

Référentiel de compétences à développer lors des Formations Courtes de Formateurs en Simulation en Santé

(Actualisation 2023 de la version 2018, Octobre 2024)

Société Francophone de Simulation en Santé
Groupe de Travail (GT) Formateurs de la SoFraSimS®, sous la
direction du Dr François LECOMTE

Octobre 2023

Sous-Groupe de Travail 1 : Actualisation des items

Clément Buléon, François Magnin, Aude Charles, Mathieu Benhaddour, Guillaume Der Sahakian, Jennifer Joris et François Lecomte

Sous-Groupe de Travail 2 : Actualisation des prétests et post tests

Marie Jacquet, Nelly Garcia, Ibtissam Youlyouz-Marfak, Vincent Laudenbach, Ludovic Martin, Julie Maes, Sarah Nouwynck, Eva Feigerlova, François Lecomte

Sous-Groupe de Travail 3 : Formations complémentaires et approche par compétences

Véronique Delmas, Thierry Sécheresse, Mohamed Benfatah, Isabelle Borraccia, Erwan Guillouët, Yoann Marechal, Jessica Garcia-Loiseau

Sous-Groupe de Travail 4 : Travail sur un portfolio de formation continue.

Sébastien Couarraze, Alexandra Tony, Jennifer Lesur, Céline Valz, Anne Kaltenbach, Ahmed Rhassane El Adib et François Lecomte

Sous-Groupe de Travail 5 : Travail sur les formateurs en Évaluation Sommative

Fernande Lois, Fatma Guendouz, Claire Boithias, Aurélie Hervieux, Jessica Garcia-Loiseau, Antoine Lefevre-Scelles, Guillaume Philippot, Stéphane Dubourdieu, Clément Buléon et François LECOMTE

Les responsables de chaque sous-groupe sont soulignés, les affiliations des membres sont précisées dans l'appendice, partie 2.

Lignes saillantes du référentiel

Le présent travail comporte un premier référentiel actualisant les [connaissances de base à transmettre](#) lors des Formations Courtes de formateurs en simulation (FC) et un second référentiel décrivant les connaissances nécessaires à transmettre lors des Formations complémentaires destinées à former les formateurs en évaluations sommatives.

Ce travail porte aussi sur une description de Formations Complémentaires qui permettent aux formateurs de développer leur expertise dans certains domaines.

Formations Courtes (FC) :

- La durée d'une FC peut aller de 3 à 5 jours et peut être réalisée en deux temps.
- Un ratio de 1 formateur pour 6 formés permet d'augmenter les interactions.
- Les pré tests et post tests immédiats sont obligatoires, les évaluations à distance des FC le sont parfois, aussi, pour répondre à certaines certifications.
- Une actualisation des questionnaires pré et post-tests est proposée avec propositions d'ajout de questions à réponse ouverte courte, d'un questionnaire sur le sentiment d'auto-efficacité et un exemple d'un questionnaire de satisfaction.

Items introduits en 2023 :

Simulation procédurale, interprofessionnalité, dérolage du Participant Simulé (PS), intérêt du PS lors du débriefing, intérêt des échelles d'évaluation des scénarios ou de la co construction des scénarios avec les formés. Réalisation d'un prébriefing, méthodes alternatives de débriefing, co débriefings, échelles d'évaluation des débriefings, évaluation sommative (ES).

Items modifiés en 2023 : Débriefings difficiles, éthique en simulation.

Par ailleurs, tous les items ont été revus en les introduisant avec des verbes d'action en trois groupes (1) description / explication, (2) choix / intégration, et (3) argumentation / planification / production.

Etat des lieux des Formations Complémentaires

Pour réaliser un état des lieux des formations complémentaires existantes en simulation en France et à l'international, les différentes thématiques des formations complémentaires ont été listées en les regroupant en 5 chapitres : techniques de simulation, techniques de débriefing, contenu pédagogique, outils pour s'évaluer en tant que formateur et autres thématiques. Des exemples sont disponibles en annexe.

Travail sur un portfolio de formateur en simulation :

Les formateurs en simulation doivent pouvoir avoir accès à un outil leur permettant de répertorier leurs actions de formations personnelles (curriculum vitae) ainsi qu'une autre partie où sont référencées les différentes actions de formation données par le formateur ou encore ses activités de recherche ou de participation à des congrès. A cet effet, un portfolio,

actualisé par le formateur, est proposé. Ce portfolio pourra être utilisé dans un but d'évaluation formative (auto ou hétéroévaluation) ou sommative des compétences du formateur.

Formation complémentaire en évaluation sommative (ES) :

La pratique de l'ES en simulation nécessite de maîtriser les types d'erreurs en évaluation, d'avoir des notions sur les performances évaluées, de décrire les outils disponibles pour évaluer de façon sommative, d'identifier les comportements d'évaluateurs, d'expliquer l'importance de la calibration des évaluateurs, de reconnaître l'importance du feedback/débriefing le cas échéant et de prendre en compte les spécificités de l'utilisation de la vidéo (le cas échéant).

SOMMAIRE

Appendice

Présentation générale

1. Le contexte et les enjeux de ce référentiel
2. Les objectifs de ce référentiel
3. Les recommandations, mode d'emploi

Chapitre 1 : le cadre des formations courtes

1. Pré-formation
2. Durée de la Formation :
3. Contenu de la Formation
4. Fin de Formation

Chapitre 2 : les objectifs pédagogiques des formations courtes

1. Liste des thématiques et objectifs de formation
2. Taxonomie de ces items

Chapitre 3 : Curriculum des formateurs dispensant les Formations courtes

1. Formation initiale des Formateurs de Formateurs en Simulation
2. Activité du Formateur de Formateur en Simulation
3. Evaluation des formateurs

Chapitre 4 : Les formations complémentaires

1. Méthodologie de travail :
2. Résultats :

Chapitre 5 : Cas particuliers des formateurs en évaluation sommative.

1. Points clés du texte court sur l'évaluation sommative en simulation
2. Compétences spécifiques - connaissances à acquérir

Chapitre 6 : vers la création d'un portfolio

1. Outil commun de suivi du formateur en simulation en santé :
2. But du portfolio
3. Les items nécessaires dans le portfolio du Formateur en Simulation

Chapitre 7 : Vers une approche par compétences

Conclusion

APPENDICE :

Partie 1 : Synthèse des sigles utilisés dans le référentiel

Partie 2 : Membres des groupes de travail et de relecture

Partie 3 : Exemples de QCM utilisables en pré / post test

Partie 4 : Exemples de QROC utilisables en pré / post test

Partie 5 : Exemples de questions sur Sentiment d'Auto Efficacité (utilisables en pré / post test)

Partie 6 : Exemple de questionnaire de satisfaction.

ANNEXE (non présente dans ce document) :

Liste des formations complémentaires

Présentation générale

1. Le contexte et les enjeux de ce référentiel

Le guide de bonnes pratiques en matière de simulation en santé (1) a permis, sous l'égide de la HAS, de décrire les moyens pédagogiques, matériels et humains nécessaires à la réalisation de séances de simulation en santé. Concernant les formateurs en simulation, le guide de bonnes pratiques en matière de simulation en santé définit leur rôle et ébauche une description de leurs compétences : ceux-ci doivent avoir une expérience pédagogique, une expérience dans la thématique enseignée ainsi que des compétences spécifiques en matière d'analyse comportementale ou de gestion des risques nécessaires en fonction des programmes de simulation proposés. *«Les formateurs, occasionnels ou réguliers, médicaux ou non médicaux, doivent détenir une formation spécifique à la simulation (diplôme universitaire, formation reconnue officiellement notamment par les conseils nationaux professionnels concernés, y compris les formations à l'étranger, stages, formations courtes) adaptée à leur implication dans la formation en simulation et au type d'infrastructure, ou à défaut une validation de l'expérience reconnue par le responsable de l'infrastructure et/ou le responsable pédagogique et/ou scientifique ».*

2. Les objectifs de ce référentiel

Malgré les recommandations décrites ci-dessus, les pratiques en matière de formation de formateurs restent assez disparates. Il existe deux types principaux de formation de formateurs en simulation en France : courtes (formations courtes) et longues (type Diplôme Universitaire). En 2018, la SoFraSimS a mandaté un premier groupe d'experts pour écrire un référentiel dont le but était l'homogénéisation des formations courtes de formateurs en simulation en santé, que celles-ci existent déjà ou soient créées ultérieurement. Ce référentiel décrivait les connaissances de base à transmettre lors des formations courtes nécessaires pour développer les compétences de base de formateur en simulation. D'autres compétences, plus spécifiques (par exemple débriefing difficile, grimage...) n'y étaient pas décrites. En 2021, la SoFraSimS a demandé une actualisation de ces recommandations avec un complément sur la formation continue des formateurs en simulation.

Le présent référentiel décrit donc les connaissances de base, actualisées, à transmettre lors des formations courtes de formateurs en simulation. Les formations courtes ne permettent pas l'acquisition immédiate de compétences mais permettent d'acquérir des connaissances nécessaires à l'apprentissage progressif des compétences par de la pratique encadrée, notamment par des formateurs plus expérimentés.

L'expertise dans certains domaines et selon l'activité envisagée pourra aussi être développée au travers de formations complémentaires (par exemple : Participant Simulé (PS), évaluation sommative, construction de programme, recherche en simulation, débriefing difficile, grimage. ...).

La simulation est avant tout un outil pédagogique. Néanmoins, lors de l'emploi de certains outils de simulation plus techniques, il semble intéressant que le formateur puisse disposer d'un certain nombre de connaissances techniques nécessaires pour optimiser ses enseignements. Ces formations techniques pourront être approfondies avec les constructeurs ou des formations complémentaires et sont citées dans un document disponible sur le site de la SoFraSimS mais non détaillées dans ces recommandations.

Ces dernières décrivent le cadre de réalisation de ces formations courtes ainsi que les thématiques retenues, indispensables à aborder, déclinées en objectifs de formation. Ces recommandations définissent donc un socle commun pour les formations courtes de formateurs en simulation en santé.

3. Les recommandations, mode d'emploi

En 2018, un groupe de travail a été mandaté par la Société Francophone de Simulation, la SoFraSimS afin de réaliser un référentiel de compétences à transmettre lors des formations courtes de formateurs en Simulation en Santé. La SoFraSimS a remis à ces experts une feuille de route sous la forme d'une note de cadrage (2) leur précisant :

- La problématique posée, l'objectif des recommandations et les améliorations attendues
- Les questions et modalités de réalisation, notamment le choix de la méthode d'élaboration des recommandations
- Les modalités de diffusion

Une méthode de recommandations par consensus formalisé (3) a été sélectionnée en raison de :

- L'absence ou l'insuffisance de littérature de fort niveau de preuve répondant spécifiquement aux questions posées
- La possibilité de décliner le thème en items pédagogiques facilement identifiables (enseignement de critères théoriques, pratiques) ;
- La présence de controverses avec nécessité d'identifier par un groupe indépendant et de sélectionner parmi plusieurs alternatives les situations dans lesquelles une pratique est jugée appropriée.

En 2021, la SoFraSimS a, de nouveau, mandaté le Groupe de Travail Formateurs (GT) en Simulation afin d'actualiser les recommandations. Un appel à volontaires, au sein des membres de la SoFraSimS a été réalisé et a permis de constituer ce GT.

Le GT est parti du référentiel de 2018 et de la littérature pour proposer des modifications nécessaires. Ces modifications ont été validées en un, deux ou trois tours de vote.

Les items ont été validés en cas de pourcentage d'accord supérieur à 70%, rediscutés entre 25 et 70% et éliminés si inférieur à 25%.

Ensuite, des sous-groupes de travail ont été formés pour argumenter les thématiques retenues.

Une validation finale a été faite par le groupe de travail. Une relecture a ensuite été effectuée par un groupe d'experts indépendants. Enfin, la version finale a été soumise pour validation au Conseil d'Administration de la SoFraSimS.

Chapitre 1 : le cadre des formations courtes

1. Pré-formation

a. Envoi de référentiels de simulation

Un envoi de documents avant la formation est recommandé. Ces documents comprennent :

- Le guide de bonnes pratiques en matière de simulation en santé (1)
- Un ou plusieurs exemples de grille(s) d'évaluation du Débriefing (ex. DASH (*Debriefing Assessment for Simulation in Healthcare*), en français (5)
- Le guide du Développement Professionnel Continu (DPC), simulation en santé de la HAS (6).

b. Pré test

Un pré-test est nécessaire avant le début d'une formation courte de formateur. Le but de ce prétest est d'orienter les apprenants vers les objectifs de formation et d'évaluer les connaissances des apprenants. Ce pré-test sera envoyé soit en même temps que les référentiels un peu avant la formation soit distribué au début de celle-ci. Il sera corrigé pendant la formation.

Les formateurs pourront proposer des QCM (questions à choix multiples), des QROC (questions à réponses ouvertes courtes) ou une évaluation du sentiment d'auto-efficacité (SAE) en préformation. Des exemples de QCM, de QROC et de SAE sont proposés dans l'appendice (parties 3, 4 et 5).

2. Durée de la Formation

La durée d'une formation courte doit être adaptée au nombre de personnes à former, aux nombres de formateurs, aux objectifs/contenus de la formation, à la possibilité de travailler en sous-groupes pour augmenter le travail personnel, les interactions, et la réalisation des mises en situation. [1] [2]

Selon les cas, le développement de certaines thématiques, et l'inclusion de compétences complémentaires, la durée d'une formation courte peut aller de 3 à 5 jours.

Les formations courtes pourront être réalisées en deux temps (exemple pour une formation de 5 jours (3 jours puis 2 jours) afin d'inclure une analyse des pratiques des séances faites entre les deux temps de formation.

L'enseignement de compétences complémentaires rallongera la durée de la formation.

a. Partie théorique

Le contenu de la partie théorique est décrit dans les thématiques à aborder, et décliné en objectifs d'apprentissage (cf chapitre 3). Un support de cours remis aux personnes formées permettra de récapituler les points essentiels de la formation.

En fonction des objectifs des formations de formateurs en simulation, plusieurs méthodes d'enseignement peuvent être utilisées : cours magistraux, classe inversée, outils numériques, mises en situation, quiz, ateliers, jeux sérieux, ateliers, etc...

b. Partie pratique

Une partie pratique est recommandée pendant les formations. Cette partie doit correspondre à un pourcentage minimum du temps total de formation de 33% au moins. Lors de cette partie pratique, le futur formateur doit faire l'expérience de facilitateur (compars), apprenant actif et observateur, lors des mises en situation ainsi que débriefeur au moins une fois. A l'issue des mises en situation, un retour d'expérience (« débriefing de débriefing ») sera proposé par le formateur avec mise en exergue des points positifs et des points d'amélioration. Le contenu de la partie pratique est décrit dans les thématiques à aborder, et décliné en objectifs d'apprentissage.

c. Ratio formateurs/formés

Un ratio formateur/participants élevé favorise les interactions, la sécurité psychologique, la possibilité d'expérimenter les différentes positions (ou postures)/situations (rôles).

Un ratio de 1 formateur pour 6 formés permet d'augmenter les interactions, notamment lors des travaux en sous-groupes.

3. Fin de Formation

a. Post test

« A l'issue de la formation, un post test est obligatoire. Il sera corrigé en fin de formation. Son but est, notamment, d'évaluer les connaissances des apprenants après la formation. Ce post test sera théorique. Les formateurs pourront proposer au minimum des QCM parmi une banque fournie dans l'appendice, partie 4, (QCM, QROC, test de sentiment d'auto-efficacité personnel). Le post test sera identique au pré-test et permettra une évaluation de la progression des connaissances des apprenants. »

b. Evaluation de la formation par les stagiaires

En fin de formation, une évaluation de la formation sera aussi réalisée. Elle comprendra :

- Une évaluation de l'organisation (ex. Accueil, déroulé, ambiance)
- Une évaluation des parties théoriques et pratiques de la formation
- Une évaluation des supports des moyens techniques de présentation des cours théoriques.
- Une évaluation des supports de cours remis aux stagiaires.

Les items de l'évaluation seront évalués grâce à des échelles de Likert.

Une partie texte libre sera prévue à la fin de l'évaluation pour collecter des remarques pertinentes pour l'amélioration des prochaines formations de formateurs.

Un exemple de questionnaire de satisfaction est disponible dans l'appendice, partie 6.

Une auto-évaluation du niveau des formés pourra être réalisée en fin de session. Elle portera sur l'ensemble des apprentissages.

- Elle différenciera le briefing, la simulation et le débriefing
- Elle suivra les règles générales de l'évaluation de l'apprentissage en intégrant les trois premiers niveaux de Kirkpatrick : niveau 1 : réactions vis à vis de la formation (voir ci-dessus) ; niveau 2 : perception ; niveau 3 : impact de cette formation sur leur pratique à venir.

Un suivi des apprenants peut être proposé à l'issue de la formation.

Ce suivi pourra consister en une journée de sessions en accompagnement d'au moins un formateur de formateur expérimenté. Le suivi pourra se limiter à des conseils ponctuels. Une seconde évaluation, à distance de la formation, est conseillée voire obligatoire dans certains pays de la francophonie.

c. Stage pratique

Une partie pratique est proposée pendant la formation courte, elle est obligatoire (ex. écriture de scénarios, mises en situations de simulation, débriefings...).

Après la formation, un plan d'action personnalisé peut être proposé. Ce plan d'action personnalisé peut comprendre un stage pratique dans une structure de simulation mais ce stage n'est pas obligatoire.

Si ce stage pratique est réalisé, il doit avoir lieu dans une structure de simulation de type 1, 2 ou 3 définie par l'HAS dans le Guide pour l'évaluation des infrastructures de simulation en santé (7) et les encadrants de stage doivent être titulaires d'un DU ou d'une Formation courte de Formateur en Simulation en santé et avoir une expérience personnelle d'au moins 25 journées de simulation à leur actif. Une durée de deux jours de stage est recommandée. Le stagiaire sera principalement observateur mais pourra participer activement en fonction de son niveau.

A l'issue du stage, un rapport de stage devra être envoyé à l'organisme de formation en mentionnant le lieu de la formation, le nombre de jours de formation, la date, le travail effectué (observateur ou formateur actif).

Chapitre 2 : les objectifs pédagogiques des formations courtes

1. Liste des thématiques et objectifs de formation.

Le but de ce travail est de fournir les connaissances de base nécessaires à l'apprentissage progressif des compétences par un encadrement pendant les formations courtes et par la suite par des formateurs plus expérimentés notamment. Nous retiendrons la définition de Jacques Tardif pour qui la compétence se définit comme « *un savoir-agir complexe prenant appui sur la mobilisation et la combinaison efficaces d'une variété de ressources internes et externes à l'intérieur d'une famille de situations* ». Pour Tardif, la compétence n'est pas directement observable. (9) Les compétences s'étendent donc au-delà des connaissances médicales et des compétences procédurales. (10) Une compétence n'est pas la simple aptitude à réaliser un geste difficile mais défini à l'avance. Il s'agit de choisir, de construire, d'adapter, voire de créer le geste.

Dans ce chapitre, les experts ont sélectionné les items de formation à aborder lors des formations

courtes de formateur et les ont déclinés sous formes d'objectifs de formation. Ces recommandations concernent les formations de formateurs courtes pour une formation initiale aux compétences de base de formateur en simulation:

Ces objectifs de formation peuvent être abordés lors de la partie théorique de la formation ou bien lors d'ateliers ou de mises en situation (« Pratique »)

1) Gestion du Risque en santé et erreur médicale

Connaître les principes de gestion de risque et d'erreur médicale en santé

Comprendre la genèse d'une erreur médicale

Connaître le modèle de Reason

Comprendre la place des Compétences Non Techniques (CNT) dans la genèse d'une erreur médicale

2) Compétences Non Techniques en médecine (CNT), en simulation

Théorie :

Définir les CNT / Facteurs Humains en santé

Définir le concept de CRM (Crisis Resource Management) et les nommer

Comprendre comment évaluer les CNT

Pratique :

Comprendre comment intégrer les CNT à l'écriture de scénarios

Comprendre comment débriefer les CNT

Savoir retrouver les CNT à partir de cas pratiques et /ou de vidéos

Réaliser au moins un scénario de simulation centré sur les CNT

3) Structure de simulation

Définir ce qu'est une structure de simulation ainsi que les différentes structures possibles (peut être intégré dans une présentation générale de la simulation en santé)

Présenter le guide d'évaluation des structures de simulation en santé

4) Définition de la Simulation, intérêt et limites de la simulation

Théorie :

Connaître la littérature sur l'intérêt de la simulation en santé : amélioration des connaissances, des compétences, des comportements et devenir du patient

Simulation en santé et autres simulations : points communs et différences

Intérêt de la haute-technologie pour un scénario donné

Comprendre la place centrale de la simulation dans l'enseignement interprofessionnel

Connaître les spécificités de la simulation Interprofessionnelle

Connaître l'existence du Développement Professionnel Continu (DPC) et son application en simulation

Être capable de définir précisément ce qu'est la simulation en santé

Connaître les outils de simulation : simulation humaine, synthétique, numérique...

Connaître l'existence du *SimDictionary* (8)

Pratique :

Connaître les arguments pour / contre la simulation

Savoir les intégrer lors des sessions de simulation

Comprendre l'intérêt de la simulation par rapport à d'autres outils pédagogiques

Être capable de comprendre la plus-value de la simulation en fonction des objectifs pédagogiques

Être capable d'identifier les situations où la simulation n'est pas indiquée

Visualiser une vidéo de simulation interprofessionnelle

5) Description des méthodes de simulation :

Théorie :

Connaître les différents types de simulation utilisés en santé :

1. Simulation numérique (jeux sérieux, simulation virtuelle)
2. Simulation humaine (PS), avec mise(s) en situation.
3. Simulation synthétique (mannequins) avec mise(s) en situation

Savoir adapter l'outil de simulation aux objectifs pédagogiques (incluant le PS)

Savoir adapter les objectifs pédagogiques aux outils de simulation

Souligner le prérequis nécessaire en simulation procédurale (ex. pré-requis cognitif (anatomie, physiologie), acquisition psychomotrice d'un automatisme, sécurité, indications, contre-indication, modalités de surveillance...)

Comprendre l'importance du briefing d'un PS et de son « dé rôle »

Comprendre l'importance du feedback du PS

Pratique :

Faire mettre en scène au moins scénario avec PS par le groupe

Identifier les différences avec un simulateur synthétique

6) Notion de fidélité en Simulation

Théorie :

Savoir définir la fidélité, le réalisme en simulation

Pratique :

Faire intégrer la notion de réalisme lors des sessions de débriefing

Comprendre l'origine multifactorielle de la notion de fidélité en simulation afin de construire des situations dites de haute-technologie indépendamment du réalisme du simulateur

Différencier les notions d'authenticité, de fidélité, de réalisme et de simulation pleine échelle

7) Formateurs en simulation (formation)

Théorie :

Connaître les différentes formations de formateurs existantes : formations courtes, DU, formations internationales, ...)

Connaître l'existence de formations complémentaires en simulation, au-delà des formations courtes de formateurs

Connaître l'existence de formations de troisième cycle permettant un apprentissage approfondi de l'enseignement par la simulation

Connaître la notion de formateurs réguliers ou non (cf guide HAS)

Comprendre l'apport de échelles validées pour évaluer les compétences du formateur en débriefing : (ex. DASH, OSAT (11) ou SHORT (12)).

Présenter les échelles d'évaluation du débriefing (ex. DASH) comme un exemple d'outil d'aide au débriefing

Connaître les principales modalités et outils d'évaluation du débriefing

Comprendre la structure d'un débriefing de débriefing

Pratique

Comprendre comment utiliser les échelles DASH dans ses différentes versions

8) Pédagogie et Simulation en santé

Connaître les grands principes de pédagogie

Comprendre comment organiser un enseignement (pré, post test, participation des apprenants, etc.)

Comprendre comment intégrer la simulation dans un programme de formation

Savoir quelles sont les théories de l'apprentissage qui sous-tendent l'utilisation de la simulation en santé

9) Mise en place d'un programme de simulation en santé

Théorie :

Connaître les étapes et les principes de mise en place d'un programme (curriculum) de simulation

Savoir définir des objectifs pédagogiques, la cible, les outils de simulation

Pratique :

Connaître les principes de mise en place d'un programme (curriculum) de simulation

(théorie puis réalisation d'un travail de groupe)

Exemple de construction d'un programme (curriculum) de simulation

10) Session de Simulation

Théorie :

Connaître les étapes d'une session de simulation

Pratique :

Comprendre la mise en œuvre et la gestion d'une session de simulation

11) Scénarisation en simulation

Théorie :

Être capable de construire un scénario de simulation

Relater la possibilité pour des formateurs travaillant d'ordinaire en formation initiale de co-construire des scénarios avec leurs étudiants

Comprendre l'intérêt des grilles d'élaboration d'un scénario

Connaître l'existence d'une grille d'évaluation en simulation

Pratique

Savoir mettre en scène un scénario de simulation

12) Place du comparse (facilitateur)

Théorie :

Comprendre l'importance du comparse (facilitateur/perturbateur) pendant la session de simulation, le débriefing, le cas échéant, ses rôles

Pratique :

Assister à ou animer des scénarios de simulation comprenant un comparse (facilitateur)

13) Principes de programmation en simulation

Comprendre l'impact possible de la programmation sur une scénarisation

14) Prébriefing et Briefing

Théorie :

Connaître les étapes clefs d'un pré-briefing

Connaître différentes modalités de briefing (salle plénière, en huis clos...)

Pratique :

Être capable de réaliser un prébriefing

Être capable de réaliser un briefing

15) Débriefing (principes)

Théorie :

Comprendre la structure du débriefing

Enoncer plusieurs méthodes de débriefings et l'intérêt de connaître plusieurs méthodes de débriefing

Connaître l'apport et les limites du co débriefing

Pratique :

Être capable de réaliser un débriefing

16) Debriefing difficile (Sensibilisation)

Théorie :

Définir un débriefing difficile

Connaître les principales causes de débriefing difficile

Identifier et comprendre les risques d'un débriefing difficile

Comprendre l'impact de la mort sur les scénarii

Comprendre l'intérêt, les limites et l'impact de la mort du simulateur sur les apprenants

Comprendre comment anticiper des débriefings difficiles

Donner une notion de résolution de débriefings difficiles

Pratique :

Donner une notion de résolution de débriefings difficiles dans au moins un débriefing de débriefing de la formation.

17) Evaluation des apprenants

Théorie :

Comprendre l'importance de l'évaluation formative en simulation

Comprendre la différence entre feedback et débriefing

Connaître et utiliser les différents niveaux de feedback

Comprendre les principes d'une grille d'évaluation en simulation

Connaître les différents niveaux de méthodologie d'évaluation de l'apprentissage définis par Kirkpatrick

18) Evaluation Sommative et simulation

Connaître la différence entre évaluation formative et sommative

Évaluation sommative et simulation :

- Maîtriser les types d'erreurs en évaluation
- Avoir des notions sur les performances évaluées
- Décrire les outils disponibles pour évaluer de façon sommative
- Identifier les comportements des évaluateurs
- Expliquer l'importance de la calibration des évaluateurs

- Reconnaître l'importance du feedback/débriefing le cas échéant
- Prendre en compte les spécificités de l'utilisation de la vidéo (le cas échéant)

19) Éthique en simulation

Définir l'éthique en simulation

Comprendre l'impact sur le formé de l'utilisation de la simulation (ex. mort sur les formés ou impact psychosocial de l'enseignement interprofessionnel (IP))

Comprendre l'impact sur le formateur de l'utilisation de la simulation (ex. PS)

Comprendre la relation Formateur / Formé et le souci comportemental permanent lors de la transmission « du savoir »

Noter que la déclaration d'Helsinki est applicable aux projets de recherche en simulation

20) Intérêt de la vidéo en simulation et droit à l'image

Connaître les types d'outils vidéo utilisables en retransmission, en débriefing et en débriefing de débriefings

Connaître les principes, indications, intérêts, contraintes et limites de l'utilisation de la vidéo (indépendamment des techniques et logiciels qui sont variables en fonction des fabricants)

Comprendre les principes du droit à l'image

21) Recherche en simulation

Connaître les possibilités de recherche en simulation (objet /moyen de recherche)

2. Taxonomie de ces items

Le but de ce chapitre est de préciser le degré d'approfondissement de chaque item proposé au chapitre 2.1 correspondant au niveau de maîtrise attendu au terme de la FC. Il n'est pas retenu de chronologie ou de hiérarchie pour l'abord des items.

Trois catégories sont proposées et présentées avec des verbes d'action (13). Les trois catégories sont définies ci-dessous avec les 3 définitions suivantes avec, entre parenthèses, le(s) niveau(x) de verbe au(x)quel(s) cela se réfère (13).

1. Avoir des connaissances, comprendre l'importance pour la pratique de la simulation (1, 2)
2. Appliquer, utiliser dans différentes situations (3)
3. Analyser, argumenter et mettre en œuvre un concept (créatif) (4,5)

Remarque : "L'évaluation » en simulation peut revêtir deux aspects : l'évaluation formative et l'évaluation sommative. Lorsque c'est nécessaire, la spécificité est précisée, sinon le terme "évaluation" se réfère au concept global d'évaluation incluant évaluation formative et sommative indistinctement."

Tableau 1 : Proposition de catégorisation des items enseignés lors des formations courtes avec des verbes d'actions (NB : chaque catégorie inclut systématiquement la(les) catégorie (s) inférieure(s)) :

Items de formation	Catégorie	Verbes
Gestion du Risque en santé et erreur médicale	1	Expliquer, décrire
Compétences non techniques en médecine (CNT), en simulation	2	Choisir, Décrire, intégrer
Structures de simulation (définition SoFraSimS/HAS)	1	Connaître, catégoriser
Définition, intérêts et limites de la Simulation	1	Définir, expliquer
Description des outils de simulation	2	Décrire, choisir
Notion de fidélité en Simulation	2	Distinguer, argumenter
Formation des formateurs en simulation	1	Connaître, différencier
Pédagogie et Simulation en santé	2	Préparer, construire, organiser
Mise en place d'un programme de simulation en santé	2	Construire, collaborer
Session de Simulation	3	Mettre en place, analyser
Scénarisation en simulation	2	Construire, préparer, organiser
Place du comparse	2	Préparer, utiliser
Principes de programmation en simulation	1	Connaître
Prébriefing et Briefing	3	Argumenter, organiser, préparer, produire
Débriefing (principes)	3	Préparer, structurer, conduire
Debriefing difficile (Sensibilisation et Prise en charge)	1	Définir, identifier
Evaluation formative des apprenants	3	Argumenter, organiser, préparer, produire
Évaluation sommative et simulation	1	Connaître, définir
Éthique en simulation	1	Connaître, définir
Intérêt de la vidéo en simulation et droit à l'image	2	Décrire, choisir
Recherche en simulation	1	Connaître, catégoriser

Chapitre 3 : Curriculum des formateurs dispensant les Formations courtes

1. Formation initiale des Formateurs de Formateurs en Simulation

Les formations courtes en simulation en santé doivent être dispensées par des formateurs titulaires d'un Diplôme Universitaire de pédagogie en lien avec la simulation en santé et/ ou la pédagogie.

2. Activité du Formateur de Formateur en Simulation

Le formateur qui dispense les formations courtes en simulation en santé devra participer à un nombre minimal de 2 formations de formateurs en simulation en santé par an. De plus, comme tout formateur en Simulation, le formateur qui dispense des formations courtes de formateurs en simulation devra pratiquer au moins 6 séances de simulation en santé par an.

3. Evaluation des formateurs

Les formateurs dispensant les formations courtes en simulation en santé ont plusieurs outils d'évaluation à disposition : autoévaluation par *Debriefing Assessment for Simulation in Healthcare* DASH (5), évaluation par les stagiaires ou par un formateur externe, notamment grâce au DASH.

Chapitre 4 : Les formations complémentaires

1) Méthodologie de travail :

a. Sélection des mots clefs/thématiques

Pour réaliser un état des lieux des formations complémentaires existantes en simulation en France et à l'international, les différentes thématiques des formations complémentaires ont été listées en les regroupant en 5 chapitres (**Tableau 2**) : Les techniques de simulation, techniques de débriefing, contenu pédagogique, outils pour s'évaluer en tant que formateur et autres thématiques.

Tableau 2 : Regroupement des thématiques des formations complémentaires en 5 chapitres

Technique de simu :
Formation procédurale
simulation avec patients simulés, et approche patient partenaire
simulation hybride,
simulation numérique, jeux sérieux, réalité augmentée, réalité virtuelle, voir simulation distancielle
Technique de débriefing :
Perfectionnement de débriefing/débriefing avancé
Débriefing complexe (codébriefing, débriefing intrepo,...), débriefing difficile
utilisation de la vidéo dans le débriefing
débriefing distanciel
Débriefing de débriefing
Contenu pédagogique
Connaissance des différents outils permettant d'optimiser les contenus des formations (ex TeamSTEPPS, outils de bonnes pratiques de sécurité, ...)
Formations portant sur la gestion des risques
Formations aux FH et CNT
Outils pour s'évaluer :
Grille d'éval de débrief : DASH, OSAD,
Divers :
grimages
construction scénario
programmation informatique des MHF
formations de formateur en simulation
formations des évaluateurs en simulation
formation pour savoir piloter un centre de simulation (hors technicien)

b. Recherche

Les recherches ont été réalisées sur la période 2021-2022, en français, anglais et espagnol, en utilisant plusieurs canaux : un sondage flash via GoogleForm® envoyé sur le mailing list des centres de simulation de la SoFraSimS, une recherche sur internet en utilisant les mots clés (**Tableau 2**), une recherche des DU portant sur chacun des items du référentiel.

Seules les formations ayant un programme rédigé et accessible ont été retenues pour apparaître dans la liste finale. Les items suivants ont été retenus : centre de simulation et organisme de formation, intitulé de la formation, thématique, durée, pays, langue, nombre d'apprenants maximum, méthodes pédagogiques, objectifs pédagogiques, lien vers le programme ou le site internet.

Concernant les Diplômes Universitaires, seuls les DU ou DIU concernant les thématiques sont répertoriés sans être listée compte tenu du risque de non-exhaustivité et de la variabilité annuelle.

2) Résultats :

Les formations complémentaires présentées dans le document annexe se veulent une illustration non exhaustive de l'offre existante en matière de formations complémentaires pour les formateurs en simulation ayant bénéficié d'une formation initiale soit de type formation courte soit de type DU.

Constats généraux :

La durée de ces formations varie de 0,5 j à 5 j (moyenne 2,2 j).

Elles sont réalisées par différents organismes de formation tant publics (ex. centres de simulation hospitaliers ou hospitalo-universitaires) que privés.

Ces formations sont la plupart du temps réalisées en présentiel en utilisant des méthodes de pédagogie active et de simulation mais l'on voit se développer les formations en distanciel notamment à l'international.

La thématique du débriefing occupe une large place dans l'échantillon témoignant des besoins des formateurs en matière de débriefing, tant au niveau national qu'international.

Au-delà du socle commun concernant le déroulé et la structuration du débriefing, les différentes formations proposées illustrent la nécessité d'acquisition de compétences complémentaires en débriefing. Le schéma classique d'évolution des compétences du formateur en simulation semble évoluer en trois étapes :

- (1) Acquisition des connaissances de base en matière de débriefing lors des formations initiales.
- (2) Pratique du débriefing pendant un certain nombre de sessions (ex. certaines formations complémentaires posent comme prérequis 1 an de simulation ou 25 débriefings). Cette phase de « mûrissement » permet la maîtrise de la structure de base du débriefing au travers de la pratique.
- (3) formations complémentaires en lien avec des situations spécifiques (ex. débriefing difficile), des approches spécifiques (ex. *Debriefing with good judgment*) ou des modalités pédagogiques (ex. adaptation du débriefing aux apprenants et/ou aux objectifs).

En parallèle, l'intégration des facteurs humains en simulation est en plein développement. Ces formations sont le plus souvent généralistes sur les thématiques facteurs humains en santé bien que l'on voit apparaître des formations en lien avec des modèles (ex. TeamSTEPPS®) ou concernant les modalités spécifiques du débriefing des facteurs humains.

Une autre thématique rencontrée concerne différentes modalités pédagogiques plus ou moins en lien avec la simulation. Il s'agit des formations sur la réalité virtuelle, la simulation numérique, les serious games ou les escape games pédagogiques.

Notons qu'il existe peu de formations sur la thématique de la simulation procédurale ou sur les spécificités de l'utilisation des patients et partenaires simulés. Concernant ce dernier point, il importe de différencier la formation des acteurs et des patients simulés qui fait l'objet de recommandations spécifiques (ex. ASPE : Association for Standardized Patient Education) de la formation des formateurs qui utilisent la simulation avec patients simulés.

Citons enfin les quelques formations plus techniques telles que les formations au maquillage, à la programmation des simulateurs haute-technologie, les formations pour les techniciens de simulation, ou encore l'évaluation en simulation.

Au total, l'offre de formations complémentaires est vaste et touche de nombreuses thématiques même si on peut constater la rareté ou l'absence de formations concernant certaines thématiques. Ce premier recensement permet un état des lieux intéressant mais ouvre aussi des pistes de réflexion.

Lorsque différentes formations complémentaires ont pour objectif le développement des mêmes compétences, il n'existe actuellement pas d'échelles de comparaison qualitative de celles-ci avec potentiellement une hétérogénéité des contenus et des acquis. Le développement d'outils adaptés serait une piste de recherches pour le futur.

Enfin, ce travail de recensement met en évidence la pertinence d'introduire une approche par compétences. En effet, pour aider au choix et à la sélection de ces formations complémentaires, il importe de définir les compétences de base communes à tous les formateurs en simulation, les compétences complémentaires à acquérir après mûrissement et les compétences spécifiques en lien avec les modalités d'exercice du formateur (14).

Chapitre 5 : cas particuliers des formateurs en évaluation

sommative

1. Points clés du texte court sur l'évaluation sommative en simulation (15)

POINT 1 :

Concernant les formateurs pour l'évaluation sommative (ES), ils doivent probablement avoir des compétences spécifiques, en raison d'un nombre important d'erreurs lors des ES en simulation, malgré une recherche d'objectivité .

Tableau 3 : Exemples d'erreurs, d'effets et de biais d'évaluation en ES en simulation (16,17)

Type d'erreur	Description de l'erreur
Erreur d'homogénéisation	Tendance des évaluateurs à donner une note ni trop bonne ni trop mauvaise, rendant plus difficile la discrimination.
Effet de halo	Tendance à tout voir bien ou mal dans une même prestation.
Effet temps	Biais lié aux observations de performances ou de contre-performances précoces ou tardives lors de la prestation.
Biais de « clémence »	Volonté de ne pas donner de mauvaises notes.
Erreur de référentiel	Jugement en fonction de ce que l'évaluateur aurait fait et non de l'outil d'évaluation.
Effet groupe	Évaluation basée sur la prise en charge globale plutôt que sur la performance de l'évalué.

POINT 2 :

l'ES nécessite la maîtrise des outils d'évaluation pour éviter les biais d'évaluation. (18-22)

POINT 3 :

l'ES nécessite la rédaction de scénarios spécifiques, mis en scène de façon reproductible.

POINT 4 :

La réalisation d'une ES en simulation nécessite 3 types de formateurs avec des rôles spécifiques.

- des formateurs-concepteurs responsables de la conception de la situation d'évaluation, de la sélection du(des) outil(s) d'évaluation, de la formation du(des) formateur(s)-évaluateur(s) et de l'encadrement de la session d'évaluation.

- des formateurs-opérateurs responsables du déroulé de la situation de simulation support de l'évaluation.
- des formateurs - évaluateurs réalisant l'évaluation en utilisant le(s) outil(s) d'évaluation sélectionné(s) par les formateur(s)-concepteur(s) au(x)quel(s) ils auront été formés et entraînés spécifiquement.

Ces différents formateurs nécessiteraient des formations initiales et continues spécifiques adaptées à leurs missions (18,20). Des notions sur les rôles et les missions de ces formateurs devraient, à l'avenir, être intégrées dans toutes les formations de formateurs en simulation.

Tableau 4 : Types de formateurs nécessaires en ES, connaissances à acquérir

Formateur	Concepteur	Opérateur	Evaluateur
Formation initiale du formateur	Diplôme Universitaire (DU) de formateur en simulation ou DU de pédagogie de 3e cycle associé à une formation courte en simulation.	Formation courte de formateur.	Formation courte de formateur + formation spécifique à l'évaluation réalisée.
Formation continue du formateur	Réalisation de 6 sessions par an (1)	Réalisation de 6 sessions par an (1)	Réalisation de 6 sessions par an (1) + calibration régulière adaptée aux outils utilisés.
Missions	Intégration de l'évaluation au curriculum. Conception et validation de l'évaluation.	Encadrer la mise en scène des situations d'évaluation.	Procéder à l'évaluation.
Capacités génériques (intégrées aux formations de formateurs)	• Maîtriser les types d'erreurs en évaluation • Avoir des notions sur les performances évaluées. • Décrire les outils disponibles pour évaluer de façon sommative. • Identifier les comportements d'évaluateurs. • Expliquer l'importance de la calibration des évaluateurs. • Reconnaître l'importance du feedback/débriefing le cas échéant. • Prendre en compte les spécificités de l'utilisation de la vidéo (le cas échéant).		
Capacités spécifiques à une fonction donnée (formation spécifique)	Concevoir et valider la situation d'évaluation Comparer les outils d'évaluation. Organiser la formation du/des formateur(s)-évaluateur(s)		Identifier les performances évaluées. Maîtriser les outils d'évaluation utilisés. Identifier les comportements d'évaluateur. Utiliser fidèlement un outil d'évaluation après calibration

2. Compétences spécifiques-connaissances à acquérir :

a. Pour tous les formateurs avec activité d'ES

Ce socle commun est issu du texte court sur l'évaluation sommative en simulation et mentionné dans le chapitre 2.1 de ce guide.

Ces connaissances devraient être acquises dans le cadre des formations courtes et/ou DU de formateur en simulation.

- Connaître les types d'erreurs en évaluation
- Avoir des notions sur les performances évaluées
- Décrire les outils disponibles pour évaluer de façon sommative
- Identifier les comportements des évaluateurs
- Expliquer l'importance de la calibration des évaluateurs
- Reconnaître l'importance du feedback/débriefing le cas échéant
- Prendre en compte les spécificités de l'utilisation de la vidéo (le cas échéant)

b. Pour les formateurs – concepteurs :

- **Être capable de :**
 - **Mettre en œuvre une ES en simulation dans le cadre d'un programme de formation.** Les formateurs-concepteurs sont responsables de la conception de la situation d'évaluation, de la sélection du(des) outil(s) d'évaluation, de la formation du(des) formateur(s)-évaluateur(s) et de l'encadrement de la session d'évaluation. Cette mise en œuvre se fait grâce à une équipe pédagogique comprenant au moins un expert du domaine à évaluer. La sélection des différents formateurs- opérateurs et formateurs-évaluateurs sera réalisée en concertation avec l'équipe pédagogique.

- **Prérequis :**

- Le formateur-concepteur devra être titulaire :
 - Soit d'un DU de formateurs en simulation, soit d'un diplôme de pédagogie de 3^e cycle associé à une formation courte de formateur en simulation.
 - Et d'une formation à l'évaluation sommative en simulation (intégrée au programme du DU de formateur en simulation ou du DU de pédagogie de 3^e cycle, sinon il s'agira d'une formation complémentaire spécifique à l'évaluation sommative en simulation).
- Idéalement, une expertise dans le domaine et/ou la spécialité à évaluer.

- **Compétences spécifiques à maîtriser :**

- Être capable de mettre en œuvre la conception d'un programme pédagogique. (Expérience minimale)
- Être capable de réaliser l'adéquation entre objectif pédagogique et outil de simulation
- Connaître les différents outils disponibles pour l'évaluation (avec notion de faisabilité, validité, fiabilité, effet pédagogique)
- Être capable de mettre en œuvre une session de formation par simulation. (expérience minimale) :
- Être capable de concevoir le scénario en tenant compte des compétences attendues et à évaluer
- Être capable de concevoir et de mettre en œuvre une grille d'évaluation valide et fiable (15)
- Être capable de sélectionner l'équipe pédagogique de formateurs (évaluateur et opérateur), de former (à l'aide d'un manuel, d'une vidéo ou tout autre outil pédagogique) aux compétences spécifiques les 2 autres types de formateurs, d'évaluer l'acquisition de ces compétences et leur persistance dans le temps (p. ex. recalibrage du formateur-évaluateur).

- **Formation continue :** En plus de la formation continue dans le cadre de la formation de formateur en simulation, mise en œuvre au moins d'une session d'évaluation sommative par an.

Chapitre 6 : vers la création d'un portfolio

En pédagogie, en simulation en santé, comme en médecine, la demi-vie des informations est courte et les stagiaires doivent recevoir une information régulière et conséquente concernant leur développement et leurs progrès. (23)

Même l'expertise professionnelle (niveau le plus abouti de la compétence professionnelle), à l'instar des autres niveaux de compétences professionnelles, ne peut être maintenue et développée qu'au prix d'une pratique particulière, consciente et volontariste, explicitement orientée vers l'apprentissage, et qu'on désigne sous le terme de pratique intentionnelle (*deliberate practice*). (24)

Il nous paraît indispensable de disposer d'un outil commun permettant à la fois de présenter la formation initiale du formateur, sa participation à des actions de formation continue, ses activités pédagogiques, ses activités de recherche, ses publications.

1) Outil commun de suivi du formateur en simulation en santé :

- Une première partie « curriculum vitae » pourrait être accessible au grand public ou limité à ses collègues de travail ou ses employeurs. (25)
- Une deuxième partie, plus personnelle permettra une action de réflexion sur sa propre formation continue : à partir des formations reçues et des formations effectuées, le formateur en simulation pourra réfléchir sur tout son parcours et sur la nécessité de telle ou telle action de formation accessible grâce à des formations complémentaires en fonction de ses objectifs et/ou des objectifs de la structure. Le formateur pourra ainsi planifier ses futurs apprentissages grâce à cette démarche réflexive. Cette seconde partie sera réservée au formateur lui-même. Elle devra lui permettre de formuler ses objectifs de formation continue. Selon les cas, un accès du portfolio pourra être donné par le formateur à son encadrant pour orienter sa formation continue.

