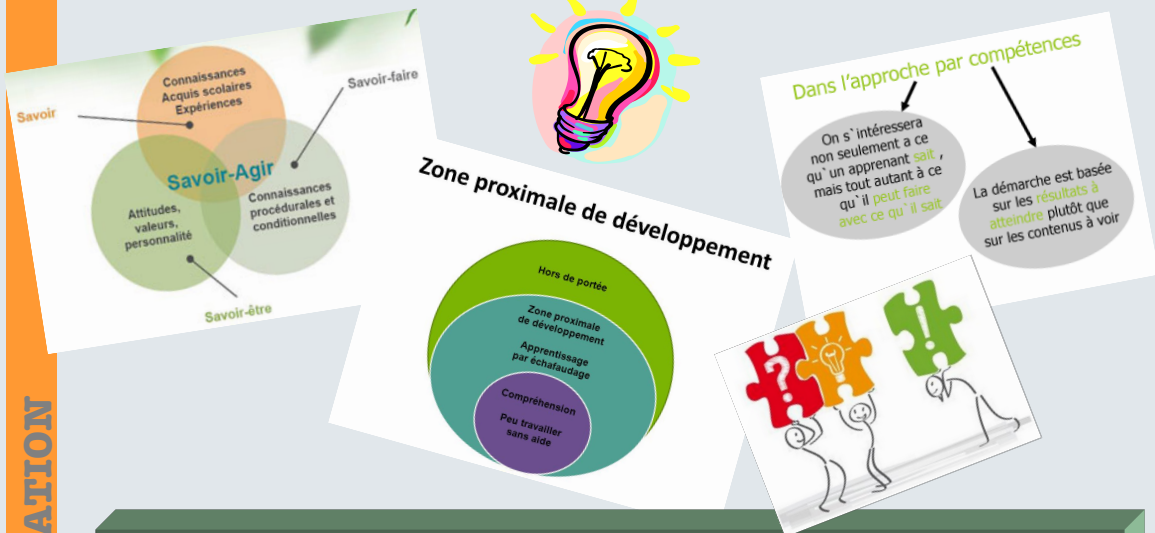




LE DEBRIEFING FORMATIF



1. LE DEBRIEFING FORMATIF

La démarche

DEBRIEFING : historique

2^{EME} GUERRE MONDIALE



MISSION

1943 : OFFICIER US AIR FORCE

Réunion après la mission

REUSSITE

ECHEC

DEBRIEFING :

- Analyse : chronologie, tactique, choix des cibles, matériel, entraînement, ... ont' ils permis d'atteindre l' objectif ?
- Ce qui a été perçu, ressenti, et fait au cours de la mission, ce qui est proposé après (*retex*)

→ Prise en compte pour prochaines missions

DEBRIEFING FORMATIF ?

démarche d'analyse de l'activité de l'apprenant



RETOUR SUR L' ACTION VECUE :

- Prise de parole
- Echange
- Réflexion
- Donner du sens à l' action
- Donner de la cohérence
- Tirer des leçons

A POSTERIORI

DEBRIEFING : les effets

La verbalisation et l'analyse de l'action développe la faculté d'adaptation (→ reproduction « raisonnée », non pas « automatique »)

En partant du principe qu'on apprend davantage en analysant son action qu'en la réalisant, il s'agit de revenir sur les activités tant physiques que cognitives réalisées en situation d'apprentissage.

L'apprentissage par l'analyse réflexive de l'action est plus efficient que l'apprentissage par la répétition de l'action.

Source ENSOSP - Lexique de la formation



L'ESPRIT

1. L'esprit du **débriefing** consiste à évaluer les **comportements**
→ « on évalue ce que fait la personne,
on ne juge pas ce qu'est la personne »
2. La **simulation** est un prétexte pour mettre
en œuvre un **débriefing**
« la manœuvre ne sert pas à manœuvrer,
elle sert à débriefer »

Auteur inconnu



DEBRIEFING : rappelons nous...

