

Retour sur le Webinaire Débriefing Difficile

Le 30 novembre 2023, le comité pédagogique de la Société Francophone de Simulation en Santé (SoFraSimS) a organisé un webinaire dédié au débriefing difficile. En amont de cet événement, une enquête spécifique sur le débriefing difficile avait été conduite, recueillant 377 réponses provenant d'un éventail interprofessionnel étendu (médecins [30%], infirmier(e)s [26%], cadres [22%], ainsi que des sages-femmes, pharmaciens, ambulanciers, psychologues, étudiants, etc.).

Parmi les participants, 85% (soit 320 personnes) ont indiqué encadrer des formations en simulation. Près de 40% d'entre eux ont suivi une formation approfondie telle qu'un Diplôme Universitaire, tandis que 55% ont opté pour une formation courte. En moyenne, **1 débriefing sur 6 (15%) est jugé difficile**, avec un **impact émotionnel** chez environ 50% des formateurs. Il est également notable que 25% des formateurs ne procèdent pas à l'évaluation de leurs débriefings alors que 35% ne pratiquent que l'auto-évaluation avec ses limites. Enfin, quasiment **100%** des formateurs en simulation expriment le souhait de la création d'une plateforme collaborative francophone dédiée au partage d'expériences et analyse sur le débriefing difficile, idéalement pilotée par la SoFraSimS. Les participants ont rapporté avoir vécu lors des débriefing des obstacles tels que **l'opposition des apprenants à la critique, des situations émotionnelles intenses, des conflits interprofessionnels et des apprenants parfois peu participatifs**. La gestion des émotions, la bienveillance, et la redirection vers les objectifs pédagogiques sont identifiées comme des stratégies importantes par les formateurs interrogés.

Celui-ci vous a-t-il affecté émotionnellement ?
320 réponses



En conclusion, le débriefing difficile demeure un sujet nécessitant une exploration approfondie, intégrée à la formation des formateurs en simulation. Cette thématique revêt une importance cruciale dans le domaine de la simulation, comme en témoignent les éclairages de trois experts en la matière lors de notre webinaire. Les résumés de chaque intervention du webinaire sont présentés ci-dessous.



www.sofrasims.org

Auteurs: Dr Der Sahakian,
Dr Basquin

Relecture : membres du
Comité Pédagogie

contact@sofrasims.org

Qu'est-ce qu'un débriefing difficile et comment le prévenir ?

Pr D. Oriot, CHU Poitiers

Un débriefing difficile est une perception personnelle et circonstanciée d'un déséquilibre entre la charge de travail perçue et les stratégies mises en place pour faciliter idéalement le débriefing (1). Il s'agit de situations liées à la performance, aux réactions ou comportements des apprenants ou à l'approche facilitatrice du "débriefer". Le risque d'un débriefing difficile est d'aboutir à une inefficacité pédagogique parfois associée à un sentiment d'offense pour l'apprenant. Certaines causes ne sont pas accessibles à la prévention comme des circonstances particulières avec des apprenants débutants ou le fait d'être débriefer débutant soi-même, ou encore débriefer un supérieur hiérarchique. Il en est de même pour tous les comportements des apprenants qui peuvent créer eux-mêmes des difficultés à travers un mode défensif, coupable, pleureur, silencieux, joueur, accusateur, charmeur, ou d'une posture de type "monsieur ou madame je-sais-tout", par exemple (2). D'autres causes sont accessibles à la prévention par une bonne préparation et réalisation du briefing, en obtenant un consentement ou une re-verbalisation des apprenants pour tous les points abordés, un scénario adapté aux compétences des apprenants et un débriefing structuré, bienveillant, avec un temps suffisant pour explorer les raisons des réactions, tout en respectant le soutien psychologique et l'apport pédagogique, sans oublier une bonne gestion des pairs (3). Le dernier point concerne la pédagogie et la communication du débriefer qui visent à supprimer toute perception d'offense chez l'apprenant, tout en analysant avec pertinence les écarts de performance comme dans le "débriefing avec bon jugement" (*Debriefing with Good Judgment*) (4). Ces compétences du débriefer ne peuvent s'acquérir que par une solide formation au débriefing et une pratique régulière en favorisant une auto-analyse de sa pratique.