Ce curriculum vitae et cette partie « réflexive » répondent à la définition d'un portfolio.

2) But du portfolio

En plus de cette dimension d'apprentissage (*portfolio-based learning*), l'entretien régulier de ce portfolio pourra permettre une recertification périodique (*portfolio-based assessment*), le cas échéant : visite de certification d'une structure de simulation en santé (1) ou labellisation d'un organisme de formation, par exemple Qualiopi®. (2)

3) Les items nécessaires dans le portfolio du Formateur en Simulation

a. Partie Curriculum

Tableau 5: Partie Curriculum du portfolio

Curriculum vitae			
Nom		Prénom	
Prénom		Date de naissance	
Adresse actuelle		Email	
Lieu d'exercice actuel			
Structure(s) de simulation (Dates et lieux)			
Formation du formateur en simulation			
Formations reçues	Formation initiale	DU de formateur en simulation	
		Formation courte de formateur en simulation	
		Autre diplôme de troisième cycle en pédagogie	
	Formations complémentaires	Autre DU/Master ou formation complémentaire en simulation	
Implication lors de congrès de simulation (Nom, lieu et date)	En tant qu'auditeur		
	En tant qu'orateur		
	En tant qu'organisateur		
Publications liées à la simulation (titre, revue et date)			
Cours théoriques ou webinars liés à la simulation assurés (Titre, organisme et date)			

b) Partie portfolio

Tableau 6 : Partie portfolio du curriculum

Date de la formation :			
Type de public			
Formation Initiale		Formation Continue	
Mono professionnelle		Mono professionnelle	
Paramédicale		Paramédicale	
Médicale		Médicale	
Autres		Autres	
Interprofessionnelle		Interprofessionnelle	
Décrire les personnels en présence		Décrire les personnels en présence	
Objectifs de formation			
Matériel de simulation utilisé			
Conclusions sur la formation			
Points forts de la formation		Axes d'amélioration	

4) **Forme du document :**

Dans un premier temps, pendant son développement, le contenu du portfolio sera papier ou électronique. Dans un second temps, le portfolio pourra être intégré au site de la SoFraSimS®, accessible aux adhérents. Enfin, idéalement, ce portfolio pourra évoluer vers une application électronique.

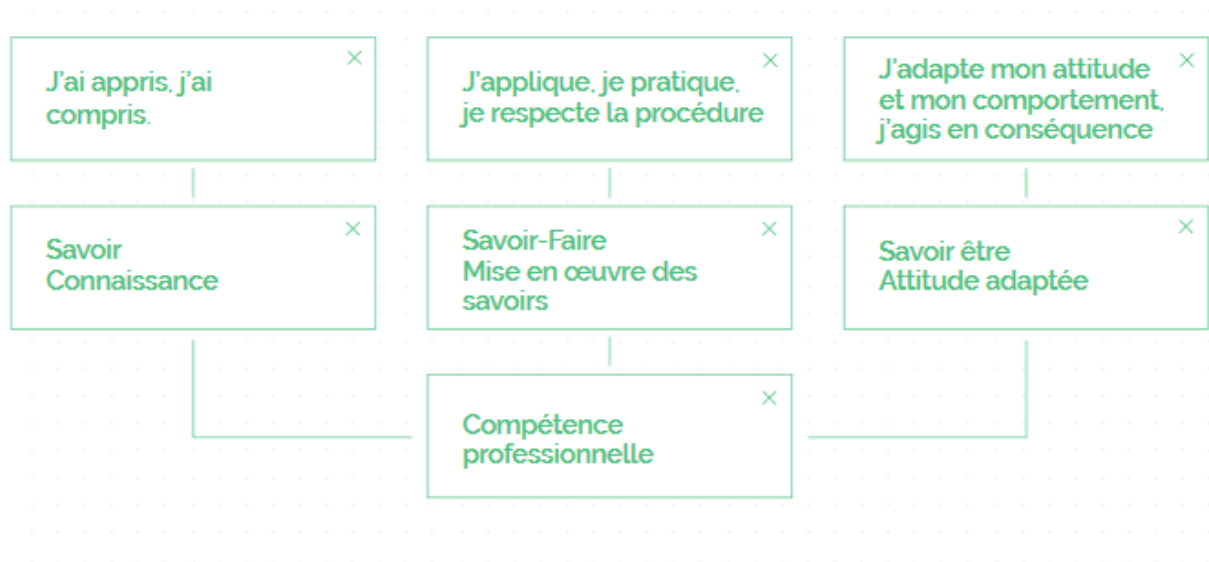
En effet, plusieurs travaux suggèrent que des effets positifs pourraient être mis au crédit du support électronique et ont trouvé, par exemple, qu'un dispositif de portfolio électronique, proposé à des résidents de gynécologie obstétrique et leur donnant accès à des ressources directes via Internet, augmentait significativement leur perception d'une capacité à autodiriger leurs apprentissages. Plusieurs expériences en formation initiale rapportent des facilités permises par le recours à un portfolio via Internet, telles que l'accès à des avis de pairs ou d'experts. (27).

Chapitre 7 : Vers une approche par compétences

Une approche par compétence consiste à acquérir un savoir en fonction des objectifs fixés mais aussi à développer des compétences attendues. (14)

C'est donc l'acquisition d'un savoir, d'un savoir-faire et d'un savoir-être (**Figure 1**).

Figure 1 : Schéma de l'approche par compétence (1)



Cette approche permettrait de répondre aux attentes des formateurs, des responsables de structures, des formateurs de formateurs, et à l'avenir des évaluateurs de formateurs. Elle permettrait également d'être une approche commune lors des travaux de la SoFraSimS concernant les compétences du formateurs (référentiel de formations courtes, listing des formations complémentaires, suivi et évaluation, portfolio, création des formations...)

Être formateur en simulation en santé requiert de multiples compétences. Certaines sont communes à tous les formateurs, d'autres sont spécifiques aux types de simulations pratiquées.

Certaines doivent s'acquérir en formation initiale d'autres en formation continue. La plupart sont évolutives, mais certaines peuvent aussi avoir des paliers d'acquisition attendus différents selon certains critères. Pour tendre vers un parcours formatif du formateur en simulation, une approche par compétences semble donc indispensable. Le SGT-3 a partagé 2 articles permettant de débiter cette réflexion autour de l'approche par compétences (28,29).

Cette approche par compétences nécessite dans un premier temps la rédaction du « Référentiel des compétences du formateur en simulation ».

Ce référentiel pourrait contenir :

1. Le profil complet du formateur

- Caractéristiques individuelles
- Valeurs (bienveillance, justesse, écoute...)
- Expertise requise
- Connaissances
- Compétences techniques
- Compétences non techniques

2. Le listing des outils d'aide au développement des compétences

- Liens vers les référentiels -guide existants
- Listing des formations complémentaires avec une entrée par compétences visées
- Autres méthodes formatives (format, outils,) : échanges de pairs, débriefing de débriefing, évaluation formative du formateur, ...

Ainsi, ce référentiel permettrait de :

1. Pour le formateur de :

- Connaître les compétences attendues d'un formateur
- Reconnaître la place des compétences non techniques du formateur, des compétences en débriefing et comprendre les différents degrés d'acquisition/maîtrise
- Trouver les outils adaptés à son développement des compétences selon le niveau d'expertise

2. Pour le responsable de structure de :

- Être un outil d'aide au recrutement/choix des profils de formateurs
- Servir de guide complet des compétences (compétences socles/compétences spécifiques) aidant à l'accompagnement des formateurs, mais aussi au management de l'équipe de formateurs

3. Pour le formateur de formateur :

- Identifier les compétences à développer en formation complémentaires et cibler le degré d'approfondissement et de maîtrise ciblés
- Identifier les formations complémentaires qui n'existent pas actuellement mais qui mériteraient d'être développées

Dans un second temps, ce référentiel servirait de support aux différents travaux de la SoFraSimS portant sur les compétences formateurs, réactualisation des référentiels existants, création de nouveaux référentiels ou encore pour structurer/ développer l'évaluation des formateurs....

Ainsi, le groupe de travail propose de poursuivre le présent travail par l'élaboration du « Référentiel de compétences de formateurs en simulation ».

Conclusion

Ces recommandations de bonnes pratiques décrivent la forme et les objectifs pédagogiques des formations de formateurs courtes en simulation en santé. Les recommandations incluent à la fois des informations sur le contenu de ce type de formation et sur l'évaluation des formations, des formateurs et des apprenants. L'objectif est d'homogénéiser et de renforcer les pratiques existantes mises en œuvre lors des formations courtes de formateur.

Conformément à la demande de réactualisation des formations de formateurs en simulation par la SoFraSimS, ces recommandations renforcent aussi la formation continue du formateur en simulation en proposant une liste des formations complémentaires existantes (autres méthodes de débriefing, grimage, débriefings difficiles, etc...). Deux chapitres particuliers sont réservés à la formation des formateurs destinés à faire de l'évaluation sommative en simulation et à la création d'un portfolio qui permettra au formateur en simulation un travail réflexif sur son développement professionnel.

Enfin, le groupe de travail a ébauché de futurs travaux : réalisation d'un portfolio électronique ou encore l'élaboration d'un « Référentiel de compétences de formateurs en simulation ».

Références

- (1) Guide de bonnes pratiques en matière de simulation en santé : https://www.has-sante.fr/portail/upload/docs/application/pdf/2013-01/guide_bonnes_pratiques_simulation_sante_guide.pdf; accès le plus récent 12/03/2023 (actualisation prévue en 2023)
- (2) Reference HAS note de cadrage : https://www.has-sante.fr/portail/upload/docs/application/pdf/2011-01/guide_methodologique_note_de_cadrage.pdf, accès le plus récent 12/03/2023
- (3) Guide méthodologique : Élaboration de recommandations de bonne pratique. Méthode « Recommandations par consensus formalisé ». Décembre 2010. https://www.has-sante.fr/portail/upload/docs/application/pdf/2011-11/guide_methodologique_cf_40_pages_2011-11-03_15-40-2_278.pdf (accès le plus récent 12/03/2023)
- (4) Etat des lieux des formations de formateurs en France, atelier SoFraSimS, Clermont Ferrand 2016, <https://sofrasims.org/sofrasims/groupe-de-travail/formations-courtes-en-simulation>, accès le plus récent 28/03/2023
- (5) Debriefing Assessment for Simulation in Healthcare (<https://harvardmedsim.org/debriefing-assessment-for-simulation-in-healthcare-dash-french>, accès le plus récent 28/03/2023)
- (6) Guide du DPC, simulation en santé, https://www.has-sante.fr/upload/docs/application/pdf/2015-07/simulation_en_sante_fiche_technique_methode_de_dpc.pdf, accès le plus récent 28/03/2023)
- (7) Guide pour l'évaluation des infrastructures de simulation en santé https://www.has-sante.fr/jcms/c_2626164/fr/evaluation-des-infrastructures-de-simulation-en-sante, accès le plus récent 12/03/2023
- (8) Simdictionary: <http://www.ssih.org/Portals/48/Docs/Dictionary/simdictionary.pdf>, accès le plus récent 12/03/2023
- (9) Tardif J, Fortier G, Préfontaine C. L'évaluation des compétences: documenter le parcours de développement. Montréal: Chenelière Éducation, 2006.
- (10) Neira VM, Bould MD, Nakajima A, Boet S, Barrowman N, Mossdorf P, Sydor D, Roeske A, Noseworthy S, Naik V, Doherty D, Writer H, Hamstra SJ. "GIOSAT": a tool to assess CanMEDS competencies during simulated crises. *Can J Anesth* 2013;60:280–9.

- (11) Unnacles J, Thomas L, Korndorffer J, Arora S, Sevdalis N. Validation evidence of the paediatric Objective Structured Assessment of Debriefing (OSAD) tool. *BMJ Simulation and Technology Enhanced Learning* 2016. Published online May 24, 2016.
- (12) Rivière E., Aubin E., Tremblay SL et al. A new tool for assessing short debriefings after immersive simulation: validity of the SHORT scale. *BMC Med Educ* 201 ;19 : 82.
- (13) Adams NE. Bloom's taxonomy of cognitive learning objectives. *J Med Libr Assoc.* 2015 Jul;103(3):152-3. doi: 10.3163/1536-5050.103.3.010. PMID: 26213509; PMCID: PMC4511057.).
- (14) UNIV-APC-Vnumerique.pdf [Internet]. Disponible sur: <https://elans.univ-poitiers.fr/wp-content/uploads/sites/459/2021/06/UNIV-APC-Vnumerique.pdf> (dernier accès 28/03/2023)
- (15) <https://sofrasims.org/wp-content/uploads/2022/05/GTES-Evaluation-Sommative-et-Simulation-en-Sante-VIntegrale-Fev232022-V-Def.pdf> (dernier accès le 28/03/2023)
- (16) Association of AMERICAN Medical Colleges. MedEdPORTAL Assessment Instrument Guidelines. In: *MedEdPORTAL Author Handbook*. Washington (DC): AAMC, 2011:36. Disponible sur https://www.adea.org/uploadedFiles/ADEA/Content_Conversion_Final/mededportal/Documents/authorhandbook2012.pdf (dernier accès le 28/03/2023)
- (17) Oermann MH, Saewert KJ, Charasika M, Yarbrough SS. Assessment and grading practices in schools of nursing: national survey findings part I. *Nurs Educ Perspect* 2009;30:274–8
- (18) Humphrey-Murto S, Varpio L, Wood TJ, Gonsalves C, et al The Use of the Delphi and Other Consensus Group Methods in Medical Education Research: A Review. *Acad Med J Assoc Am Med Coll* 2017;92:1491–8. 74.
- (19) Murphy MK, Black NA, Lamping DL et al. Consensus development methods, and their use in clinical guideline development. *Health Technol Assess Winch Engl* 1998;2:i-iv, 1–88. 75.
- (20) Linstone HA, Turoff M, eds. *The Delphi method: techniques and applications*. Reading, Mass: Addison-Wesley Pub. Co., Advanced Book Program, 1975. 76.
- (21) Jones J, Hunter D. Consensus methods for medical and health services research. *BMJ* 1995;311:376–80. 77.
- (22) Propst EJ, Wolter NE, Ishman SL, et al. Competency-Based Assessment Tool for Pediatric Tracheotomy: International Modified Delphi Consensus. *The Laryngoscope* 2020;130:2700–7
- (23) General Medical Council. *Tomorrow's doctors: Recommendations on Undergraduate Medical Education*. London: GMC, 2003.
- (24) Ericsson KA. Deliberate practice and the acquisition and maintenance of expert performance in medicine and related domains. *Acad Med* 2004 ;79 (Suppl. 10):S70-S81.

