

LE DEBRIEFING FORMATIF

*La relation pédagogique est régie depuis fort longtemps selon un paradigme de domination si enraciné dans les habitudes qu'il est très difficile de le remettre en cause. Ce modèle de fonctionnement, reposant sur la transmission unidirectionnelle du savoir d'un « maître » omniscient vers un « élève » ignorant, est non seulement illégitime mais contre productif, en particulier dans le domaine de la **pédagogie d'adulte** (andragogie).*

Ce « **changement de posture** » destiné à placer le formateur dans une position de « **médiateur** » ou de « **facilitateur d'apprentissage** » est un préalable obligatoire à la formation des personnels amenés à animer un débriefing formatif. C'est autant une question de stratégie pédagogique que de confraternité vis-à-vis de l'apprenant qui se présente au centre de simulation non pas vierge de toute connaissance mais, bien au contraire, porteur d'un vécu personnel et d'un savoir souvent forts riches. (SIMURGe de l'ENSOSP)

L'évaluation est une compétence que chaque personne doit construire pour réguler ou non ses actions. La compétence est en jeu au cours des mises en situation professionnelle (MSP). **Les formateurs deviennent des accompagnateurs.**

Afin d'aider l'apprenant à comprendre la réussite ou non de son action, l'accompagnateur construit un moment de communication, au cours duquel, il accompagne le stagiaire dans la compréhension des raisons de son action.

L'accompagnateur est une personne qui a pour mission de faciliter la construction professionnelle d'une autre personne faisant fi de ce qu'elle est pour s'intéresser à ce qu'elle fait. (ECASC)

COMMENT STRUCTURER UN DEBRIEFING ?

Le débriefing s'articule en 3 phases :



RÉACTION



ANALYSE



SYNTHÈSE

➤ 1ERE PHASE : REACTION

- Faire exprimer le ressenti des participants, et de les soulager du « rôle » qu'ils tenaient pendant la simulation. C'est le temps où les émotions s'expriment.

➤ 2EME PHASE : ANALYSE (EXPLORATION – INTERPRETATION – GENERALISATION)

- Analyser les performances réalisées pendant la simulation. Lors de simulations dites « complexes » le formateur s'intéressera au processus ayant mené à l'action observée, et non pas au seul « produit », correspondant finalement à une performance réalisée en simulation.
- Accompagner les participants dans l'exploration des connaissances antérieures et des liens réalisés avec des situations professionnelles rencontrées (en cherchant les similitudes et les différences), en corrigeant les conceptions erronées. Le but est de favoriser le transfert de compétences développées en simulation, vers leur application dans le milieu professionnel.

➤ 3EME PHASE : SYNTHESE

- Rappeler les points adéquats et les voies d'amélioration en l'invitant à agir de façon différente : le changement d'attitude ne doit jamais être imposé. Le formateur doit recentrer sa synthèse par rapport aux résultats attendus.

5 – COMMENT FACILITER LE PROCESSUS REFLEXIF ?

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

6 – QUEL EST LE ROLE DU FORMATEUR ? ...LE FACILITATEUR !

➤ Posture du formateur :

- guider les participants dans une pratique réflexive,
- aider à analyser la pratique du participant,
- veiller à la participation de tous,
- faire prendre conscience que les critiques sont constructives,
- savoir écouter avec de l'empathie.

➤ **Niveau de facilitation :**

Le formateur adapte son débriefing par rapport au niveau de facilitation de l'apprenant

Niveau de facilitation	Elevé	Intermédiaire	Faible
Apprenant	Autonome	Moins autonome	Peu autonome
Facilitateur	- Guide la discussion - Vérifie que le(s) résultat(s) est (sont) atteint(s)	- Plus incitatif	- Guide la séance - Très directif
Techniques possibles	- Questions ouvertes - Pauses, silences	- Reformulation plutôt que donner la réponse - Interrogation du groupe	- Multiples questions - Orienter la discussion - Reformuler - Communication non verbale

7 – COMMENT QUESTIONNER AUTREMENT ?

Le formateur doit questionner un objet peu habituel : « l'implicite ».

Eviter les questions commençant par « pourquoi ? » car elles induisent souvent à des justifications

➤ Quelques questions types :

Contrat	« Je te propose... » « Si tu es d'accord, peux tu revenir sur la situation... » « Qu'est ce qui s'est passé ? » « Qu'est ce que cela a fait ? » « Qu'est ce que tu as compris de la manœuvre ? »
Dans le contexte	« Comment tu t'y es pris ? » « Comment as-tu procédé ? » « Quels éléments t'ont permis de... ? » « Avec quoi, quels outils es-tu arrivé à... ? » « En quoi cette action... ? »
Hors contexte	« Dans tout ça, quel est le moment que tu souhaites explorer ? » « Qu'est ce qui te revient de ce moment ? » « En quoi ta décision... ? » « Qu'as-tu perçu ? » « Qu'as-tu observé dans les comportements ? »

(CNFPT)



FICHE PRATIQUE

FICHE N°

DEBRIEFING FORMATIF

1

Objectif :



- Verbaliser le vécu réel
- Pendre conscience de gestes mentaux (implicites) en situation
- Réajuster les actes, une fois l'implicite devenu explicite (conscient)

Préparer le débriefing

Le débriefing est basé sur une relation de bienveillance et de confiance afin de créer un environnement propice à l'apprentissage :



- Rappeler le concept
- Préciser les résultats attendus
- Mettre à l'aise les participants
- Rappeler le droit à l'erreur
- Rappeler le principe de confidentialité

Structurer son débriefing

3 phases :

- 1 - Réaction
- 2 - Analyse
- 3 - Synthèse

1ère phase : REACTION



Faire exprimer le ressenti des participants, et de les soulager du « rôle » qu'ils tenaient pendant la simulation. C'est le temps où les émotions s'expriment.

2ère phase : ANALYSE



Analyser les performances réalisées pendant la simulation.

Lors de simulations dites « complexes » le formateur s'intéressera au processus ayant mené à l'action observée, et non pas au seul « produit », correspondant finalement à une performance réalisée en simulation.



Accompagner les participants dans l'exploration des connaissances antérieures et des liens réalisés avec des situations professionnelles rencontrées (en cherchant les similitudes et les différences), en corrigeant les conceptions erronées.

Le but est de favoriser le transfert de compétences développées en simulation, vers leur application dans le milieu professionnel.

3ème phase : SYNTHESE



Rappeler les points adéquats et les voies d'amélioration en l'invitant à agir de façon différente : le changement d'attitude ne doit jamais être imposé.

Le formateur doit recentrer sa synthèse par rapport aux résultats attendus.

Posture du formateur

 Guider les participants dans une pratique réflexive :

- ⇒ aider à analyser la pratique du participant,
- ⇒ veiller à la participation de tous,
- ⇒ faire prendre conscience que les critiques sont constructives
- ⇒ savoir écouter avec de l'empathie

Rédaction:

Validation 1:

Validation 2:

Création le:

Version:

M.A.J. du:

N° 1

Diffusion: