

# DEBRIEFER AVEC DISCERNEMENT

Une approche réflexive du Débriefing en simulation en santé

## DEBRIEF WITH DISCERNMENT

A reflexive approach to debriefing in health simulation

P. SONDAG

IADE, M.SC, Cadre de santé, CH Alpes-Léman, Contamine sur Arve, France

Master 2 Pédagogie Sciences de la santé, CFRPS UNISTRA Strasbourg

[patrice.sondag@gmail.com](mailto:patrice.sondag@gmail.com)

### RESUME

La simulation en santé prend une place croissante dans les formations initiales et continues des professionnels de santé. Durant ces séances, chaque situation simulée fait l'objet d'un Débriefing, qui est un temps de discussion et de réflexion guidée. Pour l'animer, certaines compétences doivent être développées.

Dans cette étude, nous avons travaillé sur la proposition de mise en place d'un guide d'aide au Débriefing pour mieux préparer les formateurs à cet exercice.

La question de recherche posée est la suivante :

L'utilisation de ce guide facilite-t-il un Débriefing structuré et le développement d'une posture réflexive ?

**Méthode :** Il s'agit d'une recherche qualitative s'appuyant sur des entretiens semi-dirigés et des observations auprès d'un groupe de formateurs qui auront été vu deux fois, entrecoupé d'une initiation à la méthode de Débriefing PEARLS.

**Résultats et discussion :** Nous pouvons affirmer que cet outil apporte un cadre structuré au Débriefing. Il clarifie des étapes précises notamment une phase descriptive et l'analyse avec la technique du Plaidoyer/enquête issue de l'approche « good judgment » que nous avons traduits par Discernement.

Cette technique vise à encourager la réflexivité afin de permettre la transférabilité des apprentissages en situation réelle. Le prouver reste encore difficile et nos entretiens n'ont pas permis de le vérifier. Développer en parallèle de cette technique des temps d'analyse de pratique selon le modèle du « Peer coaching » est une piste qui pourrait être encouragée pour le maintien des compétences de nos formateurs. Valoriser cette posture réflexive permettrait certainement son émergence chez les apprenants

Mots clefs: Simulation en santé, Débriefing, Discernement, Posture réflexive

### SUMMARY

Health simulation is becoming increasingly important in the initial and ongoing training of health professionals. During these sessions, each simulated situation is the subject of a debriefing, which is a time for discussion and guided reflection. To animate it, certain skills must be developed.

In this study, we worked on the proposal to put in place a debriefing guide to better prepare trainers for this exercise.

The research question asked is:

Does the use of this guide facilitate structured debriefing and the development of a reflexive posture?

Method: This is qualitative research based on semi-structured interviews and observations with a group of trainers who have been seen twice, interspersed with an introduction to the PEARLS debriefing method.

Results and Discussion: We can say that this tool provides a structured framework for debriefing. It clarifies specific steps including a descriptive phase and analysis with the technique of Advocacy / investigation resulting from the approach "good judgment" that we have translated by Discernment.

This technique aims to encourage reflexivity in order to allow the transferability of learning in real situations. To prove it is still difficult and our interviews have not allowed to verify it. In parallel with this technique, developing practice analysis time according to the "Peer coaching" model is a path that could be encouraged to maintain the skills of our trainers. Valuing this reflexive posture would certainly allow its emergence among learners

Keywords: Simulation in healthcare, Debriefing, Discernment, reflexive posture

## I. INTRODUCTION

L'utilisation de la simulation en santé se répand aujourd'hui de plus en plus notamment depuis la publication des recommandations française par la Haute Autorité de santé (HAS) en 2013. (1)

Cet outil de pédagogie active est utilisé en formation initiale et auprès des professionnels en formation continue.

Un Briefing inaugure toujours une session, il est un pré requis indispensable pour poser le cadre et notamment les conditions veillant à la sécurité psychologique des participants, nécessaire à leur adhésion et leur engagement.

La place du jugement et de l'erreur y sont clarifiées dans un esprit de bienveillance mutuelle, ils font partie du contrat pédagogique que nous évoquerons avec les groupes apprenants.

La séance qui suit est la juxtaposition de plusieurs situations cliniques scénarisées toutes suivies d'un débriefing.

Ce travail trouve son origine dans certains constats et observations rencontrées lors de session de simulation

Nous avons en mémoire des situations jugées complexes qui ont posées des difficultés ou qui ne se sont pas déroulées comme nous le souhaitions aussi bien lors de la session simulée que lors du Débriefing.

Nous avons pu observer des formateurs novices mal à l'aise dans cet exercice et en difficulté pour aller questionner les apprenants, pour faire émerger la parole, explorer leurs actions et leur compréhension.

De la même manière, des formateurs plus expérimentés survolent parfois lors du débriefing des étapes clés comme la phase de description en s'engageant rapidement dans une analyse pas toujours structurée.

Nous nous sommes intéressés à ces questions et notre intention est d'éprouver des méthodes (guide, ligne guide, mémo, aide cognitive) pour aider le Formateur à mieux aborder la conduite d'un débriefing

## A. L'ERREUR

Difficile de parler de simulation sans évoquer l'erreur qui est omniprésente au sein de nos activités complexes quotidiennes. Deux tiers des incidents sont liés des défauts de communication au sein des équipes, mettant en lumière le facteur humain au cœur de toutes nos activités de soins. Les publications de ces dernières années, les politiques nationales de gestion des risques, les guides de bonnes pratiques de l'HAS sont là pour nous le rappeler. L'activité médicale est pourvoyeuse de risques d'erreurs et nous devons travailler à les prévenir. Au sein de ces formations, l'erreur trouve sa place comme une occasion d'apprentissage lorsque nous y sommes confrontés avec l'avantage d'un environnement immersif avec un patient virtuel et sans danger.