- (25) Legendre, R. "Dictionnaire actuel de l'éducation. Montréal: Guérin." Dessus P.(2008). Qu'est ce que l'enseignement (1993): 139-158.
- (26)<https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/acteurs-cadre-et-qualite-de-la-formation-professionnelle/article/qualiopi-marque-de-certification-qualite-des-prestataires-de-formation>, last access 28/03/2023)
- (27)Fung MFK, Walker M, Fung KFK, et al. An internet-based learning portfolio in resident education: the KOALA multicentre programme. MedEduc, 2000;34: 474-9
- (28)Cheng A, Eppich W, Kolbe M, et al. A Conceptual Framework for the Development of Debriefing Skills: A Journey of Discovery, Growth, and Maturity. Simul Healthc J Soc Simul Healthc. févr 2020;15(1):55-60.
- (29) Delmas Ve, Delmas Vi. Concept pédagogique : la roue des compétences du formateur en simulation en santé. Rev'Sims.2021;2 : 28-35. DOI : 10.48562/revsims-2021-0005

APPENDICE:

Partie 1 : Synthèse des sigles utilisés dans le présent référentiel

ANDPC : Agence Nationale du Développement Professionnel Continu

CNT : Compétences non techniques

CRM : Crisis Resource Management

QROC : Questions à Réponse Ouverte Courte

DASH : Debriefing Assessment for Simulation in Healthcare

DPC : Développement Professionnel Continu

DU : Diplôme Universitaire

ES : Evaluation Sommative

FC : Formation Courte

FH : Facteur Humain

GT Groupe de Travail

HAS : Haute Autorité de Santé

IP : InterProfessionnel

PS : Participant Simulé

QCM : Questions à Choix Multiples

QCS : Questions à Choix Simple

QRU : Question à Réponse Unique

SAE : Sentiment d'Auto-Efficacité

SGT : Sous-Groupe de Travail

SoFraSimS : Société Francophone de Simulation en Santé

Partie 2 : groupe d'élaboration du référentiel

Groupe de travail (GT)

Coordination du GT : Dr François LECOMTE, Médecin Urgentiste, APHP, CHU COCHIN-HOTEL DIEU, Responsable du Diplôme Universitaire de Formateurs à l'Enseignement de la Médecine par Université Paris Cité. francois.lecomte@cch.aphp.fr

Sous-Groupe de Travail 1 :

Clément Buléon (responsable du sous-groupe de travail) :

François Magnin : maître d'enseignement et responsable du centre de simulation à la Haute École de Santé de Fribourg (HEdS-FR), filière soins infirmiers.

Aude Charles : Médecin urgentiste, SAMU SMUR de Reims

Mathieu Benhaddour : Médecin urgentiste CHU ROUEN

Guillaume Der Sahakian, Médecin Urgentiste, Directeur médical CESIM84, FMI Nord Vaucluse (CH Orange, Valréas et Vaison la Romaine)

Jennifer Joris : Infirmière sage-femme, spécialisée en soins intensifs et soins d'urgence

Responsable du département de simulation pour la province de Liège, Responsable du D-brief – Centre de simulation interdisciplinaire, Liège, Belgique

Sous-Groupe de Travail 2 :

Marie Jacquet (responsable du sous-groupe de travail) : Directrice du SimLabS, Laboratoire d'apprentissage des métiers de la santé par la simulation du Pôle Santé de l'Université Libre de Bruxelles et du Département Santé de la Haute Ecole Libre de Bruxelles Ilya Prigogine

Nelly Garcia :

Ibtissam Youlyouz-Marfak : Professeur, Centre de **F**ormation et de **R**echerche en **S**imulation de Settat, Institut Supérieur des Sciences de la Santé, Université Hassan 1er de Settat, Maroc

Vincent Laudénbach : Professeur, Service de Pédiatrie néonatale et Réanimation, Centre Hospitalier Universitaire Charles Nicolle, Rouen,

Julie Maes : Coordinatrice pédagogique et scientifique du SimLabS ULB – HELB Ilya Prigogine

Sarah Nouwynck : Conseillère pédagogique de la Faculté de Médecine de l'Université Libre de Bruxelles et coordinatrice pédagogique du SimLabS ULB – HELB Ilya Prigogine

Eva Feigerlova Maître de Conférences des Universités - Praticien Hospitalier, Faculté de Médecine, Maïeutique et métiers de la Santé, INSERM UMR_S 1116 - DCAC, Université de Lorraine

Endocrinologie-Diabétologie-Nutrition, CHRU, Nancy.

Ludovic Martin, Professeur des Universités-Praticien Hospitalier, Centre de simulation All'SimS, CHU et Université d'Angers

Sous-Groupe de Travail 3 :

Véronique Delmas (responsable du sous-groupe de travail) :

Thierry Sécheresse, Médecin chef de service Hopsim®, L'hôpital simulé, Centre d'Enseignement par Simulation, CESU 73, Chambéry

Mohamed Benfatah : infirmier en anesthésie-réanimation en cours de recherche doctorale à l'Institut Supérieur des Sciences de la Santé (Université Hassan Premier/Settat/Maroc)

Isabelle Borraccia : IADE enseignant référente CESU 67

Erwan Guillouet : IADE, Responsable adjoint au centre de simulation NORSIMS, CHU de CAEN- Université de Caen

Yoann Maréchal : Professeur, Coordinateur du CACTUS (abréviation de Centre d'acquisition de Compétences et de Training par l'Utilisation de la simulation), CHU Hôpital Civil Marie Curie, Charleroi, Belgique

Jessica Garcia-Loiseau Enseignante HES - filière soins infirmiers - Haute école de santé de Genève

Sophie Baijot, Responsable du centre Namur Simulation – NaSim, HENALLUX – Département Paramédical, Namur – Belgique

Sous-Groupe de Travail 4 :

Sébastien Couarraze (responsable du sous-groupe) : MCF en Sciences Infirmières, département Médecine Maïeutique et écoles Paramédicales, Université Toulouse III - Paul Sabatier- Laboratoire CERPOP, UMR 1295 Inserm

Alexandra Tony : Cadre supérieur de pôle sur le CH Arpajon, Essonne

Jennifer Lesur : Cadre formateur, IFPS Arpajon, Essonne

Céline Valz : IADE - Cadre de Santé Formateur, Formateur GSU, Institut de Formation des Professionnels de Santé de Dax, Centre Hospitalier de Dax - Côte d'Argent, CESU 40

Anne Kaltenbach, Cadre de santé - Coordinateur L2, Croix-Rouge Compétence, Metz.

Ahmed Rhassane El Adib Professeur d'Anesthésie-Réanimation, Responsable pédagogique du centre de simulation et d'innovation en sciences de la santé (Marrakesh Training Center - MTC). Faculté de Médecine et de Pharmacie, Université Cadi Ayyad. Hôpital Mère-Enfant, CHU Mohammed VI. Président de la Société Marocaine de Médecine d'Urgence (SMMU). Bureau de la Société Marocaine de Simulation en Santé (Morocco Sim). Marrakech, Maroc.

Mercè Jourdain, Professeur de Médecine, Pôle MIR, CHU de Lille, PRESAGE, UFR3S -université de Lille

Sous-Groupe de Travail 5 :

Fernande Loïs (Responsable du sous-groupe) : Médecin Anesthésiste, CHU Liège, Belgique

Claire Boithias : Médecin, Réanimation pédiatrique et néonatale, LabForSimS, Kremlin Bicêtre

Aurélien Hervieux : Spécialiste en médecine d'urgence, Spécialiste en médecine générale

Jessica Garcia-Loiseau : Enseignante HES - filière soins infirmiers - Haute école de santé de Genève

Antoine Lefevre-Scelles : Médecin anesthésiste-réanimateur - Pôle Réanimation Anesthésie SAMU, Responsable médical CESU 76A, Bloc des urgences CHU de Rouen

Guillaume Philpott : Praticien hospitalier en médecine d'urgence - chef de service du centre d'enseignement et de simulation en santé de Martinique (CESISMA) - Centre hospitalier et universitaire de Martinique (CHUM) et Coordonnateur Attestation Universitaire "Devenir formateur en simulation en santé" - Université des Antilles, Coordonnateur Diplôme Universitaire "Pédagogie et simulations en santé" - Université des Antilles

Stéphane Dubourdieu : médecin urgentiste, chef de la section enseignement, bureau de médecine d'urgence, Brigade de sapeurs-pompiers de Paris

Clément Buléon : Médecin Anesthésiste, Caen, Centre de Simulation Liège, Belgique

François Lecomte : Médecin Urgentiste, APHP, CHU COCHIN-HOTEL DIEU, Responsable du Diplôme Universitaire de Formateurs à l'Enseignement de la Médecine par Université Paris Cité

Groupe de relecture :

Le présent référentiel a été initialement soumis à un groupe d'experts indépendants :

- Pr Dominique Vanpee, Faculté de médecine et médecine dentaire, Institut de recherche santé et société, CHU-UCL-Namur, UCLouvain, Belgique.
- Pr Denis Oriot ABS Lab, Faculté de Médecine et de Pharmacie, Université de Poitiers, Urgences pédiatriques, CHU de Poitiers, 86000 Poitiers
- Dr Morgan Jaffrelot, Professeur associé université Laval, Québec, Enseignant module simulation Master 2 pédagogie sciences santé, Université Strasbourg. Coordonnateur pédagogique DU pédagogie et simulation en santé, Université de la Réunion

Le présent référentiel a secondairement, été soumis aux membres du conseil d'administration de la SoFraSimS pour relecture.

Partie 3 : Exemples de QCM (1) à réaliser en pré test et en post tests :

A l'intention des formateurs : ici se trouvent 40 questions au total. Nous recommandons d'en sélectionner une vingtaine et de varier celles-ci lors de chaque formation.

Exemple de questionnaire¹ portant sur le guide de bonnes pratiques en matière de simulation en santé

Dans ce questionnaire, nous évaluerons vos connaissances et votre compréhension autour des concepts de simulation en santé sur base du guide des bonnes pratiques rédigé par la HAS. Les questions sont principalement à choix simple (une seule réponse est juste). En cas de réponses multiples possibles, cela sera mentionné entre parenthèses par la mention QCM (Question à Choix Multiple). Dans le cas d'une seule réponse attendue il sera mentionné QCU (Question à Choix Unique). Le système de cotation est le suivant : bonne réponse +1, abstention 0, mauvaise réponse 0.

Le concept de simulation en santé correspond à l'utilisation d'un matériel, de la réalité virtuelle ou d'un PS pour (QCM) :

- ☐ Enseigner des procédures diagnostiques et thérapeutiques (*)
- ☐ Reproduire des situations ou des environnements de soins (*)
- ☐ Analyser et juger les pratiques professionnelles en portant un nouveau regard sur les autres
- ☐ Permettre de répéter des processus, des situations cliniques ou des prises de décision (*)
- ☐ Toutes les réponses sont correctes

La simulation est une méthode pédagogique basée sur quels concepts ? (QCM) :

- ☐ L'apprentissage expérientiel (*)
- ☐ La répétition (*)
- ☐ La pratique réflexive (*)
- ☐ L'apprentissage informel
- ☐ La répétition

¹ De Clerq O. Guide pratique. Pour l'élaboration d'une évaluation par questions à choix multiple. CAP ULB Avril 2021

Lors de la conception d'un programme de simulation, quelle est la première étape de construction ? (QCU)

- ☐ Choix des objectifs
- ☐ Analyse de la situation et des besoins (*)
- ☐ Choix des techniques
- ☐ Description des scénarios

Sur la photo ci-dessous, de quelle technique de simulation s'agit-il ? (QCU)



- ☐ Humaine - Patient standardisé
- ☐ Mixte - Simulation hybride (*)
- ☐ Synthétique – Simulateur patient
(Mannequin haute ou basse technologie)
- ☐ Synthétique – Simulateur procédural
- ☐ Electronique – Réalité virtuelle

Source photo : CLESS – Centre Lyonnais d'Enseignement par la Simulation en Santé

Sur la photo ci-dessous, de quelle technique de simulation s'agit-il ? (QCU)

- ☐ Humaine - Patient standardisé
- ☐ Mixte - Simulation hybride
- ☐ Synthétique – Simulateur patient (Mannequin haute ou basse technologie (*))
- ☐ Synthétique – Simulateur procédural
- ☐ Electronique – Serious Game

Source photo : SimLabS ULB – Laboratoire d'apprentissage des métiers de la santé par la simulation, Université Libre de Bruxelles



Sur la photo ci-dessous, de quelle technique de simulation s'agit-il ? (QCU)

- ☐ Humaine - Patient standardisé
- ☐ Mixte - Simulation hybride
- ☐ Electronique – Serious Game
- ☐ Electronique – Réalité virtuelle
- ☐ Electronique – Simulateur procédural (*)



Sur les photos ci-dessous, de quelle technique de simulation s'agit-il ? QCU)

- ☐ Humaine - Patient standardisé
- ☐ Mixte - Simulation hybride
- ☐ Electronique – Serious game (*)
- ☐ Electronique – Réalité virtuelle
- ☐ Synthétique – Simulateur procédural



Source : <https://www.defense.gouv.fr/ema/transformons-nos-armees/actualites/le-serious-game-grand-prix-de-l-innovation-defense-2017>

Sur la photo ci-dessous, de quelle technique de simulation s'agit-il ? (QCU)

- ☐ Humaine - Patient standardisé
- ☐ Mixte - Simulation hybride
- ☐ Electronique – Serious game
- ☐ Electronique – Réalité virtuelle (*)
- ☐ Synthétique – Simulateur procédural



Source : <https://simforhealth.fr/simulateur-injection-chambre-implantable-vr/>

L'intérêt de la simulation en santé est de recréer des scénarios ou des apprentissages techniques dans un environnement réaliste avec un double objectif. Quels sont ces objectifs ? (QCU)

- ☐ La participation de tous les intervenants et le partage d'expérience de terrain
- ☐ Le partage de connaissances et l'évaluation des compétences
- ☐ L'évaluation des connaissances et le retour sur la théorie
- ☐ Le retour d'expérience immédiat et l'évaluation des acquis (*)
- ☐ Le retour de l'investissement et le partage de connaissances

Que doit contenir un scénario correctement rédigé ? (QCM)

- ☐ Le public cible (*)
- ☐ Des objectifs pédagogiques cohérents, réalisables et évaluable (*)
- ☐ Le listing du matériel nécessaire à la réalisation pratique de la session (*)
- ☐ Les points essentiels du débriefing avec des références scientifiques (*)
- ☐ La référence au cours théorique avec les concepts importants (*)

Chaque cas de simulation se déroule selon un schéma préétabli et comprend trois phases distinctes.

Quelles sont ces 3 phases dans l'ordre de déroulement d'une séance de simulation ? (QCU)

- ☐ Pré Briefing - Briefing – Scénario – Débriefing
- ☐ Scénario – Briefing – Débriefing
- ☐ Cours magistral – Scénario - Débriefing
- ☐ Briefing – Débriefing – Scénario
- ☐ Briefing – Scénario – Cours magistral
- ☐ Briefing – Scénario – Débriefing (*)

Quels sont les rôles du formateur en simulation lors du débriefing ? (QCM)

- ☐ Favoriser la réflexion sur la séance de simulation autour des objectifs définis préalablement (*)
- ☐ Rester en retrait et écouter les apprenants débriefer seuls autour de la séance en général
- ☐ Inviter les apprenants à s'exprimer en confiance, rappeler les principes de droit à l'erreur et de non jugement (*)
- ☐ Poser des questions fermées aux apprenants afin d'identifier les éléments clés liés aux objectifs
- ☐ Donner un feedback unidirectionnel aux apprenants en lien avec les objectifs pédagogiques

En simulation en santé, concernant le briefing, quelle affirmation est correcte ? (QCU)

- ☐ Le temps du briefing équivaut à deux à trois fois le temps du scénario
- ☐ Le briefing permet au formateur de présenter la situation et les fonction/rôles des participants (*)
- ☐ Le briefing doit respecter trois phases : description, analyse et synthèse
- ☐ Le briefing n'est pas obligatoire dans la séance de simulation

La méthode de débriefing la plus fréquemment rencontrée est constituée de trois phases successives. Quelles est leur enchainement ?