→ Compétences et réussite
ne sont pas liées

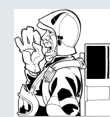
Même en cas de succès les techniques et comportements peuvent
faire l'objet de correctifs :
la réussite de la mission n'exclut pas le fait que
les méthodes peuvent être améliorées

→ Culturellement l'échec déclenche
une recherche du « coupable »

Le débriefing permet de rechercher les causes d'erreur et axes d'effort



DEBRIEFING : la posture



EMPATHIE

Transfert - Compassion - Sympathie - Copinage

Antipathie - Marquage hiérarchique fort - Indifférence

« Mélange des genres »
Relation de dépendance

Relation adaptée
Prise en compte de l'autre

« Réflexe de protection »
Trop forte distance

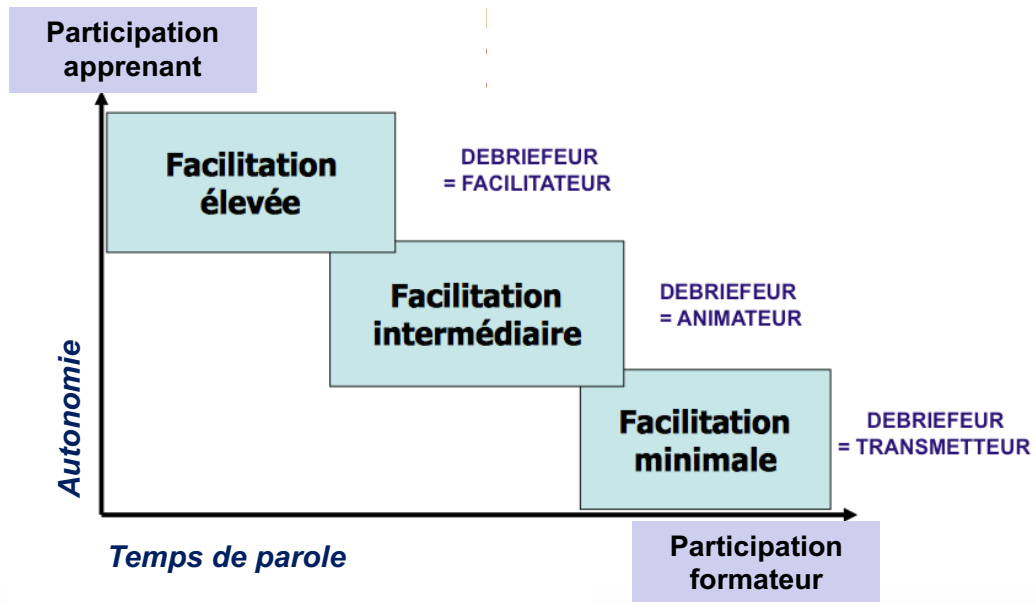
CONDITIONS D'EFFICACITÉ = CLIMAT DE CONFIANCE

→ prise en compte de la typologie de l'apprenant

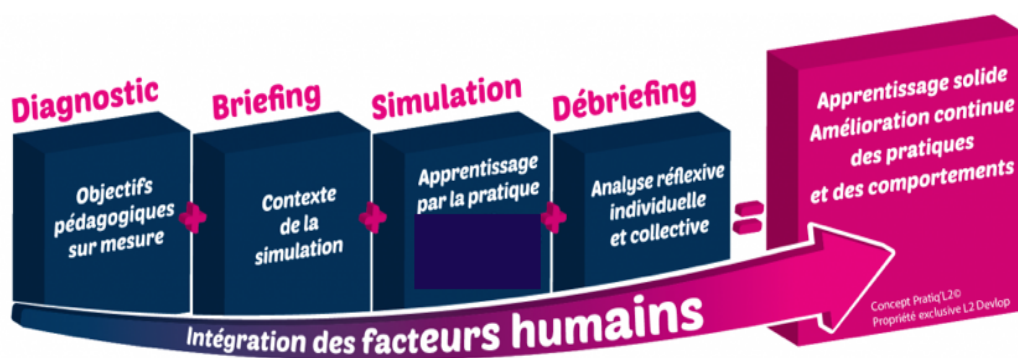


DEBRIEFING : l'adaptation du formateur

Niveaux de facilitation lors du débriefing



UNE DEMARCHE GLOBALE POUR UNE AMELIORATION DES PRATIQUES





LE DEBRIEFING FORMATIF

2. Pistes méthodologiques