## B. LE DEBRIEFING

Le Débriefing suit chaque situation simulée et se définit comme « une réflexion guidée ou facilitée durant un cycle d'apprentissage expérientiel » Fanning et Gaba (2007) (2)

Classiquement, il est composé de 3 Phases (Réaction, Analyse et transposition/synthèse)

En nous questionnant sur la manière d'améliorer les pratiques et méthodes de Débriefing notamment face à des situations complexes rencontrées et observées lors de nos sessions,, nous avons parcouru la littérature.

Parmi les approches, Nous y avons croisé des publications nord-américaines très intéressantes évoquant une forme de Débriefing qui a attiré notre attention, il s'agit du « Débriefing with Good Judgment »

## C. DEBRIEFING AVEC GOOD JUDGMENT

Rudolph et al, 2006(3-4), avec cette approche posent les bases d'une réflexion approfondie de la place et le curseur du jugement en simulation.

Leurs travaux nous proposent une solution qui prône la réflexivité au travers de ce qu'ils nomment le « Good Judgment »

Eppich et all ,2015 (5) proposent une méthode à visée réflexive utilisant un cadre de débriefing appelé PEARLS ( Promiting Exelence and reflexive learning in Simulation )

Notre travail s'inscrit dans la question de la bonne posture que doit adopter le formateur lors du Débriefing en simulation afin de faciliter l'exploration du raisonnement clinique de l'apprenant et sa réflexivité.

Le postulat de base de cette approche repose sur deux points fondamentaux :

- Les participants sont considérés comme des professionnels consciencieux et désireux de renforcer leurs compétences
- Les formateurs adoptent une posture de curiosité bienveillante et souhaitent comprendre les schémas mentaux qui ont conduit les actions des apprenants.

Les formateurs doivent donc s'intéresser aux techniques de « questionnement ouverts » afin de susciter la réflexion et l'auto-évaluation des apprenants suite à leurs prestations tout en maintenant un climat favorable à l'apprentissage et la conservation d'une estime de soi.

Afin de mieux clarifier la signification et la compréhension de « Débriefing with Good Judgment », nous avons choisi deux sources de traduction proposées par le site RELAIS de l'université de Strasbourg, le dictionnaire anglais « Cambridge Dictionary » et un site américain de référence « merriam-webster » ( MW) ( <https://www.merriam-webster.com/>)

Ainsi un débriefing avec « Good Judgment » est un débriefing avec discernement. Il se caractérise par une posture qui s'appuie sur la capacité de juger ou d'évaluer une action en adoptant une attitude de respect, de prudence, de justesse en favorisant la réflexivité. Un débriefing avec discernement se compose alors de quatre étapes proposées par le cadre de débriefing PEARLS que nous avons traduit et qui a servi de base dans cette étude.(cf guide en annexe)

1. Phase de réaction ou ressenti
2. Phase de description
3. Phase d'analyse et ses stratégies ( cf guide)
4. Conclusion avec Transposition Synthèse

#### D. REFLEXIVITE ET LA METHODE PEARLS

En parcourant l'approche PEARLS dont la compréhension nous emmène sur les chemins de la réflexivité, la littérature nous apporte des précisions :

Une première définition de la réflexivité est proposée par Nguyen et al, 2014 (6) dans une revue de la littérature : c'est un « *processus qui consiste à s'engager dans des interactions attentives, critiques, exploratoires et itératives avec ses pensées et ses actions, et leur cadres conceptuels sous-jacents, en visant à changer ces différentes composantes et en examinant le changement lui-même.* »

Une posture dite réflexive se définit selon Armelle Balas-Chanel comme « *une posture Mentale qui consiste à tourner son attention vers soi-même et nécessité de « parler de je » Elle requiert de la curiosité et de la bienveillance à l'égard de soi-même.* » C'est un moment particulier qui sollicite tour à tour selon elle des temps de :

- « *Description (Réfléchissement)*
- *Analyse (Réflexion/raisonnement)*
- *Conceptualisation de sa pratique*
- *Anticipation de sa pratique future* »

Cette posture s'intéresse donc :

- aux réussites et permet la compréhension de ce qui fonctionne, quand ça fonctionne et l'appropriation de « bonnes pratiques ».
- aux erreurs, il devient possible de comprendre comment et pourquoi on en est arrivé à ce résultat et d'imaginer ainsi de nouvelles stratégies de plus en plus efficaces.

Balas Chanel présente 7 étapes à mettre en place pour appliquer cette méthode :

1. Contractualiser la rencontre
2. Recueil de données
3. Analyse de l'expérience vécue
4. Modéliser et conceptualiser.
5. Imaginer, inventer ou récapituler des axes d'action efficaces
6. Concrétiser ces axes d'actions dans l'anticipation de l'avenir ( Re Contextualiser). =
7. Le temps de faire ce qui a été envisagé.

Comme présenté précédemment, notre travail consiste à permettre aux formateurs de mieux appréhender cette technique .Pour ce faire, nous avons proposé de structurer un guide de Débriefing en nous appuyant sur la méthode PEARLS. ( Annexes)

Cette méthode :

- s'appuie sur le cycle Réflexif de Gibbs (1988) ;
- place la description comme deuxième étape du Débriefing ;

Selon Balas Chanel, ce temps appelé également Réfléchissement fait partie des étapes de la posture réflexive, elle correspond à un recueil de donnée de l'expérience. Plus cette description est riche et éclaire les couches du vécu, plus les étapes suivantes seront productives. Le formateur met ainsi en place les conditions pour rendre accessible la part implicite de l'expérience subjective et l'objectiver.