- ☐ Analyse – Description - Synthèse
- ☐ Historique – Analyse - Synthèse
- ☐ Description(Réaction) – Analyse – Synthèse (*)
- ☐ Historique – Description – Analyse
- ☐ Synthèse – Description - Analyse

Dans les bonnes pratiques du débriefing, il y a plusieurs éléments répertoriés. Lesquels se retrouvent dans les éléments ci-dessous ? (QCM).

- ☐ Le débriefing doit être réalisé dans un environnement facilitant l'apprentissage (*)
- ☐ Le débriefing peut se faire à tout moment après le déroulement du scénario
- ☐ Les formateurs et participants doivent privilégier les discussions sur le travail d'équipe (*)
- ☐ Le débrieur n'a pas forcément besoin d'être formé au débriefing
- ☐ Le débriefing doit être focalisé sur quelques points spécifiques en lien avec les objectifs (*)

Il y a plusieurs éléments de bonnes pratiques en matière de préparation d'une séance de simulation. Lesquels sont essentiels ? (QCM).

- ☐ Identifier des objectifs pédagogiques spécifiques, mesurables et atteignables (*)
- ☐ Réaliser les séances avec des groupes d'au moins 10 personnes pour avoir matière à débriefer
- ☐ Définir les équipements, le matériel, le mannequin judicieux pour le thème de la séance (*)
- ☐ Réaliser les séances avec un temps de débriefing supérieur à 1h
- ☐ Être au minimum 4 formateurs par séance de simulation

Concernant la place de l'erreur dans la simulation en santé, quelles affirmations sont correctes ? (QCM).

- ☐ L'erreur peut causer des effets délétères sur le patient-mannequin
- ☐ L'erreur est considérée comme une opportunité d'apprentissage (*)
- ☐ L'erreur est sanctionnée
- ☐ L'erreur doit être débriefée (*)

En simulation en santé, un des outils utilisés est le simulateur procédural. Quelles affirmations sont correctes concernant l'utilisation de simulateurs procéduraux ? (QCM).

- ☐ Ils sont dédiés uniquement aux prélèvements
- ☐ Ils permettent un apprentissage des gestes techniques (*)
- ☐ Ils permettent un apprentissage par répétition (*)
- ☐ Ils n'ont que peu de bénéfices sur l'apprentissage des apprenants

La gouvernance d'un centre de simulation doit être garantie par un temps de personnel dédié de manière formalisée, et facilitée par la présence d'un règlement intérieur défini et validé. Elle est décrite par un organigramme constitué de plusieurs éléments. Quelles sont les parties constitutives de l'organigramme de la gouvernance d'un centre de simulation ? (QCM)

- ☐ Le directeur médical
- ☐ Le comptable/trésorier
- ☐ Le responsable de l'infrastructure (*)
- ☐ Le comité scientifique (*)
- ☐ Le comité pédagogique (*)

Quelles sont les attributions d'un responsable d'un centre de simulation? (QCM)

- ☐ Organisation globale fonctionnement du centre de simulation (*)
- ☐ Coordination des différentes activités du centre de simulation (*)
- ☐ Gestion des ressources humaines et du matériel du centre de simulation (*)
- ☐ Maintien de la conformité de l'organisation vis-à-vis des contraintes légales ou réglementaires (*)
- ☐ Mise à jour des programmes de simulation
- ☐ Animation de l'équipe de formateurs et de leur formation continue

Quels sont les missions du responsable pédagogique ? (QCM)

- ☐ Organisation pédagogique et coordination des programmes de simulation (*)
- ☐ Gestion des ressources humaines et du matériel
- ☐ Organisation globale et fonctionnement du centre de simulation
- ☐ Adéquation des programmes de simulation aux nouvelles recommandations (*)
- ☐ Mise à jour des programmes de simulation (*)
- ☐ Animation de l'équipe de formateurs et de leur formation continue (*)

Quelles sont les fonctions d'un formateur en simulation ? (QCM)

- ☐ Le formateur s'assure de l'animation de l'équipe de formateurs et de leur formation continue
- ☐ Le formateur s'assure du bon déroulement des sessions de simulation en respectant les objectifs pédagogiques (*)
- ☐ Le formateur s'assure du bon déroulement du briefing et de la sécurité psychologique des apprenants (*)
- ☐ Le formateur veille à coordonner la recherche en simulation au sein du centre
- ☐ Le formateur s'assure de la représentation de l'organisation : liens politiques, pédagogiques, avec les sponsors, les apprenants

Un formateur régulier doit réaliser un nombre minimum de séances de simulation par an. A combien s'élève ce nombre de séances minimum ? (QCU)

- ☐ Minimum 3 séances par an
- ☐ Minimum 6 séances par an (*)
- ☐ Minimum 10 séances par an
- ☐ Minimum 20 séances par an

Il existe trois types de structures de centres de simulation. Quels sont-ils ? (QCM)

- ☐ Atelier de simulation délocalisé (*)
- ☐ Simulation in situ (*)
- ☐ Laboratoire en pharmacie
- ☐ Classe de cours de simulation
- ☐ Amphithéâtre
- ☐ Centre de simulation (*)

Il existe 3 types de centres selon la classification HAS (type 1, type 2, type 3) pouvant être identifiés à l'aide de différentes caractéristiques. A quoi sont liées ces caractéristiques déterminantes du type de centre ? (QCM)

- ☐ Liées aux activités pédagogiques et scientifiques proposées (*)
- ☐ Liées aux ressources humaines (*)
- ☐ Liées aux locaux (*)
- ☐ Liées aux équipements (*)
- ☐ Liées aux objectifs pédagogiques
- ☐ Liées au public cible

Dans quel(s) type(s) de centre de simulation selon la catégorisation HAS, retrouve-t-on obligatoirement des mannequins de haute technologie dans les activités pédagogiques et scientifiques ? (QCU)

- ☐ Type 1
- ☐ Type 2
- ☐ Type 1 et type 2
- ☐ Type 2 et type 3 (*)
- ☐ Type 1, type 2 et type 3
- ☐ Aucune des réponses ci-dessus

Combien de salle(s) d'enseignement sont nécessaire(s) pour être considéré comme un centre de simulation selon la catégorisation HAS de type 3 ? (QCU)

- ☐ ≥ 1
- ☐ ≥ 2
- ☐ ≥ 3 (*)
- ☐ ≥ 4

Il est recommandé d'évaluer l'impact d'une formation de manière globale en s'appuyant sur les niveaux du modèle de Donald Kirkpatrick. Quels sont ces niveaux ? (QCM)

- ☐ Réactions (*)
- ☐ Description
- ☐ Apprentissages (*)
- ☐ Analyse

- ☐ Changements des pratiques professionnelles (*)
- ☐ Résultats (*)
- ☐ Conclusions

L'évaluation est indispensable à un processus de formation, d'analyse des pratiques ou de recherche par simulation. L'évaluation des programmes de simulation s'applique à différents éléments des programmes de formation par la simulation. Quels sont ces éléments ? (QCM).

- ☐ Apprenants (*)
- ☐ Formateurs (*)
- ☐ Programmes de simulation proposés (*)
- ☐ Organisation générale de la formation (*)
- ☐ Matériel (*)

Les formateurs en simulation peuvent se former : (QCM)

- ☐ Par des formations courtes (*)
- ☐ Par des formations complémentaires (*)
- ☐ Par un diplôme de troisième cycle de pédagogie (*)
- ☐ Lors des formations accréditées en congrès (*)
- ☐ En s'auto évaluant lors de leurs débriefings (*)

-

Lors d'une simulation procédurale : (QCM)

- ☐ Aucune pré requis n'est nécessaire
- ☐ La pratique d'un débriefing est inutile
- ☐ Un pré requis cognitif est nécessaire (*)
- ☐ Un briefing est réalisé (*)
- ☐ Un scénario de simulation peut être utilisé (*)

Le Co débriefing (QCU)

- ☐ est le fait de débriefier à plusieurs (*)
- ☐ est le fait de débriefier des apprenants
- ☐ ne comporte que des avantages

- ☐ induit plus de stress chez les apprenants
- ☐ nécessite que les Co débriefeurs soient côte à côte

Le débriefing difficile (QCM)

- ☐ Peut venir d'un prébriefing incomplet (*)
- ☐ Peut venir d'un scénario avec des évolutions imprévues (*)
- ☐ Peut être limité grâce à un facilitateur dans le scénario (*)
- ☐ Peut être limité par un formateur bien formé (*)
- ☐ Peut avoir des conséquences sur la vie professionnelle d'un apprenant (*)

L'évaluation sommative en simulation (QCM):

- ☐ est le fait de mettre une note lors d'un passage en simulation (*)
- ☐ utilise le même scénario qu'une évaluation formative
- ☐ ne peut pas se faire sur simulateur
- ☐ est toujours suivie par un débriefing
- ☐ peut être influencée par une dette de sommeil (*)

L'éthique en simulation

- ☐ est inutile car les simulateurs patients n'ont pas de sentiment
- ☐ ne s'applique pas lors de la recherche en simulation
- ☐ s'applique dans la relation formateur / Formé (*)
- ☐ s'applique dans le relation formateur / industriel en simulation (*)
- ☐ s'applique dans la relation formateur/ PS (*)

Partie 4 : Exemples de QROC utilisables lors des pré et post-tests.

Exemples de Questions à Réponse ouverte courte :

Quels sont les temps d'une formation en simulation ?

(Réponse : Prébriefting/Briefing/Simulation/Débriefting)

Quels sont les trois étapes classiques d'un débriefing ?

(Réponse : Ressenti (Réactions)/Analyse/Synthèse)

Qu'est-ce que le contrat de fiction ?

(Réponse : Le formateur fait le maximum pour augmenter le réalisme de la simulation et le formé fait le maximum pour agir « comme dans la vraie vie »)

Quels sont les différents types de simulation utilisés en santé :

(Réponse :

1. Simulation numérique (jeux sérieux, simulation virtuelle)
2. Simulation humaine (PS), avec mise(s) en situation.
3. Simulation synthétique (mannequins) avec mise(s) en situation

Qui peut être PS ?

(Réponse : Un formateur/un acteur)

Comment prévenir la survenue d'un débriefing difficile ?

(Réponse : Scénario testé, formateurs ayant une formation initiale et continue de formateur en simulation en santé, respect de la structure et des règles de la simulation, présence d'un comparse (facilitateur) mise en situation).

Partie 5 : Exemples de questions sur SAE utilisables en pré / post test

Sentiment d'efficacité personnelle				
Ce questionnaire vous sera remis en début et fin de formation. Il vous permettra d'évaluer votre progression autour des compétences visées dans la formation courte des formateurs en simulation.				
1 = Pas du tout d'accord 2 = Pas d'accord - 3 = Plutôt d'accord - 4 = Tout à fait d'accord				
<i>Je me sens capable :</i>	1	2	3	4
D'observer des apprenants et de repérer les points forts et les points à améliorer de leurs actions				
De donner un feedback constructif sur les actions menées lors du scénario				
D'analyser une situation professionnelle et de repérer les éléments clés qui ont contribué à son bon déroulement ou les éléments clés qui sont la cause de dysfonctionnements				
D'analyser un scénario et de repérer les éléments clés qui ont contribué à son bon déroulement ou les éléments clés qui sont la cause de dysfonctionnements				
De concevoir une formation courte pour développer une aptitude technique				
De concevoir une formation courte pour développer une aptitude non technique				
De définir des objectifs d'apprentissage observables et mesurables				
De choisir une méthode pédagogique pertinente				
D'adopter une posture bienveillante				
De stimuler un groupe d'apprenants				

De communiquer clairement des consignes ou des objectifs				
De collaborer efficacement avec un collègue en vue d'atteindre un objectif commun				
D'animer un groupe et de faire circuler la parole				
De concevoir des scénarios en adéquation avec les objectifs attendus				
De collaborer efficacement avec un collègue dans la gestion d'un groupe d'apprenants				
De définir les prérequis de mon public cible				

Partie 6 : Proposition de questionnaire d'évaluation de la satisfaction des apprenants

Afin d'évaluer la formation que vous venez de suivre, nous vous demandons de remplir le questionnaire ci-dessous. Il n'y a pas de bonnes ou de mauvaises réponses. Ce que nous voulons savoir, c'est votre degré d'accord ou de désaccord avec les affirmations ci-dessous.				
1 = Pas du tout d'accord - 2 = Pas d'accord - 3 = Plutôt d'accord - 4 = Tout à fait d'accord				
ORGANISATION	1	2	3	4
Le nombre de participants est adapté à la formation.				
Le délai de la réception d'informations concernant la formation est suffisant.				
Les informations reçues avant la formation étaient utiles et pertinentes.				
L'horaire prévu a été respecté.				
La durée et le nombre de pauses étaient adéquats.				
La durée de la formation était appropriée au contenu présenté.				
L'équilibre entre les exposés théoriques, les discussions et les exercices pratiques était approprié.				
FORMATEURS	1	2	3	4
Je suis satisfait de l'accueil tout au long de la formation.				
Je suis satisfait de l'ambiance tout au long de la formation.				
Les formateurs étaient à l'écoute de tous les participants.				
Les formateurs maîtrisent le contenu de la formation/étaient compétents.				
MÉTHODES D'APPRENTISSAGE	1	2	3	4
Les objectifs de la formation étaient clairs et précis.				
Les objectifs de la formation ont été atteints.				
Le contenu de la formation était adapté à mes besoins.				
Je peux appliquer le contenu à ma pratique.				
A la suite de cette formation, je suis motivé à appliquer mes apprentissages à ma pratique.				
Les méthodes d'enseignement et les animations ont facilité mon apprentissage.				

Les thèmes traités se succédaient d'une façon cohérente.				
Les ressources à disposition sont utiles.				
Le rythme de la formation était adapté à mon apprentissage.				
SUPPORT - MOYENS	1	2	3	4
Le support écrit des participants contenait toutes les informations utiles.				
Le matériel didactique était adéquat (audiovisuel, affiche, etc.).				
Points forts de la formation :				
Points faibles ou à améliorer de la formation :				
Informations manquantes à inclure /Remarques éventuelles :				

ANNEXE : Liste des formations complémentaires de Formateurs en Simulation en Santé

NB : les formations recensées dans ce document sont celles existantes et identifiées par le groupe de travail à la date de septembre 2023. Il se peut que ce document contienne des erreurs, des manques voire même identifie des formations qui n'existent plus. Nous nous en excusons et espérons que les lecteurs nous feront part des éventuelles anomalies (contact@sofrasims.org).

Une mise à jour régulière sera effectuée autant que possible. En cas de création d'une nouvelle formation, nous vous serions reconnaissants de nous en faire part (contact@sofrasims.org).