Les outils du formateur pour gérer un débriefing difficile

Dr C. Buléon, CHU Liège, CHU Caen

Bien que les participants puissent percevoir un débriefing comme difficile, c'est le formateur/débriefer qui peut actionner les leviers d'action pouvant influencer positivement la séance. Le débriefing difficile est une expérience personnelle, dont le ressenti varie d'un formateur à l'autre, caractérisé par une inadéquation entre les efforts déployés et les résultats obtenus, générant parfois une insatisfaction. L'expérience en débriefing est un facteur essentiel. Plus un formateur a d'expérience, moins il est confronté à des débriefings difficiles, ayant appris à prévenir, anticiper et à gérer les facteurs de risques et situations difficiles. Le "débriefing avec bon jugement" est un atout majeur pour gérer les débriefings difficiles grâce à l'état d'esprit dans lequel il dispose les formateurs et les apprenants (4). La sécurité psychologique qui se construit sur la curiosité, la bienveillance, le respect, et la transparence est un élément clé pour prévenir et faciliter la gestion des débriefings difficiles. L'utilisation de la "molécule conversationnelle" argumenter/interroger permet d'explorer les cadres cognitifs en profondeur, ce qui favorise le dialogue et la compréhension. La planification et la gestion de l'imprévu sont des stratégies préventives efficaces. Pour autant, un débriefing difficile peut survenir. Des outils pratiques, tels que la gestion des contrariétés et des désaccords, la boîte



à outils de Grant et le DASH, permettent d'anticiper et de progresser pour réagir face à ces situations délicates (5,6). En conclusion, le maintien d'un climat de sécurité psychologique, l'adoption d'un état d'esprit de débriefing avec bon jugement, et l'utilisation d'outils pratiques contribuent à prévenir et à gérer efficacement les débriefings difficiles, transformant ces situations en opportunités d'apprentissage et de progression pour les formateurs en simulation en santé.

Approche du débriefing difficile en aéronautique

Mr D. Arickx, instructeur Air France

Le débriefing dans l'aéronautique présente des différences notables par rapport à ceux réalisés dans le domaine de la santé : l'outil simulateur est incontesté, les séances de simulation durent 3h30, les pilotes se connaissent rarement et sont instruits et/ou évalués dans les neuf compétences requises. En aéronautique 2 fonctions sont impliquées dans la formation des pilotes : l'instructeur fait découvrir l'utilisation de l'avion en formation initiale, puis fait maintenir les compétences techniques et non-techniques en maintien des compétences ; le contrôleur observe la séance et prend des notes. Il peut mesurer au stade du briefing le niveau de connaissances par questionnement. L'instructeur et le contrôleur sont eux-mêmes également instruits et évalués en tant que pilote, mais aussi en tant qu'instructeur et contrôleur selon une fréquence réglementaire. Le débriefing est à la fois collectif et individuel et le contrôleur est responsable de son jugement. Après une insuffisance constatée, une formation complémentaire est assurée avant un nouveau contrôle. Cette organisation est convenue, validée par le ministère de tutelle et acceptée. Les situations pouvant être perçues comme difficiles sont, du fait des personnalités et comportements, les mêmes que dans la santé (pression, stress, désaccord, conflit, à priori, déni...) mais dévoilent toujours l'absolue nécessité de débriefer. Le pilote est toujours conduit à se juger lui-même, puis à accepter la notation et participer au renforcement des compétences. Deux compétences sont liées au pilotage, deux aux procédures, et cinq au savoir être (Conscience de la situation, Leadership et Travail en équipe, Gestion des ressources, Communication et Décision). En résumé, un débriefing difficile est surtout un débriefing indispensable. Il est une chance pour l'organisation et évite les situations difficiles réelles.

La culture du débriefing systémique nous conduit, après chaque vol normal, à débriefer les points positifs et les difficultés, vécues ou ressenties. Sans débriefing, en simulation comme en vol normal, les conséquences peuvent être dévastatrices en tant que pilote. On peut même être conduit en croisière à se faire un mini-débriefing après un départ difficile.

Références

1. Oriot D, Alinier G. La simulation en santé – le debriefing clés en mains. Elsevier Masson. 2019.
 2. Rana SC, Francis U, Zavi L, Ella S, Honein-Abou Haidar G, Peter D. Cultural differences in simulation debriefing: A qualitative analysis. *Heliyon*. 2023;9(4):e14904. Published 2023 Mar 25. doi: 10.1016/j.heliyon.2023.e14904
 3. Der Sahakian G, Alinier G, Savoldelli G, Oriot D, Jaffrelot M, Lecomte F. Setting conditions for productive debriefing. *Simulation and Gaming*. 2015;46(2):197-208
 4. Rudolph JW, Simon R, Dufresne RL, Raemer DB. There's no such thing as "nonjudgmental" debriefing: a theory and method for debriefing with good judgment. *Simul Healthc*. 2006;1(1):49-55. doi: 10.1097/01266021-200600110-00006.
 5. Brett-Fleegler M, Rudolph J, Eppich W, Monuteaux M, Fleegler E, Cheng A, Simon R. Debriefing assessment for simulation in healthcare: development and psychometric properties. *Simul Healthc*. 2012;7(2):288-294. doi: 10.1097/SIH.0b013e31824f4d1b
 6. Grant VJ, Robinson T, Catena H, Eppich W, Cheng A. Difficult debriefing situations: A toolbox for simulation educators. [published correction appears in *Med Teach*. 2022 Sep;44(9):]. *Med Teach*. 2018;40(7):703-712. doi: 10.1080/0142159X.2018.1468558
- 