- propose une phase d'analyse centrée sur l'apprenant en encourageant l'auto évaluation et une approche intéressante de facilitation guidée avec l'advocacy/inquiry que nous pouvons traduire par plaidoyer/enquête.

L'objet de ce travail porte notre attention sur les formateurs et propose un modèle de Débriefing qui les engage à la posture réflexive afin de la faire émerger chez leurs apprenants.

Nous avons donc souhaité le vérifier au travers de la question de recherche :

L'utilisation d'un guide d'aide au débriefing selon la méthode PEARLS facilite-t-il le développement d'un Débriefing Structuré en simulation et d'une posture réflexive ?

## II. METHODE :

Notre recherche s'inscrit dans le champ phénoménologique et s'intéresse donc à l'analyse directe d'expérience vécue par les sujets.

Il s'agit d'un travail de recherche qualitatif avec une approche hypothético-déductive

Nous avons donc fait le choix de mener à deux reprises des entretiens semi dirigés avec les mêmes formateurs que nous avons appelé Groupe 1 (G1) et Groupe 2 (G2) et l'ajout d'observation des Débriefing en G2.

La particularité entre les deux vagues d'entretiens est le suivant.

En G1, les formateurs ont animé des Débriefings post situations simulées comme il leur avait été enseigné en formation initiale sans préjuger du travail en cours.

En G2, il leur avait été proposé d'utiliser le guide d'aide au Débriefing sur lequel porte ce travail, après une courte présentation de l'outil et des points saillants de son utilisation.

### Pour résumer :

Groupe 1 (S1-S4) : 4 sessions de simulation animées et débriefées par 7 formateurs non munis de l'outil d'aide au débriefing

Les formateurs ont ensuite été vus en entretien semi dirigés

A l'issue, Ils sont alors initiés et prennent connaissance du guide de débriefing à utiliser dans les sessions suivantes

Groupe 2 (S5-S8) : 4 sessions animées par les mêmes formateurs cette fois ci initiées et utilisant le guide d'aide au débriefing

Nouvelle série d'entretien avec les mêmes formateurs

Durant cette étude, les formateurs volontaires ont animé des sessions avec les mêmes thématiques, les mêmes scénarii et les mêmes groupes professionnels

Ils s'agissaient de sessions de simulation auprès de professionnels de santé confirmés dans leurs domaines respectifs :

Formation continue des Infirmiers de sapeurs-pompiers du Service santé du SDIS 74

Session sur les bonnes pratiques de procédures complémentaires en hygiène pour les soignants du CHAL (Infirmières, aides-soignantes, brancardiers)

Session pour les équipes de soins continus du CHAL (Infirmières, aides-soignantes Internes)

Session interprofessionnelle pour les équipes médicales et paramédicales du bloc opératoire et d'anesthésie

L'étude s'est déroulée du 29 Mars au 15 Juin 2018 avec une cohorte de 44 stagiaires en G1 et 44 en G2

Nous avons également effectué des prises de note de terrain lors d'observations directes des Débriefing avec l'objectif de les comparer aux entretiens G2.

Les attentes étaient les suivantes, identifier :

Les étapes suivies

Le temps passé sur chaque étape  
 Le type de questions posées  
 L'articulation entre les étapes et la stratégie d'analyse

Nous avons mené la totalité des entretiens individuels, le focus groupe ainsi que les observations de Débriefing.

Sélection des participants :

Les participants ont été sélectionnés au sein du groupe de formateurs avec qui nous collaborons de manière régulière dans des domaines différents et spécialités différentes (Anesthésie, Urgences, Hygiène, Service santé des sapeurs-pompiers)

Le tableau ci-joint précise la population cible notamment composé de 3 femmes et 4 hommes, un médecin et 6 paramédicaux titulaires de niveau de formations différents en simulation avec une pratique globale régulière en face à face pédagogique

K.	Masculin	Médecin Anesthésiste	Formation courte 5j	>6/an
C.	Masculin	Infirmier Anesthésiste	Formation courte 3j	>10/an
I.	Féminin	Cadre de santé formateur	D.U Formateur en simulation	>10/an
Vh	Masculin	Cadre de Santé	D.U Formateur en simulation	> 6/an
S.	Masculin	Infirmier anesthésiste	Formation courte 3j	>10/an
Vf	Féminin	Cadre de santé	Initié par supervision	0-6
H.	Féminin	Infirmière	Initié par supervision	4-6

Tous les participants ont une Pratique régulière de formateur en simulation d'au moins 6 sessions/ an.

Ils étaient informés de l'étude en cours mais n'avait pas connaissance lors du premier entretien des détails de la recherche et de la question de recherche

Ils ont été contactés en direct par téléphone ou en face à face.

8 professionnels ont été contactés, 7 ont été retenus car un entretien G1 n'a pu avoir lieu en temps et en heures.

Contexte :

Les données ont été recueillies lors d'entretien semi dirigés enregistrés.

Le verbatim a été retranscrit et analysé.

La durée des entretiens réalisés a été de 15 à 37'

Recueil de données :

Entretiens G1 :

Un guide d'entretien a été élaboré.

Après avoir annoncé nos attentes et intentions, nous avons mené les entretiens sous l'angle d'un débriefing en accordant du temps à la description et l'évocation de leur expérience, accompagné de questions de relances pré établies.