Sommaire du document listant les formations complémentaires

- **TECHNIQUES DE DEBRIEFING**

- Tableau 1. Formations au débriefing avancé - France
- Tableau 2. Formations au débriefing avancé – Quelques exemples hors France
- Tableau 3 : Formations de perfectionnement du débriefing aux facteurs humains et organisationnels et compétences non techniques
- Tableau 4 : Formations au débriefing de débriefing
- Formations spécifiques (Utilisation de la vidéo dans débriefing et débriefing en distanciel)

- **TECHNIQUES DE SIMULATION**

- Tableau 5 : Simulation procédurale
- Tableau 6 : Simulation avec patient simulé/standardisé
- Tableau 7 : Simulation numérique

- **CONTENU PEDAGOGIQUE**
 - Tableau 8 : Connaissance des différents outils permettant d’optimiser les contenus des formations
 - Tableau 9 : Formations aux facteurs humains et organisationnels et compétences non techniques
 - Formations portant sur la gestion des risques
- **OUTILS D'AUTO-ÉVALUATION EN DEBRIEFING** (tableau 10)
- **DIVERS**
 - Tableau 11 : Formation des évaluateurs
 - Tableau 12 : Grimage
 - Tableau 13 : Devenir patient simulé
 - Programmation informatique
 - Savoir piloter un centre de simulation

TECHNIQUES DE DEBRIEFING

Tableau 1. Formations au débriefing avancé - France

Organisme de Formation	Intitulé de la formation	T	Méthode Pédagogique	Objectifs pédagogiques	Commentaires + Lien vers programme ou site
HopSim	Formation Avancée en Débriefing	4j	Théorie + simu	- Renforcer les compétences en débriefing post simulation dans le cadre de la formation initiale ou continue des professionnels de santé. - Développer une méthodologie avancée de débriefing par une approche pédagogique issue des données en sciences de l'éducation et en simulation	https://www.hopsim.fr/8536-formation-de-formateurs-en-simulation-formation-continue-annuelle.htm
Ilumens	MasterClass Module Débriefing Avancé	1j	Théorie + simu	Optimisation des capacités des formateurs à faciliter le processus réflexif des apprenants, à structurer leurs débriefings, à y intégrer les CRM et à renforcer leurs compétences dans le débriefing de scénarios complexes et dans la gestion des débriefings difficiles.	http://ilumens.fr/module-debriefing-avance/
Simulmed	Module avancé formation de formateur en simulation : le débriefing	2j	Théorie + pratique	- Comprendre le rôle et la place du débriefing dans la construction de l'apprentissage par simulation. - Pouvoir conduire un débriefing à la suite d'une séance de simulation selon les objectifs pédagogiques fixés. - Savoir reconnaître les temps forts d'une séance de simulation et savoir "faire travailler", lors du débriefing, les apprenants sur ces temps forts. - Maîtriser les techniques de verbalisation (relances, questionnement, etc.) favorisant le déroulement du débriefing.	http://www.simulmed.fr/sites/simulmed/files/trainings/000020-fiche-18- formations-de-formateur-debriefing.pdf
L2 DEVLOP	Formation « perfectionner le débriefing » :	1j	Simulation	- Professionnaliser le formateur junior pour gagner en autonomie pour effectuer un débriefing seul ou en tant que débriefeur principal - Perfectionner des techniques de débriefing et des outils pour éviter les pièges du débriefing	https://www.l2develop.fr/perfectionner-debriefing-simulation-formateur-sante.html

				• Améliorer les techniques de co-débriefing • Développer l'analyse réflexive comme outil pédagogique	
MedeSim	Formation niveau 2	3j	Théorie et pratique	Prévenir, dépister puis prendre en charge un débriefing difficile lié à un problème pendant le scénario ou pendant le débriefing Permettre de rechercher, former et utiliser les patients simulés lors des sessions de simulation. connaître et utiliser des modalités alternatives de débriefings (plus delta, good judgment, after action review par exemple).	http://www.medesim.fr/formation-formateurs/formations-de-formateurs/formation-de-formateurs-en-simulation-en-sante-niveau-2
PANACEA Conseil & Formation Santé	Formation de formateur en simulation : le débriefing	2 j	Exercices de débriefing sur vidéos avec le formateur	• Optimiser la qualité du débriefing : structuration, amélioration du feed-back des apprenants • Gérer des débriefings complexes ou difficiles	https://www.panacea-conseil.com/formation/formation-de-formateur-en-simulation-le-debriefing/

Tableau 2. Formations au débriefing avancé – Quelques exemples dans le monde

Centre de simulation Organisme de Formation	Intitulé de la formation	Durée	Pays Langue	Méthode pédagogique	Objectifs pédagogiques	Commentaires + Lien vers programme ou site
EUSIM	EUSIM simulation instructor course level 1	3 j	Europe / anglais, allemand, finlandais, hollandais	Active	Thématique : CRM Level 1 Acquérir les compétences pour réaliser des sessions de simulation abordant les thématiques Crisis Resource Management (CRM)	https://eusim.org/courses/#EuSim%20simulation%20instructor%20course
EUSIM	EUSIM simulation instructor course level 2	3j	Europe / anglais, allemand, finlandais, hollandais	Active	Thématique : CRM Level 2 Identifier les forces et faiblesses dans la pratique de l'enseignement du Crisis Resource en simulation pour une optimisation de l'utilisation ciblée de la simulation	https://eusim.org/courses/#EuSim%20simulation%20instructor%20course
EUSIM	EUSIM COURSE DIRECTOR COURSE		Europe / anglais	Active	L'objectif de ce cours est de fournir aux participants les connaissances, compétences et attitudes nécessaires pour améliorer leurs pratiques actuelles de directeur de cours ou de développer les connaissances et les compétences nécessaires pour commencer à assumer le rôle de directeur/gestionnaire de cours.	https://eusim.org/courses/#EuSim%20simulation%20instructor%20course

CIS Genève	Enseigner en simulation avec mannequin ou patient simulé Perfectionner sa conduite du débriefing	4j	Suisse / Français	Active Simulation Débriefing de débriefing	• Développer des outils pour préparer son débriefing • Clarifier les concepts de feedback et de débriefing en s'appuyant sur les cadres théoriques existants et sur des illustrations • Expérimenter différents formats de débriefing/feedback de simulation • Amorcer une réflexion critique sur le choix d'un format d'un débriefing adapté aux objectifs de formation • S'exercer, sous supervision, à la pratique de débriefings • Tester des solutions pour résoudre les principales difficultés rencontrées en débriefing	https://www.unige.ch/formcont/cours/simulation-debriefing
Université de Montréal	Réussir son débriefing	1 j	Canada / Français	Formation en ligne	Ce module vise à favoriser le développement des compétences d'animateur dans un contexte de débriefing. Il comprend huit blocs d'apprentissage, basés sur les meilleures pratiques de débriefing, afin d'être en mesure de : • Adopter une approche constructive qui contribue à la sécurité psychologique des apprenants • Créer un climat propice à l'apprentissage • Favoriser l'engagement des apprenants lors du débriefing • Explorer et gérer les réactions émotives des apprenants en contexte de simulation • Encourager et nourrir la réflexion des apprenants sur l'expérience en simulation • Aider les apprenants à analyser leurs actions et leurs pensées lors de la simulation	https://www.cifi.umontreal.ca/fr/formation-consultation/formations/formation/reussir-son-debriefing/

					• Offrir de la rétroaction sur la performance en simulation • Favoriser l'application des apprentissages dans la pratique future.	
Center for Medical Simulation	Advanced Debriefing Course (ADC)	4j	Anglais USA		Le cours de débriefing avancé (ADC) est conçu pour améliorer et étendre les techniques d'enseignement apprises dans les cours d'instructeur de simulation. Objectifs : • Cadres de référence pour structurer le développement des formateurs en simulation • Techniques avancées de débriefing, y compris le débriefing du débrieur • Prévenir et gérer les situations de débriefing difficiles • Comprendre et gérer le réalisme et la fidélité dans le développement de scénarios • Utiliser l'évaluation du débriefing pour structurer les feedback ou l'évaluation sommative • Techniques conversationnelles avancées pour débriefings • Développement de scénarios spécifiques (par exemple, erreur médicale, annonce de mauvaises nouvelles, problèmes éthiques, décès d'un patient, formation de formateurs)	https://harvardmedsim.org/course/advanced-debriefing-course-adc/
Center for Medical Simulation	Gateway Debriefing Skills Workshop An Introduction to Debriefing	1j	Anglais	Formation en ligne	Thématique : Introduction à la méthodologie de débriefing "debriefing with good judgment" Objectif : Acquisition pratique de la méthodologie	https://harvardmedsim.org/course/gateway-debriefing-skills-workshop/

	with Good Judgment ©					
TALK	Advanced TALK©Instructor Course - TALKing for Improvement	2J	Anglais UK	Formation en ligne	Cette formation vise à acquérir des compétences avancées en formation, notamment en termes de compréhension approfondie des mécanismes d'optimisation des pratiques, afin de faciliter les débriefings complexes et d'aider les débriefeurs moins expérimentés (TALK©instructors et autres).	https://www.talkdebrief.org/courses/advanced
Bristol Medical Simulation Centre	Bristol Advanced Simulators Instructors Masterclass (BASIM)	3j	Anglais UK		Ce cours propose d'aborder les concepts de facteurs humains et du travail d'équipe et enseigne aux candidats un modèle de débriefing pratique innovant, iTRUST, consistant en une structure standardisée du débriefing qui permet au formateur de choisir l'outil de débriefing approprié tel que le feedback directif, l'auto-évaluation ou la réflexion facilitée.	https://www.bmsc.co.uk/course/basim/

The Debriefing Academy	The Master Debriefing Course – Virtual Edition	7 X 2,5 heures	Canada Anglais, français	Formation en ligne	Le cours Master Debriefing (édition virtuelle) fournit le contenu, les stratégies et les outils avancés nécessaires pour transformer les échanges réalisés lors du débriefing en vecteurs de changement dans les environnements de soins de santé. Ce cours virtuel en ligne immersif se concentre sur l'amélioration des compétences de débriefing en passant par plusieurs éléments importants de la pratique du débriefing : • Créer et maintenir un environnement d'apprentissage rassurant • Adapter les techniques avancées de débriefing au contexte d'apprentissage. • Favoriser un environnement centré sur l'apprenant pendant le débriefing. • Travailler de manière efficace et efficiente avec un co-facilitateur. • Gérer les situations d'apprentissage difficiles et/ou émotionnelles. • Comprendre le rôle de la culture dans le débriefing et le feedback. • Partager des stratégies pour gérer la charge cognitive lors du débriefing. • Soutenir l'acquisition des compétences de débriefing avec l'utilisation d'outils et d'aides cognitives. • Mettre en évidence les principales stratégies de développement des formateurs telles que le « peer coaching ».	https://thedebriefingacademy.com/course/the-master-debriefing-course-virtual-edition-april-5-may-17-2022-online-course/
Ecole d'aide médicale urgente Province de Liège	Formation de formateur Module avancé	2j	Belgique français		Formation avancée complémentaire en débriefing abordant : Les différentes méthodes de débriefing Les débriefings interprofessionnels Les méthodologies d'évaluation	http://www.provincedeliege.be/es/node/13456

					La gestion des situations difficiles	
Stanford Medicine Center for Advanced Pediatric & Perinatal Education (CAPE)	Advanced debriefing program	1j	Anglais		Formation avancée en débriefing selon le modèle CAPE Objectifs : • Comprendre en quoi le modèle de débriefing de CAPE diffère des autres modèles dans le domaine de la santé • Focaliser les débriefings sur : – les actions de l'apprenant individuel – comment ces actions ont contribué à la performance de l'équipe – comment la performance de l'équipe a influencé le devenir des patients • Développer des stratégies pour : – répliquer les actions qui facilitent la réussite humaine et la performance des systèmes – éviter les actions inefficaces ou nuisibles • Utiliser une approche cohérente et objective pour évaluer les débriefings	https://cape.stanford.edu/programs/for-healthcare-instructors/advanced-debriefing.html
Université de Barcelone	Course avancée au débriefing	20h	Espagnol	Inconnu	Ce cours fournit les outils avancés pour être facilitateur de l'apprentissage des participants, dans la conception stratégique de simulations professionnelles.	Curso avanzado en Simulación: Debriefing UManresa

					Il met particulièrement l'accent sur l'ensemble du processus et les aptitudes et compétences de la relation de l'animateur avec les participants (à la fois individuellement et avec le groupe lui-même) non seulement pour savoir comment mener correctement le processus de débriefing, mais aussi pour explorer les possibilités d'apprentissage au cours de celui-ci.	
Universidad del nordeste	Niveau avancé pour instructeur en simulation	3j	Mexique	Simulation	• Débriefing • Évaluation du débriefing • Création de centres de simulation • Administration des centres de simulation • Inclusion de la simulation dans le programme d'études • Simulation à haut réalisme • Éducation 4.0 et simulation	UNE Curso Nacional de Formación de Instructores en Simulación Médica. NIVEL AVANZADO

Tableau 3 : Formations de perfectionnement du débriefing des FHO et Compétences non techniques

Centre de simulation Organisme de Formation	Intitulé de la formation	Durée	Méthode pédagogique	Objectifs pédagogiques	Commentaires + Lien vers programme ou site
Hopsim	Facteurs humains en débriefing et débriefer les facteurs humains	3j	Théorie + Simulation	● Prendre en compte l'impact des facteurs humains en situation de soins. ● Développer une méthodologie de débriefing centrée sur les facteurs humains.	http://www.hopsim.fr/9464-facteurs-humains-en-debriefing-et-debriefer-les-facteurs-humains.htm
L2 DEVLOP	Débriefer les compétences non techniques	1j		● Développer les connaissances en facteurs humains, les compétences non techniques et les CRM utiles en simulation en santé ● Maîtriser le débriefing des compétences non techniques ● Prendre conscience des facteurs humains et leurs impacts dans la conduite du débriefing	https://www.l2devlop.fr/debriefer-competences-non-techniques-simulation-sante.html

Tableau 4 : Formations au débriefing de débriefing

Centre de simulation Organisme de Formation	Intitulé de la formation	Durée	Méthode pédagogique	Objectifs pédagogiques	Commentaires + Lien vers programme ou site
L2 DEVLOP	Développer la technique de débriefing de débriefing	1j		● Comprendre les enjeux et impacts du débriefing de débriefing ● Perfectionner les techniques du débriefing de débriefing ● Développer l'approche réflexive comme outil de développement des compétences ● Connaître les différents outils d'évaluation du débriefing	https://www.l2devlop.fr/developper-debriefing-formateur-sante-simulation.html

Formations spécifiques (Utilisation de la vidéo dans débriefing et débriefing en distanciel)

Aucune formation retrouvée pour cette thématique

TECHNIQUES DE SIMULATION

Tableau 5 : Simulation procédurale

Centre de simulation Organisme de Formation	Intitulé de la formation	Durée	Méthode pédagogique	Objectifs pédagogiques	Commentaires + Lien vers programme ou site
NORSIMS	Formation de formateur en simulation procédurale	1 j	Théorie et pratique	● Connaître les stratégies pédagogiques adaptées pour l'enseignement par la simulation procédurale ● Connaître les outils pédagogiques pour enseigner par la SP ● Être capable de mettre en application les stratégies pédagogiques ● Être capable de manipuler les outils pédagogiques utiles pour l'enseignement de la SP	Formation en cours de construction à destination des chefs de cliniques qui utilisent le procédural et qui n'ont pas de formation en simulation

Tableau 6 : Simulation avec patient simulé/standardisé

Centre de simulation Organisme de Formation	Intitulé de la formation	Durée	Méthode pédagogique	Objectifs pédagogiques	Commentaires + Lien vers programme ou site
ASPE	Core Curriculum	4*1h	4 modules en webinaire	Ce workshop de l'ASPE offre une formation sur les connaissances et les compétences fondamentales pour les éducateurs de patients standardisés. Le programme de base vise à informer les éducateurs sur les meilleures pratiques en matière d'éducation avec PS, fondées sur les normes de pratique de l'ASPE. <i>Actuellement modules délivrés lors d'une journée annuelle pour les membres de l'ASPE.</i> <i>En cours de diffusion sous un format de webmodule.</i>	En distanciel En anglais https://www.aspeducators.org/core-curriculum
GRIEPS	Simulation en santé : patient standardisé - FORMATION			Mettre en place un programme de patient simulé, standardisé ou instructeur : • Clarifier les concepts : Patient Simulé, standardisé et instructeur • Savoir recruter et former des personnes en tant que patient standardisé • Découvrir la place et le rôle du <i>feedback</i> du patient dans le développement des compétences • Construire un scénario relationnel	https://www.grieps.fr/grieps-formation-1859.pdf

Tableau 7 : Simulation numérique

(Il existe également la formation réalisée par les industriels lors de l'acquisition d'un simulateur numérique ou des Diplômes Universitaires d'ingénierie pédagogique numérique).