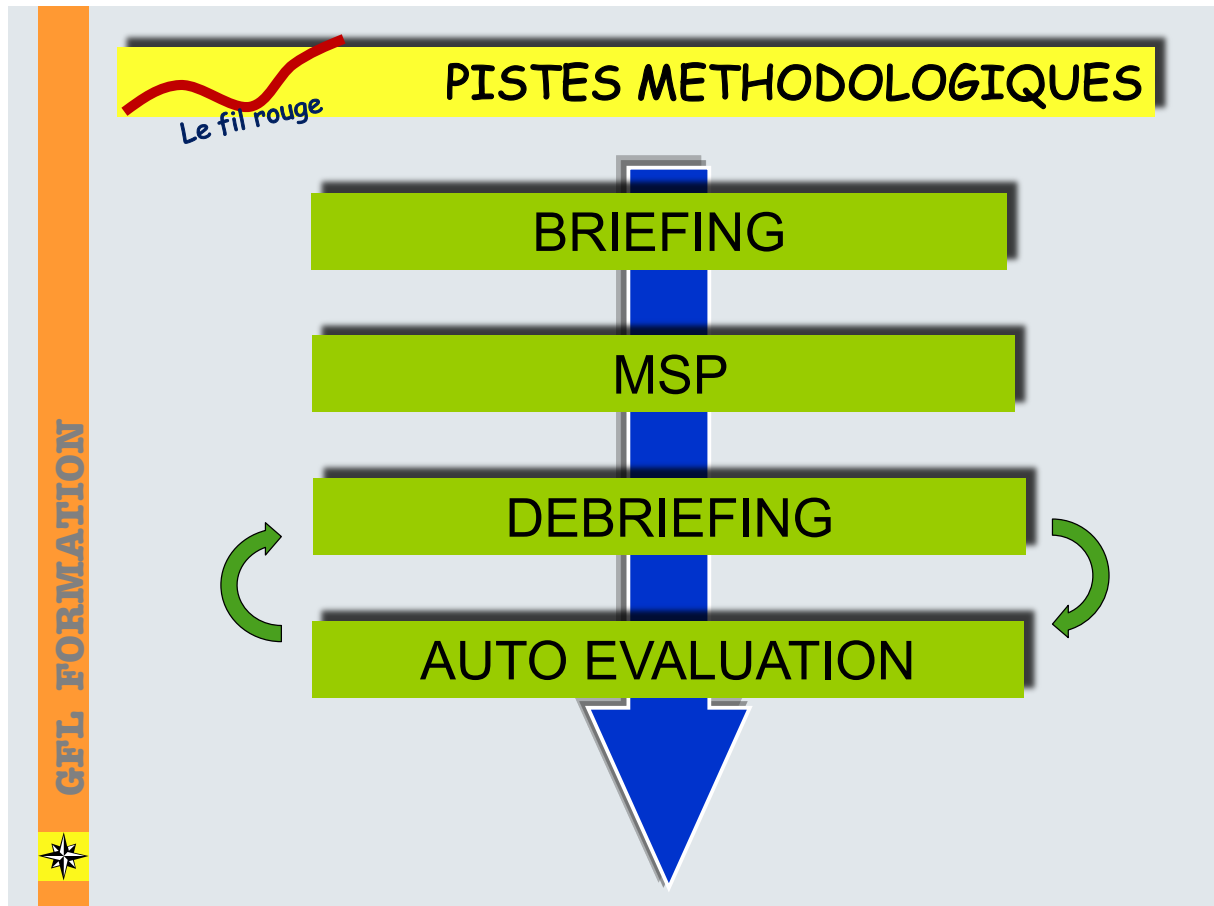
OBJECTIFS DU DEBRIEFING

Facilitation du processus réflexif en simulation

1. **Garantir la sécurité affective** : diminuer le stress, la tension, faire verbaliser sentiments / émotions
2. **Explorer le processus cognitif** : rendre explicite les comportements observés
3. **Activer les connaissances** : explorer les connaissances antérieures des participants
4. **Contextualiser** : stimuler une réflexion des participants sur leurs performances et sur la synthèse du problème
5. **Décontextualiser** : faire des liens, générer le transfert des connaissances à d'autres situations
6. **Recontextualiser** : amener les participants à identifier des objectifs d'apprentissage

D'après M. Jaffrelot et G. Savoldelli





Le fil rouge

Avant le débriefing... 0. LE BRIEFING

Que va-t-on faire ?
→ *situation de départ (ticket)*

Les attendus ?
→ *Objectifs restreints ciblés*

Règles du jeu transparentes
→ *Limites (No Go)*
→ *Evaluation*
→ *Climat de confiance*

Postulat : Pas de débriefing sans briefing !!!