L'entretien portait notamment sur leurs connaissances des étapes d'un Débriefing, de la manière dont ils mènent l'analyse, comment questionnent-ils les apprenants, quels outils utilisent-ils pour susciter la réflexivité ?

Entretiens et observations G2 :

Les entretiens menés en G2 ont eu lieu après la seconde série de 4 sessions (S5-S8). Ils s'appuyaient sur le retour d'expérience des formateurs participants et leur perception de l'utilisation du guide de Débriefing proposé.

Les entretiens G2 n'ont pas suivi exactement le même déroulé que les premiers. Nous considérons qu'ayant été initié au sujet de recherche et à la méthode à tester, il était judicieux de centrer nos entretiens G2 autour du retour d'expérience et de la perception de l'utilisation de l'outil.

Un intérêt particulier a été accordé sur la description du modèle PEARLS utilisé et un échange sur leur perception de l'utilisation de l'outil au regard de notre intérêt porté dans la question de recherche.

Comme évoqué, ces entretiens ont également été comparés à des prises de note de terrain effectués en directe lors des Débriefing en s'appuyant notamment sur la grille d'observation « Peer Coaching » développé par les équipes de Cheng et al, 2017

### III. Résultats

#### A. Entretiens G1 :

Trois thématiques ont été retenues :

Étapes du Débriefing

Outils de questionnement utilisés

Le questionnement de la réflexivité

##### 1) Étapes du Débriefing :

Nous constatons 3 étapes clairement identifiées (Réaction, Analyse, Transposition/synthèse) Nous retrouvons une étape, la phase descriptive utilisé réellement par un formateur, deux qui en parlent et trois qui ne l'évoquent pas

Dans la phase d'analyse, nous retrouvons une volonté de questionner et de comprendre ce qu'on fait les apprenants, le tableau ci-joint reprend les commentaires des différents formateurs entretenus

Tableau 1. Phase Analyse

	Exemple de citation
I	« Découper la séquence et puis questionner, aller chercher les autres participants pour décontextualiser la situation et puis globalement qu'est-ce qui fait que l'étudiant a fait cela ? »
Vh	« Pourquoi ils ont fait ça ? Comment ils l'ont fait ? »
K	« Qui a fait quoi et aussi je pose des questions pourquoi.... Les faire parler et à



	s'engager... Qu'est- ce que vous pensez faire qu'est-ce que vous avez fait qu'est-ce qu'on peut faire »
H	« ce qu'ils ont vus dans leur pratique et ce qu'il aurait pu améliorer »
Vf	« les amener à réfléchir pour qu'il fasse les choses et qu'ils sache pourquoi »
AS	« D'analyser ce qui s'est passé en séance de simulation faire une analyse critique de ce qui s'est fait

## 2) Outils de questionnements :

Concernant la méthode de questionnement utilisé, voici quelques résultats :

Vh questionne les éléments déclencheurs de leur façon d'agir, mais il n'a pas d'outils précis de questionnement « *hormis le pourquoi non je n'ai pas d'outils précis de questionnement je le fais un petit peu au feeling* »

S. pose des questions semi dirigées et attend des « candidats » qu'ils amènent les éléments de réponses. « *ce sont les candidats qui amène des réponses et non pas moi....pour que le candidat ne se trouve pas diminué ou sentir en défaut face à une erreur .....c'est vraiment mon ressenti* »

Pour F1 c'est plus intuitif et sans stratégie particulière

Vh évoque tout simplement le pourquoi, « *je demande pourquoi ils ont fait comme ça* »

AS n'a pas conscience d'utiliser de formulations particulières, elle est plutôt dans la reformulation et évite la posture de modèle de savoir.

« *Il faut que je trouve comment les questionner pour que ça sorte d'eux...en tant que formateur ou qu'enseignant on a très vite, très vite la culture de ce qu'on a appris avant c'est de transmettre l'information* »

Tableau 2. Outils de questionnement

	Exemple de citation
Vh	« <i>Hormis le pourquoi non je n'ai pas d'outils précis de questionnement je le fais un petit peu au feeling</i> »
S	« <i>ce sont les candidats qui amène des réponses et non pas moi....pour que le candidat ne se trouve pas diminué ou sentir en défaut face à une erreur .....c'est vraiment mon ressenti</i> »
K	« <i>c'est un petit peu intuitif.... je ne peux pas dire que j'ai vraiment une stratégie pour être très très clair ..... qu'est-ce qu'on aurait pu faire ? de différent ? qu'est-ce qu'on aurait pu encore faire ? ou avec quelques idées de les mettre sur la bonne voie ça peut improviser aussi .....</i> »
Vf	« <i>je demande pourquoi ils ont fait comme ça</i> »
AS	« <i>Alors je me je ne me rends pas forcément compte si j'utilise des formulations particulières.... J'utilise beaucoup les autres participants en allant chercher un peu par E en fait J'essaie de reformuler et à force de le faire on y arrive un peu « il faut que je trouve comment les questionner pour que ça sorte d'eux » « en tant que formateur ou qu'enseignant on a très vite , tres vite la culture de ce qu'on a appris avant c'est de transmettre l'information</i> »
Isabelle	« <i>j'ai essayé de vraiment découper toutes les phases et de les explorer</i> »

	les unes après les autres .....pour moi un débriefing tu es juste un peu le chef d'orchestre pour recentrer rapporter des éléments théoriques ..... c'est plutôt aller chercher les gens individuellement et vous qu'est-ce que vous en pensez à leur place qu' est-ce que vous auriez fait .....aller chercher des questionnements voilà un petit peu comme ça..... »
--	--