Centre de simulation Organisme de Formation	Intitulé de la formation	Durée	Méthode pédagogique	Objectifs pédagogiques	Commentaires + Lien vers programme ou site
Cesimsanté	DU Formation aux Méthodes Pédagogiques Innovantes - module 5	5j	Ateliers pratiques-serious game et RV	• Comprendre et utiliser le potentiel du jeu, du jouet, de la gamification pour l'enseignement, la gestion des équipes et la simulation, • Acquérir des compétences pour initier et conduire des projets d'enseignement par les jeux sérieux • Découvrir et explorer les formes innovantes des jeux sérieux (réalité augmentée/virtuelle, objets connectés, escape games, robotique, etc., et d'évaluation des jeux, • Créer des prototypes de jeux sérieux (conception, scénarisation, mise en application).	https://www.cesim-sante.fr/formations/formations-continues/du-formation-aux-methodes-pedagogiques-innovantes-module-5-347
SimUSanté	Intégrer le numérique dans un parcours pédagogique	3j	Théorie + pratique	Identifier et intégrer les usages pédagogiques possibles du numérique en fonction du contexte des formations • Maîtriser les apports et les limites du numérique en pédagogie • Concevoir, utiliser et évaluer un apprentissage à distance • Intégrer des outils connectés dans un parcours d'apprentissage et étendre l'approche par compétences dans les formations grâce au numérique • Acquérir une culture numérique et favoriser les usages des outils technologiques de l'information et de la communication pour l'enseignement • Appréhender les outils de veille informationnelle et l'usage pédagogique des réseaux sociaux • Définir et prioriser des critères de choix d'outils connectés et de logiciels	https://simusante.com/wordpress/wp-content/uploads/PED_Integrer_numerique_dans_parcours_pedagogique.pdf

SimUSanté	Créer son escape game pédagogique : De l'objectif pédagogique à l'intégration dans un parcours d'apprentissage	2 j	Théorie + pratique	• Définir les champs d'applications pédagogiques d'un escape game • Appréhender l'aspect collaboratif et multidisciplinaire de l'outil • Intégrer l'escape game dans un projet pédagogique ou un Parcours Individuel de Formation • Créer son story-board/organigramme • Réaliser des énigmes multi-sensorielles et concevoir leur interdépendance • Anticiper et prioriser les indices • Importer le concept sur d'autres supports (numérique, cartes, livre ergodique...) • Tester et évaluer le dispositif	https://simusante.com/wordpress/wp-content/uploads/PED_Creer_son_escape_game_pedagogique.pdf
------------------	--	-----	--------------------	--	---

CONTENU PEDAGOGIQUE

Tableau 8 : Connaissance des différents outils permettant d'optimiser les contenus des formations

Centre de simulation Organisme de Formation	Intitulé de la formation	Durée	Méthode pédagogique	Objectifs pédagogiques	Commentaires + Lien vers programme ou site
Plateforme pour l'Amélioration continue de la Qualité des soins et de la Sécurité des patients – PAQS ASBL	La formation de formateurs TeamSTEPPS®	2 jours	Théorie + vidéos	Formation qui adopte une approche <i>train-the-trainer</i> pour instruire les participants au contenu du <i>programme TeamSTEPPS® Fondamentaux</i> et du <i>module spécial formateurs</i> afin de fournir les ressources qui leurs permettront de former d'autres personnes et de veiller à ce qu'ils acquièrent les connaissances et compétences requises pour mettre en œuvre et accompagner les comportements requis pour obtenir des résultats positifs. Cette formation est donnée par – et produit – des formateurs TeamSTEPPS®.	https://www.paqs.be/fr-BE/ServicesdAmelioration/TeamSTEPPS En Belgique

Tableau 9 : Formations aux Facteurs Humains et organisationnels et Compétences non techniques

Centre de simulation Organisme de Formation	Intitulé de la formation	Durée	Méthode pédagogique	Objectifs pédagogiques	Commentaires + Lien vers programme ou site
Plateforme SIMU CARE PRO CRM	Plateforme d'apprentissage des concepts du CRM	0,5j	E-learning gratuit	Développer les concepts du CRM pour les formateurs en simulation en santé	https://simucarepro-crm.eu/plateforme/tableau_bord.php
Cesimsanté	DU « Formation aux Méthodes Pédagogiques Innovantes » Module 4 - les ressources pour optimiser la communication	5j	Animation de groupe – jeux de rôles - simulation	• Développer les compétences relationnelles lors de la prise en soin • Analyser les situations de soins complexes en référence à l'approche systémique • Développer l'intelligence collective pour améliorer la cohésion de groupe et Travailler Efficacement Ensemble Autrement (TEEA) • Développer la réflexivité dans l'analyse des pratiques collaboratives.	Ce module est accessible indépendamment du reste du DU. https://www.cesim-sante.fr/sites/default/files/2019-04_v2_-_du_fmipi_module_4.pdf
L2 DEVLOP	Sensibiliser aux facteurs humains et organisationnels (FHO) dans nos activités professionnelles	1j	Pédagogie active Présentiel ou distanciel	• Prendre conscience des facteurs humains et leurs impacts dans nos activités • Identifier des outils de performance dans la gestion des facteurs humains	https://www.l2devlop.fr/sensibiliser-aux-facteurs-humains-et-organisationnels-fho.html
L2 DEVLOP	De la conscience de la situation à la prise de décision	0,5j	Pédagogie active Présentiel ou distanciel	• Connaître les modèles de conscience de situation et de prise de décision • Comprendre l'intérêt et l'impact de ces 2 compétences non techniques • Identifier des outils pour optimiser ces 2 softskills	https://www.l2devlop.fr/de-la-conscience-de-la-situation-a-la-prise-de-decision.html

AFM42	Sensibilisation à la prise en compte du facteur humain	1j	Théorie	● Sensibiliser les acteurs d'un établissement sur la nécessité de prendre en compte le facteur humain comme facteur contributif ou influent lors d'un écart constaté. ● Appréhender les dix grands concepts Facteurs Humains – FH. ● Connaître et prendre en compte les bonnes pratiques de sécurité FH.	https://www.afm42.fr/sensibilisation-a-la-prise-en-compte-du-facteur-humain
PANACEA	Travailler en équipe et facteurs humains : Développer le savoir-être	2j	Pédagogie active	● Connaître les bonnes pratiques de coopération pour adopter des attitudes synergiques au sein des équipes de professionnels de santé ● Identifier les mécanismes qui conduisent à des pratiques inefficaces de coopération pour assurer la performance des équipes et la sécurité des patients ● Développer les compétences de communication entre professionnels de santé et avec les patients	https://www.panacea-conseil.com/formation/travailler-en-equipe-et-facteurs-humains-developper-le-savoir-etre/
Université Paris Saclay	Diplôme Inter-Universitaire Facteurs Humains et compétences non techniques : les outils pour la qualité et la sécurité des soins du 21 ^{ème} siècle		Théorie	● Développer le travail en équipe, le « savoir-être » en plus du « savoir-faire » classiquement enseigné lors des formations médicales et paramédicales. ● Optimisation du fonctionnement d'équipe en situation de crise, d'urgence vitale, et au quotidien. ● Connaissance de concepts permettant une approche systémique dans la gestion des situations impliquant la qualité et la sécurité des soins. ● Acquisition et maîtrise de la place et du rôle des Facteurs Humains et Organisationnelles (FHO) en santé. ● Orientation de ces connaissances dans les stratégies développées d'amélioration de la qualité et la sécurité des soins en établissement de santé. ● Acquisition d'outils permettant la mise en œuvre des connaissances acquises sur la thématique des Facteurs Humains, Organisationnels et des compétences non techniques.	https://www.medecine.universite-paris-saclay.fr/formations/formation-continue/les-diplomes-duniversity-du-et-diu/diu-facteurs-humains-et-gestion-des-risques-en-sante

Formations portant sur la gestion des risques

Il existe de nombreux DU concernant cette thématique.

Tableau 10 : OUTILS D'AUTO-ÉVALUATION EN DEBRIEFING

Centre de simulation Organisme de Formation	Intitulé de la formation	Durée	Méthode pédagogique	Objectifs pédagogiques	Commentaires + Lien vers programme ou site
Center for medical simulation	La formation des évaluateurs à l'utilisation du DASH	4 heures	webinaire	• Comprendre les six éléments du DASH • Gagner en confort et en précision en utilisant le DASH	https://harvardmedsim.org/course/debriefing-assessment-for-simulation-in-healthcare-dash-rater-training-workshop/ En anglais

La formation « Enseigner en simulation avec mannequin ou patient simulé- Perfectionner sa conduite du débriefing » du CIS Genève (tableau 2) aborde l'utilisation d'un nouvel outil d'évaluation des débriefings T-CiS®.

DIVERS

Tableau 11 : Formation des évaluateurs

Centre de simulation Organisme de Formation	Intitulé de la formation	Durée	Méthode pédagogique	Objectifs pédagogiques	Commentaires + Lien vers programme ou site
SESAME Simulation	Évaluation et simulation en santé	1,5j	Théorie + pratique	● Décrypter une compétence professionnelle ● S'approprier les différentes formes d'évaluation ● Concevoir une grille d'évaluation ● Définir les conditions de réalisation d'une évaluation performante en simulation en santé	https://sesame-simulation.catalogueformpro.com/3/pedagogie-en-simulation-en-sante/563063/evaluation-et-simulation-en-sante
Simulmed	Module avancé formation de formateur en simulation : l'ingénierie et l'évaluation de la formation	2j	Théorie + pratique	Cette formation vise à améliorer les compétences des formateurs dans la conception et l'évaluation des formations mettant en œuvre de la simulation. ● Se repérer dans les différents modèles de l'évaluation. ● Élaborer un dispositif d'évaluation adapté aux objectifs de la formation. ● Savoir définir les critères, indicateurs et outils de l'évaluation « à chaud » et « à froid ». - Mesurer la contribution opérationnelle de leurs actions de formation.	http://www.simulmed.fr/sites/simulmed/files/trainings/000021-fiche-19-formations-de-formateur-ingenierie-de-la-formation-et-evaluation.pdf

Tableau 12 : Grimage

Centre de simulation Organisme de Formation	Intitulé de la formation	Durée	Méthode pédagogique	Objectifs pédagogiques	Commentaires + Lien vers programme ou site
Cesimsanté	Le maquillage professionnel pour la simulation	2j	Théorie + pratique	Le maquillage professionnel a pour but de réaliser des plaies en moins de 5 minutes : avec une résistance aux compressions manuelles et à l'eau, avec une tenue de plus de 6 heures, en utilisant un minimum de produits. Il a pour objectif de favoriser l'immersion en simulation.	https://www.cesim-sante.fr/formations/formations-continues/le-maquillage-professionnel-pour-la-simulation-88
SimUSanté	Améliorer une simulation : maquillage – grimage	1j	Théorie + pratique	Réaliser rapidement des maquillages réalistes et adaptés aux simulations de prise en charge en urgence intra et extrahospitalière. Principaux maquillages abordés en formation : • Hématomes • Brûlures • Pâleurs et cyanoses • Plaies superficielles et éraflures • Fractures ouvertes • Plaies profondes (par balle, outils, armes blanches)	https://simusante.com/wordpress/wp-content/uploads/PED_ameliorer_simulation_maquillage_grimage.pdf
Université de Barcelone	Cours complémentaire maquillage			Cible : formateur ou instructeur en simulation clinique, urgences, premiers soins ou traumatismes, TCCC, PHTLS, infirmier ou professeur de	Lieu : Barcelone Langue : espagnol

				médecine, vous maquillez des victimes de films ou vous effectuez des exercices d'urgence Objectif : savoir caractériser les victimes et ainsi offrir plus de réalisme dans votre formation.	
--	--	--	--	---	--

Tableau 13 : Devenir patient simulé

Centre de simulation Organisme de Formation	Intitulé de la formation	Durée	Méthode pédagogique	Objectifs pédagogiques	Commentaires + Lien vers programme ou site
IRFSS Auvergne-Rhône-Alpes CESIM	Formation de sensibilisation au jeu d'acteur	2j	?	• Apprendre des techniques de base du jeu d'acteur • Découvrir et expérimenter les notions d'espace de jeu et de cible • Augmenter le réalisme des scenarii • Limiter la vulnérabilité du formateur - acteur • Améliorer la notion de confiance dans un groupe	https://irfss-auvergne-rhone-alpes.croix-rouge.fr/CESIM/Nos-programmes-de-formation
Ilumens, Université de Paris	Formation patient acteur à la simulation	2j	Théorie + mise en situation	A l'issue de la formation, l'apprenant sera capable d'utiliser : • les techniques de jeu d'acteur lors des ateliers du patient standardisé. • les techniques de feedback / débriefing lors des ateliers du patient standardisé. Cette formation vise également l'acquisition de connaissances : • La communication dans le domaine de la santé et la relation médecin - malade ou péri-paramédical - malade. • Le travail du comédien intervenant dans intervenant en simulation en santé	https://odf.u-paris.fr/fr/offre-de-formation/formation-qualifiante-SPCFQ/sciences-technologies-sante-STS/fq-simulation-formation-patients-acteurs-a-la-simulation-KIQ6JJOK.html
NORSIMS	Formation de formateurs de patients simulés	1j	Théorie + mise en situation	• Connaître les bases d'élaboration d'un scénario avec un PS • Connaître les bases d'élaboration d'une grille d'évaluation de scénario avec PS • Savoir recruter, préparer, et former un PS pour sa participation à un programme pédagogique, • Connaître les bases du briefing et du débriefing d'un scénario avec un PS	Programme formation de formateurs de patients simulés - 1 jour.pdf

CESISMA	Formation d'acteurs « Patient-simulé »	3j	Théorie + mise en situation	Etre capable de : ● Reproduire de façon crédible la personnalité, le langage corporel et les réactions émotionnelles qui auront été définis à priori ● Assurer l'immersion du professionnel de santé dans une situation réaliste ● Assurer la standardisation des séances de simulation dans l'optique d'évaluations sommatives (Examen Clinique par Objectif Structuré) ● Ateliers de théâtre forum, permettant de mobiliser les compétences d'acteur nécessaires à la formation en simulation Journée 1 : Dynamique de groupe et communication Journée 2 : Expression des émotions et improvisation Journée 3 : Improvisation, répétition et simulation sur la base de scénarios pré établis	
----------------	---	----	--------------------------------	---	--

Programmation informatique

Il existe des formations à la programmation des mannequins haute-fidélité lors de l'acquisition de ce matériel réalisées par les industriels mais aussi au décours pour former un groupe de formateur.

Savoir gérer l'aspect technique un centre de simulation

Possibilité de trouver des formations « technicien de centre » ouvertes à des non techniciens.