

Débriefing de gros volumes

Cette séquence concernant les débriefings de grands groupes s'est décomposée en trois parties. Celles-ci ont permis de présenter différentes expériences de débriefing de grands groupes dans divers domaines :

- L'expérience du préhospitalier, afflux massif de victimes et gestion de crise par LAURENT GABILLY et BRUNO PERRIER,
- L'expérience des militaires par SÉBASTIEN RAMADE,
- L'expérience du plan blanc (et metadébriefing) par CLÉMENT BULÉON et FRANÇOIS LECOMTE.

Retours d'expériences concernant la méthode utilisée

Quel que soit le domaine, un point commun de ces débriefings gros volume est l'aspect interprofessionnel et interdisciplinaire qui influence la technique de débriefing.

Pour les simulations dans le cadre du plan NOVI, 100 à 120 personnels sont à débriefer.

Pour cela les formateurs réalisent un débriefing à chaud (à l'issue de l'action et en petit comité) avant un grand débriefing général. Ce dernier est mené par l'organisateur de la session ainsi que les encadrants d'autres services mais ce sont les responsables d'équipe qui parlent.

Le débriefing se mène en boucles de 5 phases :

- le recueil d'information (qu'avez-vous entendu ? que s'est-il passé ?),
- le traitement de l'information : analyse, diagnostic, évaluation (qu'avez-vous compris ? quelles priorités ? quels risques ?),
- la prise de décision : communication, ordres (qu'avez-vous décidé ?),
- l'action (qu'avez-vous mis en œuvre ?),
- et se termine par la boucle de contrôle (les actions ont-elles été efficaces).

Le formateur met en perspective l'écart entre la pratique et les objectifs attendus, synthétise les besoins et recentre sur les objectifs, identifie les axes d'amélioration puis élabore un plan d'action, avec le type d'actions et l'échéancier pour améliorer les pratiques et enfin prévoit une évaluation des actions dans un délai déterminé.

Pour les simulations du service de santé des armées, les séances se font en groupe de 20 à 30 combattants et autant de soignants (donc environ 60 personnes à débriefer). Ils sont accompagnés par le formateur sur la zone d'action pour la partie CRM, permettant ainsi le débriefing à chaud, avec un débriefer principal debout au milieu du groupe qui assure l'animation et le cheminement cognitif. Le débriefing global ne permet que des focus techniques brefs, et à la différence du petit groupe, il s'attache majoritairement au six principaux CRM (le travail d'équipe et leadership, la communication, la priorisation, la mobilisation des ressources et distribution des rôles), pour finir sur une réévaluation.

En matière de technique de débriefing, les ressentis peuvent être exprimés uniquement par quelques participants à la demande avec la technique des « mains levées », l'analyse est ciblée sur les objectifs pédagogiques mais de façon non chronologique, la synthèse peut être

exprimée à la demande par quelques participants avec la technique des « mains levées », et peut se terminer par un mot du formateur.

Retours d'expériences concernant les difficultés rencontrées

Tous les orateurs et ce quel que soit leur domaine d'exercice rapportent les mêmes difficultés :

- La limite d'observation : Contrairement à la simulation classique qui se situe dans une unité de temps, une unité d'action et de lieu, la simulation de grands groupes se situe dans la même unité de temps mais pas dans une unité d'action et de lieu (plusieurs simulations en cours et éloignement de certains sites).
Ainsi, la vue d'ensemble de la simulation, l'évaluation des objectifs pédagogiques et l'identification et la gestion de certaines émotions sont obligatoirement incomplètes du fait de ces non-unités d'actions et de lieux.
- La prise de parole au sein des grands groupes, qui ne permet pas l'expression de chaque apprenant.
- L'animation visuelle et du support (contraintes techniques).
- La fatigue intense après le scénario (long).
- La durée du débriefing (parfois écourté par l'heure tardive, ou alors la simulation est raccourcie pour privilégier le débriefing).

Retours d'expériences concernant les points clés mis en évidence

Il existe peu de littérature sur ce sujet.

Il est nécessaire de bien poser l'indication car fortes contraintes et complexités de mise en place de la simulation et du débriefing.

Comme toute simulation, le respect et autres bonnes pratiques sont essentiels pour que la simulation soit sécuritaire et le débriefing utile.

Le travail préparatoire est conséquent mais essentiel :

- pour définir les divers objectifs,
- caler le scénario dans un temps crédible,
- préparer les éléments constitutifs du débriefing.

Un temps entre la simulation et le debriefing est essentiel pour préparer les objectifs pédagogiques entre formateurs et débriefeurs.

Le debriefing doit être scénarisé, ouvert à tout le groupe, et valoriser la progression pédagogique.

L'approche en deux temps par petits groupes puis grands groupes (ou metadébriefing) paraît être une technique partagée de tous dans la spécificité du grand volume.