>Focusing</b> | Leader consistently keeps the group focused and on-task                                                                                |
| <b>Evoking</b>  | Leader consistently elicits members' own motivation, goals or plans                                                                    |

## Animer un groupe d'EM (2)

|                    |                                                                                                                                                     |
|--------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Autonomie</b>   | L'animateur soutient fortement l'autonomie des participants, les encourageant à exprimer leurs valeurs propres, leurs perceptions, objectifs, choix |
| <b>Forces</b>      | L'animateur se concentre constamment sur les forces et les compétences des participants                                                             |
| <b>Progression</b> | L'animateur se concentre constamment sur la progression positive et les réalisations des participants                                               |

## MI Group Leadership (2)

|                  |                                                                                                                       |
|------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Autonomy</b>  | Leader strongly supports members' autonomy, encouraging members to express their own values/perceptions/goals/choices |
| <b>Strengths</b> | Leader consistently focuses on members' strengths or competencies                                                     |
| <b>Progress</b>  | Leader consistently focuses on members' positive progress or growth                                                   |

## Les processus de l'EM en groupe

|                         |                                                                                                                                          |
|-------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Climat du groupe</b> | Les participants sont très soutenant et valorisant entre eux, quelles que soient les opinions ou les expériences partagées               |
| <b>Ouverture</b>        | Les participants partagent activement leurs points de vue et sentiments – commencent à partager et vont en profondeur dans ce partage    |
| <b>Cohésion</b>         | Les participants développent de profonds et forts liens réciproques, perçoivent fortement leur solidarité et leur appartenance au groupe |
| <b>Altruisme</b>        | Sans ignorer leurs propres problèmes et progrès, les participants vont souvent à l'aide des autres                                       |
| <b>Espoir</b>           | Sans ignorer les difficultés potentielles, les participants se concentrent sur leurs espoirs concernant le futur                         |

## MI Group Processes

|                 |                                                                                                         |
|-----------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Climate</b>  | Members are highly supportive and affirming of one another regardless of opinions or experiences shared |
| <b>Openness</b> | Members actively share their own perspectives and feelings; initiate sharing, and share deeply          |
| <b>Cohesion</b> | Members develop strong and deep bonds with one another, a strong sense of solidarity and belonging      |
| <b>Altruism</b> | While not ignoring their own issues or progress, members regularly help others in the group             |
| <b>Hope</b>     | While not ignoring potential challenges, members focus on their hope for the future                     |