Le fil rouge

1. INTRODUCTION

**mise en place du
contrat de confiance**

- Le **formateur-débriefeur** fait rappeler :
 - le **cadre** de la simulation (*finalité*),
 - ce qui est **attendu** (*objectifs*),
- ➔ *en se basant sur les consignes données lors du briefing*

Précise :

- les **règles et la finalité du débriefing**,
- le **temps consacré au débriefing** qui va suivre.



Le fil rouge

2. IDENTIFIER / VALORISER

**par un questionnement adapté
inspiré de l'entretien d'explicitation**

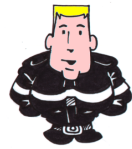
L'animateur **fait s'exprimer l'apprenant** sur :

- ➔ son **ressenti général** (*prise en compte de l'émotionnel*)
- ➔ sa **représentation de la situation**
- ➔ son **projet d'action** (*idée de manœuvre générale pour remplir la mission*)
- ➔ ses **points forts**, que l'animateur **n'oublie pas de valoriser !**



Le débriefing prend en compte les aspects techniques et affectifs





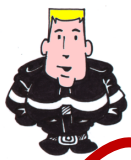
Le fil rouge

3. ANALYSER

par un questionnement adapté
inspiré de l'entretien d'explicitation

L'animateur **invite l'apprenant à :**

→ **rechercher, identifier et analyser**
les causes d'erreurs et / ou les dysfonctionnements
pour comprendre et corriger,



Le fil rouge

4. FAIRE PROGRESSER

par un questionnement adapté
inspiré de l'entretien d'explicitation

L'animateur :

- **fait s'exprimer l'apprenant sur ses voies d'amélioration :**
corrections à apporter, adaptations, idée de manœuvre différente
- **fait fixer / fixe un (des) axe(s) de travail**
- **fait réagir les autres acteurs (en collectif)**
- **valide/complète les propositions**
- *si besoin, met en place un APP*





LE DEBRIEFING

synthèse : les étapes

GFL FORMATION



0 → BRIEFING

MSP

- 1 → Introduction
- 2 → Identifier
- 3 → Analyser
- 4 → Faire progresser

Durée :
+/- 50% de
la
MSP

(pas - de 10')

DEBRIEFING

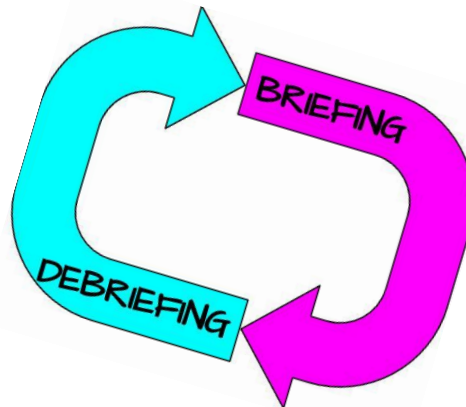
Temps de parole :
formateur = 25%

DEBRIEFING

REGLE 1

**Pas de débriefing ...
... sans briefing!**

GFL FORMATION



DEBRIEFING

REGLE 2

ETABLISSEZ UN REEL CLIMAT DE CONFIANCE



T'es vrai
Qu'est ce
P...n



... !!!
fait ...
...mmence
... !!!!

DEBRIEFING

REGLE 3



On évalue les actions observées, on ne juge pas la personne !



GFL FORMATION





DEBRIEFING

REGLE 4

En débriefing, vous n'êtes pas là pour donner des réponses, mais poser des questions !



DEBRIEFING

REGLE 5

Sélectionnez vos questions !

- ouvertes, neutres,
-  pourquoi

DEBRIEFING D'UN EX-OTAGE