### 3) Susciter la réflexivité

Tableau 3. Susciter la réflexivité

	Exemple de citation
Vh	« <i>J'ai l'impression que dès lors qu'ils sont impliqués dans le débat dans l'échange dans cette phase du débriefing c'est qu'ils sont dans cet esprit de changement</i> » « <i>Quels sont les éléments qui ont fait que</i> »
S	« <i>Le but c'est que ce soit les candidats et l'ensemble du groupe qui fasse la réflexion entre eux et qui essaient de trouver la solution</i> »
H	« <i>Dans le groupe.....il y a une prise de conscience qui n'est pas que du rôle du formateur, c'est l'ensemble du groupe qui dit .....</i> »
Vf	« <i>Qu'ils réfléchissent pour avancer et qu'ils réfléchissent autrement .....que le rapport aux autres peut-être les aider à voir les choses sous un autre angle</i> »
I	« <i>L'illustration par l'exemple et sur la forme le dynamisme que le formateur peut apporter au groupe..... l'humour.....j'essaie d'aller chercher les gens sur leur expérience</i> »
AS	« <i>leur dire que mon rôle c'est plutôt de favoriser les échanges entre eux et non d'être là en tant que sachant .....leur faire comprendre que c'est eux qui vont plus ou moins porter les réponses s'il y avait des choses qui étaient à travailler et qu'en aucun cas ce serait moi qui le ferai parce que l'idée c'est vraiment de partir d'eux ..... j'utilise beaucoup les autres participants</i> »

Les premiers commentaires exposés ici montrent l'importance du groupe en formation et son lot de dynamique qui est un constat commun.

#### B. G2 : Entretiens Semi-dirigés et Observation Débriefing

Les entretiens menés lors de la seconde série G2 ont montré les résultats suivants :

Les 4 étapes du Débriefing proposé par le guide modèle PEARLS sont utilisées de manière systématique :

- Ressenti avec des temps moyens de 3'
- Description avec des moyennes de 7-8 min
- Analyse avec une moyenne de 25'

- Transposition/synthèse 4'

Au cours de ces seconds entretiens, voici les principaux résultats qui en ressortent qui sont exposés ici et résumés sans interprétation :

**I.** Explique qu'elle y a trouvé un outil qui permet de **fixer un cadre et de structurer l'exercice du Débriefing.**

La difficulté est liée à l'appropriation de l'outil parce qu'elle était nouvelle et qu'elle n'a pas eu suffisamment de temps pour se l'approprier, du coup il y a des étapes qu'elle a trouvées intéressantes notamment les propositions de transition.

Par contre dans la manière de mener l'analyse, elle a plutôt poursuivi dans la façon dont elle a l'habitude de faire

Pour **Vf.** L'utilisation du guide proposé lui apporte « quelque chose de plus structuré »

Elle nous explique avoir identifié les différentes étapes à utiliser du ressenti, de la description jusqu'à l'analyse

Chez **H.**, ce que l'on peut relever c'est une bonne identification des étapes du Débriefing Ressenti, description, et analyse. Elle trouve que cette seconde utilisation était pour elle plus simple

Elle dit s'être davantage approprié la phase de description qui présente un intérêt par l'utilisation du « Je » lorsque que l'on invite les participants à évoquer et décrire leur vécu situationnel

Dans cet entretien, **C.** n'évoque pas de difficultés particulières, juste un manque d'entraînement pour que cela devienne systématique

Observation du Débriefing de C. :

Débriefing structuré pour C. avec une Phase de ressenti de 3 min, une Phase de description

courte 3min qui dévie rapidement vers un début d'analyse, Absence de transition

Une Phase d'analyse 30 min avec 2 objectifs identifiés, communication et technique autour du MCE

Il utilise beaucoup de formulations et questions ouvertes en utilisant une succession de Questions et apports de connaissances.

**Vh.** avait déjà une méthode structurée de Débriefing notamment la phase de description qu'il mène en « *notant les éléments clés et à la fin en faisant un gros feedback sur l'ensemble des éléments qui étaient notés sur le tableau avec des phrases de type si j'ai bien compris la première étape c'était ça la seconde car c'était ça et ainsi de suite et en leur faisant approuver les étapes* »

Ce qui est nouveau pour lui ce sont les transitions proposées par le guide et notamment la proposition d'annoncer des objectifs pour la discussion en phase d'analyse

Il évoque également la difficulté d'appropriation d'un nouvel outil.

Ses Débriefings sont selon lui « plus ciblés parce que je me rends compte que j'avais tendance à traiter peut-être par affinité certains sujets peut-être plus que d'autres »

« j'ai tenté la stratégie d'analyse, j'ai tenté de faire de l'AI ou plaidoyer enquête...j'ai trouvé ça plutôt pas mal .....c'était un peu plus un challenge »

Pour K., « J'essaie de faire parler davantage ..... faire les liens et de respecter le cadre ..... les transitions pour moi c'est encore pas évident ..... Description c'est encore un exercice qui n'est pas évident.....

Avec la méthode j'essaie d'inviter les gens à décrire en particulier que chacun utilise le "je" dans la phase de description »

Observation du Débriefing de K. :

Il y a une **volonté de respecter ce temps de description et d'évocation qui dévie cependant assez rapidement vers un début d'analyse sous un angle Description/analyse Étape/étape avec des questions de relance et des réponses contextualisés précises d'actions menée**

Une analyse de 35' avec des questions ouvertes selon une règle non établie

Question → Réponse → Apport de connaissance

S. Nous livre ses commentaires

« J'ai réussi à utiliser et suivre davantage le cadre .... Ressenti et surtout l'analyse où je pêchais un peu ..... la description afin de que tout le monde ait une vision et une compréhension bien commune

Le fait de l'avoir fait une deuxième fois c'est comme de l'entraînement .... Permet de donner un cadre par rapport à ton débriefing »

Observation du Débriefing de S. :

Après une phase de description courte, une transition vers l'analyse est utilisée avec proposition d'objectifs de discussion ciblés autour de la communication et les aspects organisationnels de l'équipe

La méthode Advocacy/inquiry est utilisée en s'appuyant sur Observation/avis et questionnement ouvert

Cela crée un moment d'échange fort intéressant où le Raisonnement clinique et réflexivité sont mis en œuvre

#### IV. DISCUSSION :

##### Résumé des principaux résultats

##### Groupe 1 :G1

La première série d'entretiens faite auprès de nos formateurs montre des points saillants et des points divergents dans leur manière d'aborder le Débriefing

Quel que soit leur niveau de formation ou d'expertise, nous retrouvons des étapes initiales commune la phase initiale de réaction/ressenti , l'analyse et la conclusion.

Une phase de description est peu utilisée, plus ou moins bien menée ou peu identifiable et une tendance à glisser assez vite vers une analyse.

Tous les Débriefing sont clôturés de manière identique par une phase de transposition synthèse.

L'étape de l'analyse est systématique, pas toujours bien structurée car elle confronte le formateur à ses propres difficultés et aux groupes avec leurs lots de dynamique collective.

Il y a une volonté commune de comprendre au travers d'une question « Qu'est ce qui a fait que ? » En dehors d'un formateur rompu à l'exercice du Débriefing, les autres n'ont pas vraiment de stratégie et trois parmi les sept évoquent le feeling dans leur approche.

Sur la question de l'utilisation d'outils de questionnement, nous ne retrouvons pas de stratégies particulières mais bien une volonté commune de comprendre, de questionner souvent avec le « pourquoi ? »

Par contre il y a une volonté commune d'exposer le groupe et de discuter.

L'approche traditionnelle que l'on identifie comme une pédagogie centrée sur le formateur comme modèle de savoir n'est pas mise en avant.

## **Groupe 2 : (G2)**

- Le guide apporte un cadre structuré au débriefing.
- Une courbe d'apprentissage et d'appropriation de l'outil doit cependant être prise en considération
- Les observations effectuées, corrélées aux entretiens montrent un changement qui s'opère dans la posture des formateurs.  
Ils trouvent la méthode intéressante et enrichissante.
- Le guide proposé peut cependant être perturbant pour le formateur expérimenté et très aidant pour les novices.
- Tous les formateurs entretus et observés utilisent en phase 2, les 4 étapes du Débriefing PEARLS
- La phase de Description est désormais systématique
- Lors de l'analyse, nous pouvons trouver une utilisation plus régulière de la stratégie d'autoévaluation et de l'advocacy inquiry qui a défaut d'être maîtrisée est utilisée.

Voyons maintenant s'il est possible de répondre à notre question de recherche :

### **L'utilisation d'un guide d'aide au Débriefing en simulation :**

#### **Facilite-il la structuration de celui-ci ?**

C'est un levier commun que nous retrouvons aussi bien dans nos entretiens que lors des observations effectuées, proposer un cadre de débriefing permet de poser les bases et de guider la conduite du Débriefing et notamment la discussion.

La nouveauté réside dans l'utilisation de la Phase descriptive qui est devenue systématique et l'approche Advocacy/Inquiry en phase d'analyse.

La phase d'analyse est globalement structurée avec l'utilisation d'abord d'une transition, puis de la proposition de 2-3 objectifs de discussion.

La stratégie utilisée est propre à chacun mais comprend d'avantage de questionnement ouverts afin d'en permettre une discussion.

La stratégie Advocacy/inquiry qui valorise une facilitation guidée est utilisée par 3 formateurs qui y ont trouvé un véritable intérêt.

En ce sens, nous pouvons dire que les résultats d'apprentissages devraient s'améliorer Cheng et al, 2013 (8) « Un débriefing structuré à montrer qu'il améliorerait les résultats d'apprentissage »

Husebo et al ( 2013) ( 9-10)

*« Un débriefing doit être hautement structuré pour faciliter une réflexion en profondeur Le formateur doit bien examiner le type de questions pour favoriser la réflexion optimisant ainsi les conditions d'apprentissage. »*

### **Et le développement d'une posture réflexive ?**

Le guide permet notamment de développer la phase descriptive qui est un temps important d'entrée dans la réflexion pour les apprenants.

Les formateurs ont pu tous le tester et l'utiliser, C'est un constat nouveau dans la seconde phase d'entretien G2 et certainement le point fondateur d'entrée dans la posture réflexive. C'est une invitation pour le formateur à s'efforcer d'y accorder de l'importance et pour le participant de devoir faire l'exercice d'une description/évoquant en utilisant le « Je »

Mais nous n'avons pas d'éléments de preuve pour dire que cela produit l'effet attendu en termes de réflexivité qui est l'exercice d'analyse le plus difficile.

Nous nous appuyons sur la littérature notamment Balas Chanel (7) qui définit la posture réflexive comme « *une posture Mentale qui consiste à tourner son attention vers soi-même et nécessité de « parler de je »*

*« La description également Réfléchissement fait partie des étapes de la posture réflexive, elle correspond à un recueil de donnée de l'expérience. Plus cette description est riche et éclaire les couches du vécu, plus les étapes suivantes seront productives. Le formateur met ainsi en place les conditions pour rendre accessible la part implicite de l'expérience subjective et l'objectiver »*

### **Conclusion**

Par ce travail de recherche, nous avons voulu structurer, valoriser et apporter du sens à la conduite du débriefing en simulation qui est un exercice qui peut être sensible et reste le cœur et l'esprit d'une séance.

Il peut comme le signalent certains auteurs faire ou défaire à lui seul une séance entière.

Néanmoins il y a également un temps qui conditionne la réussite d'une séance de formation. Il s'agit de la posture que prend le formateur dès l'ouverture en créant les conditions adéquates et sécurisées lors du briefing, qui conditionnent l'engagement des apprenants dans le processus de formation.

Dans cette étude, nous avons fait le choix de nous intéresser aux formateurs comme nous l'avons expliqué.

Nous aurions pu corréler l'étude à une perception du coté apprenants.  
Certains résultats recueillis tant qualitatifs et quantitatifs pourraient être utilisés dans un autre travail.

Une perspective intéressante réside dans l'analyse de pratique entre pairs notamment proposé par Cheng et all avec le « Peer coaching » qu'il est assez facile de mettre en œuvre à l'issue des séances de formation.

Ces temps d'échanges et d'analyse de pratiques entre formateurs sont à valoriser et conduisent à la co-construction de connaissances et élèvent le niveau de compétences communes des équipes de formateurs.

Menés sous l'angle d'un débriefing entre formateurs, ils peuvent permettre de valoriser cette dynamique vers la posture réflexive qui permettrait sans nul doute de créer les conditions secondaires de son émergence chez les apprenants en situation de face à face pédagogique.

## Bibliographie

1. [guide\\_bonnes\\_pratiques\\_simulation\\_sante\\_guide.pdf](https://www.has-sante.fr/portail/upload/docs/application/pdf/2013-01/guide_bonnes_pratiques_simulation_sante_guide.pdf) [Internet]. [cité 8 nov 2018]. Disponible sur: [https://www.has-sante.fr/portail/upload/docs/application/pdf/2013-01/guide\\_bonnes\\_pratiques\\_simulation\\_sante\\_guide.pdf](https://www.has-sante.fr/portail/upload/docs/application/pdf/2013-01/guide_bonnes_pratiques_simulation_sante_guide.pdf)
2. Fanning RM, Gaba DM. The Role of Debriefing in Simulation-Based Learning: Simulation in Healthcare: The Journal of the Society for Simulation in Healthcare. 2007;2(2):115-25.
3. Rudolph JW, Simon R, Dufresne RL, Raemer DB. There's No Such Thing as "Nonjudgmental" Debriefing: A Theory and Method for Debriefing with Good Judgment. Simulation in Healthcare. 2006;1(1):7.
4. Rudolph JW, Simon R, Rivard P, Dufresne RL, Raemer DB. Debriefing with Good Judgment: Combining Rigorous Feedback with Genuine Inquiry. Anesthesiology Clinics. juin 2007;25(2):361-76.
5. Eppich W, Cheng A. Promoting Excellence and Reflective Learning in Simulation (PEARLS): Development and Rationale for a Blended Approach to Health Care Simulation Debriefing. Simulation in Healthcare: The Journal of the Society for Simulation in Healthcare. avr 2015;10(2):106-15. .
6. Cheng et al, Coaching the Debriefef: Peer Coaching to Improve Debriefing Quality in Simulation Programs.
7. Balas-Chanel A. La pratique réflexive dans un groupe, du type analyse de pratique ou retour de stage. 2014;22.
8. Cheng A, Morse KJ, Rudolph J, Arab AA, Runnacles J, Eppich W. Learner-Centered Debriefing for Health Care Simulation Education: Lessons for Faculty Development. Simulation in Healthcare: The Journal of the Society for Simulation in Healthcare. févr 2016;11(1):32-40.
9. Husebø SE, O'Regan S, Nestel D. Reflective Practice and Its Role in Simulation. Clinical Simulation in Nursing. août 2015;11(8):368-75. .
10. Husebø SE, Dieckmann P, Rystedt H, Søreide E, Friberg F. The Relationship Between Facilitators' Questions and the Level of Reflection in Postsimulation Debriefing: Simulation in Healthcare: The Journal of the Society for Simulation in Healthcare. juin 2013;8(3):135-42.



Annexes:

## Guide d'aide au Débriefing Réflexif (Traduit du modèle PEARLS)

	Objectifs	Tache	Exemple de phrases/questions
<b>Introduction au Débriefing</b>	Créer un climat favorable à l'apprentissage	Annonce de l'objectif général du Débriefing	<p>« Je vous propose de démarre maintenant le Débriefing Notre objectif est d'améliorer notre manière de travailler ensemble et la qualité des soins à nos patients</p> <p>Nous considérons ici que vous êtes tous professionnels et désireux de vous améliorer</p> <p>Dans un premier temps, je vous propose faire part de votre ressenti de la situation</p> <p>Je vais demander à chaque intervenant de décrire son rôle joué dans la situation afin que nous ayons une représentation commune</p> <p>Ensuite, nous explorerons les aspects du cas qui ont bien fonctionné pour vous et ceux que vous feriez différemment ? Je suis particulièrement curieux de comprendre ce qui se passait dans votre esprit à différents moments.</p> <p>Nous finirons par résumer certains points à retenir et comment les appliquer dans votre pratique clinique. »</p>
<b>Phase de Réaction</b>	<b>Explorer le ressenti</b>	Solliciter réactions et émotions	« Comment vous sentez vous ? »
<b>Phase de Description 1/3</b>	<b>Compréhension commune de la situation</b>	Faire raconter/évoquer (Explicitation)	<p>« Pouvez-vous chacun décrire votre vécu de cette situation tel que « vous » l'avez perçu ? Racontez chacun sur un bref résumé avec « je »</p> <p>L'objectif étant d'en avoir tous une compréhension commune de cette situation, je vous remercie »</p>
<b>Transition vers l'Analyse</b>	<b>Explorer les différents domaines de performance</b>	Analyse des schémas de pensée ayant conduit les actions	<p><i>Maintenant que nous sommes clairs sur ce qui s'est passé, parlons plus de cette situation</i></p> <p><i>Je pense qu'il y avait des aspects que vous avez gérés efficacement et d'autres qui semblaient plus difficiles.</i></p> <p><i>Je voudrais explorer chacune d'entre elles avec vous »</i></p>

# PHASE D'ANALYSE

Sélection de 1-3 Objectifs d'apprentissage  
 Vous pouvez annoncer que vous allez explorer 1-3 objectifs  
 Vous utiliserez une des 3 stratégies suivantes ou vous mixerez les 3 pour chaque objectif

## Domaines de Performance

La phase d'analyse peut être utilisée pour explorer une variété de domaines de performance :



Prise de décision



Compétences



Communication



Ressources  
utilisées



Leadership



Perception  
situation



Travail  
d'équipe

### 3 Approches

#### 1/ Auto-évaluation de l'apprenant

Promouvoir la réflexion en demandant aux apprenants d'évaluer leur propre performance

#### 2/ Facilitation guidée ( cf page 3)

Approfondir les aspects clés de performance

#### 3/ Rétroaction directe ou Feedback

Comblent les lacunes de connaissances quand elles émergent et fournir des rétroactions directes quand c'est nécessaire.

Approche non réflexive, mais peut servir de relance pour amorcer ou réamorcer la discussion

### Exemple de questions

Quels aspects ont été bien gérés et pourquoi ?  
 Quels aspects voulez-vous changer et pourquoi ?

#### Modèle Plus/Delta :

Qu'est ce qui s'est bien passé ?	Que peut-on optimiser ?
----------------------------------	-------------------------

Comment ?

- **Plaidoyer ( Advocacy)**  
J'ai vu [observation], je pense [votre point de vue]. Comment le vois-tu?
- **Enquête( Inquiry)**  
Quelles étaient vos pensées à ce moment-là?  
J'ai remarqué [comportement].
- La prochaine fois , vous voudrez peut-être envisager [comportement suggéré], parce que [justification].

## Outil spécifique de facilitation guidée

### avec la méthode Advocacy-Inquiry (Plaidoyer-Enquête)

#### Recherche et compréhension des modèles mentaux des apprenants ayant conduit l'action,

par :

- Une observation concrète
- Le partage d'un point de vue
- Le point de vue de l'apprenant

#### 1 : Explorer la performance

<p><b>Observation Spécifique</b></p> <p><i>J'ai vu que/ J'ai observé que..</i></p>	<p><b>Mon Point de vue sur cette observation :</b></p> <p><i>Appréciation ex : j'ai aimé</i></p> <p><i>Préoccupation : Je pensais/j'ai eu l'impression que</i></p>	<p><b>Questionnez l'apprenant sur son point de vue (court et ouvert)</b></p> <p>Ex : Qu'est ce qui fait que ..... ?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Qu'est-ce qui vous traversait l'esprit ?</li> <li>• Comment avez-vous évalué la situation ?</li> <li>• Quelles étaient vos priorités à ce moment ?</li> <li>• Comment l'équipe s'est-elle organisée ?</li> <li>• Qu'est-ce qui pesait dans votre décision ?</li> </ul>
--	--	---

Une fois les modèles mentaux explicités, Formateurs et apprenants peuvent travailler ensemble pour recadrer leur pensée ou encourager des routines cognitives efficaces.

#### Étape 2 :

#### Comprendre et explorer la justification

#### Faciliter la discussion pour augmenter la performance

<p><b>Clarifier la compréhension de l'apprenant</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Donc <b>ce que j'entends</b>, c'est que [comportement] était lié à [insérer la justification ici] ....</li> <li>• <b>Si je comprends bien</b>, vous dites que [insérer l'écart de performance] était dû à [insérer le cadre ici]</li> </ul>	<p><b>Explorer la logique</b> <b>Faciliter la discussion</b></p> <p><b>Performance positive :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Identifier et renforcer le cadre existant par la discussion</li> <li>• Discuter / enseigner pour mettre en évidence une performance positive</li> </ul> <p><b>Domaines d'amélioration :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Identifier et explorer un nouveau cadre à travers la discussion</li> <li>• Enseigner pour augmenter la</li> </ul>	<p><b>Aider les apprenants à généraliser</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Quelles stratégies envisagez-vous à l'avenir qui seraient utiles ici ?</li> <li>• Quelle incidence cela aurait-il sur votre performance la prochaine fois ?</li> <li>• Comment géreriez-vous cette situation différemment la prochaine fois ?</li> </ul>
--	---	--

	performance	
--	-------------	--

**Questions/préoccupations en suspens ?**

<b>Transposition-Synthèse</b>	<b>« Take home message »</b>	FAPE : Fiche d'aide à la progression d'équipe	<p>« J'aimerais terminer en demandant à chacun d'indiquer deux choix qui vous aideront dans le futur.»</p> <p>" En résumé, les principaux points d'apprentissage de ce cas étaient "</p> <p>Take Home message</p> <p>« Qu'avez-vous appris ? »          Qu'ont-ils retenus ?          En pratique qu'allez-vous mettre en pratique dans votre activité ?</p>
-------------------------------	------------------------------	---	--