

Le débriefing difficile Mythe ou réalité?

Dr. T. Secheresse
Hopsim®, Chambéry



1

En ces temps anciens
Courait une légende
Entre les landes d'Écosse
Les vignes bourguignonnes
Et les prairies savoyardes
...



2

On dit que l'on a vu
certains soirs
Courir dans la lande
Des débriefeurs esseulés
Pourtant épris de
bienveillance
...



3

Tournant et retournant
dans leur mémoire de
travail
Ce qui les avait conduit à
rencontrer
...



4

Le mythe du
débriefing difficile
...



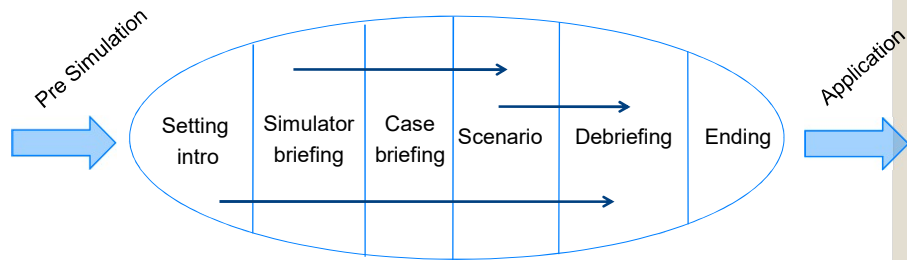
5

Mais qu'est ce que le
débriefing difficile ?



6

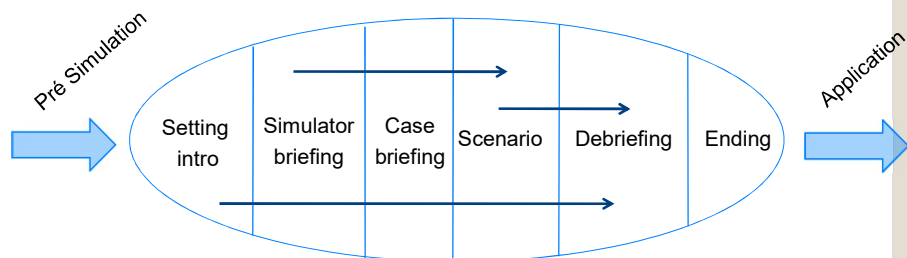
Le débriefing difficile Avant, pendant et après?



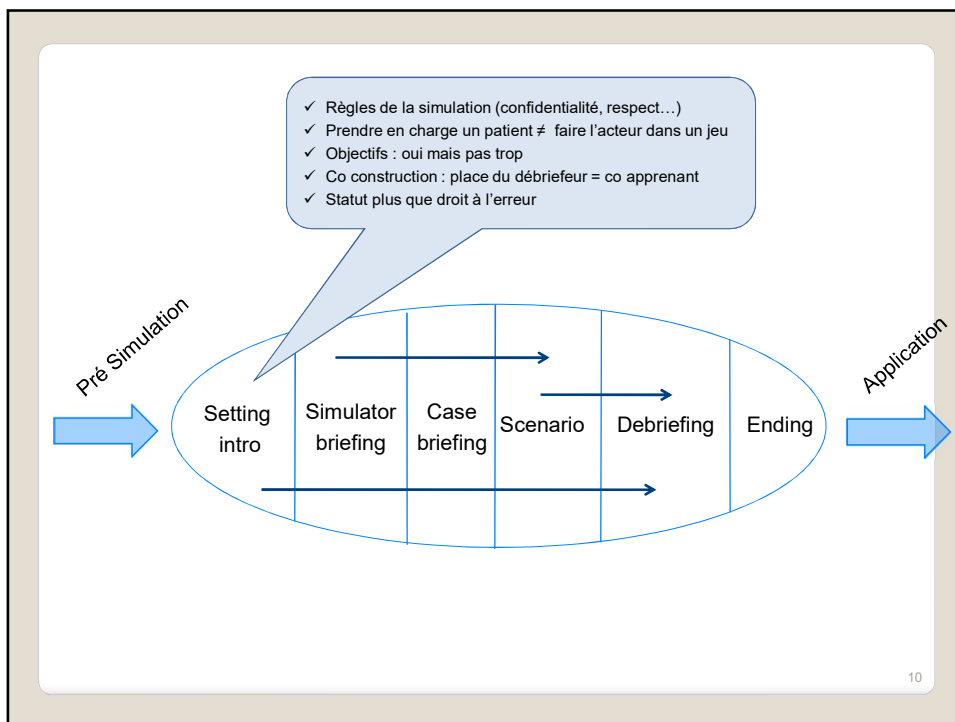
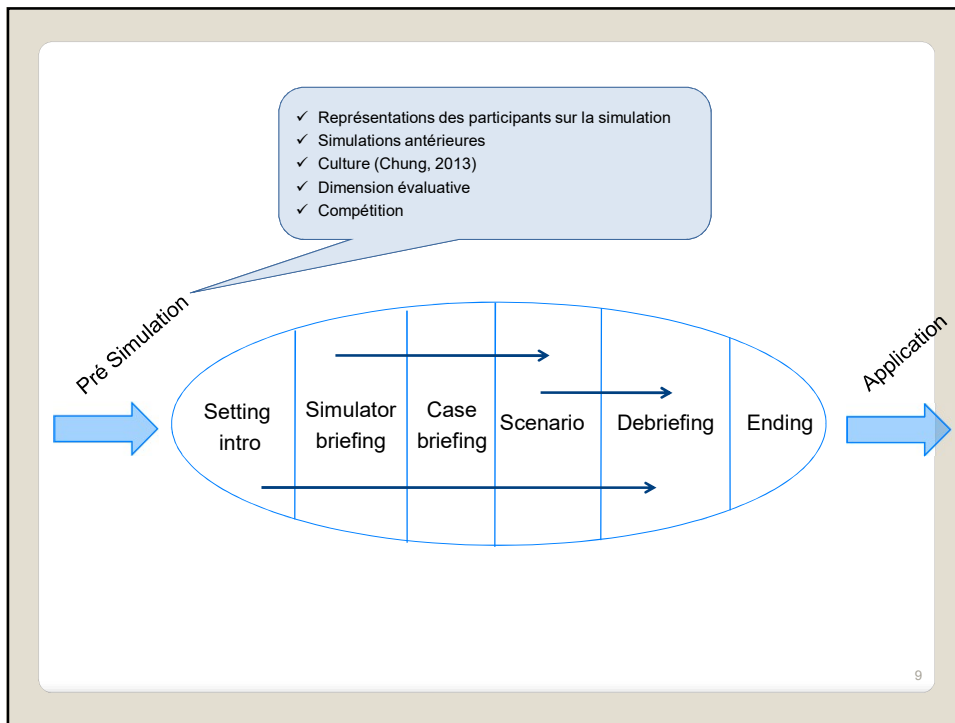
Adapté de Dieckmann, P.(Ed.) (2009). *Using simulations for education, training and research*. Lengerich, Germany: Pabst Science Publisher

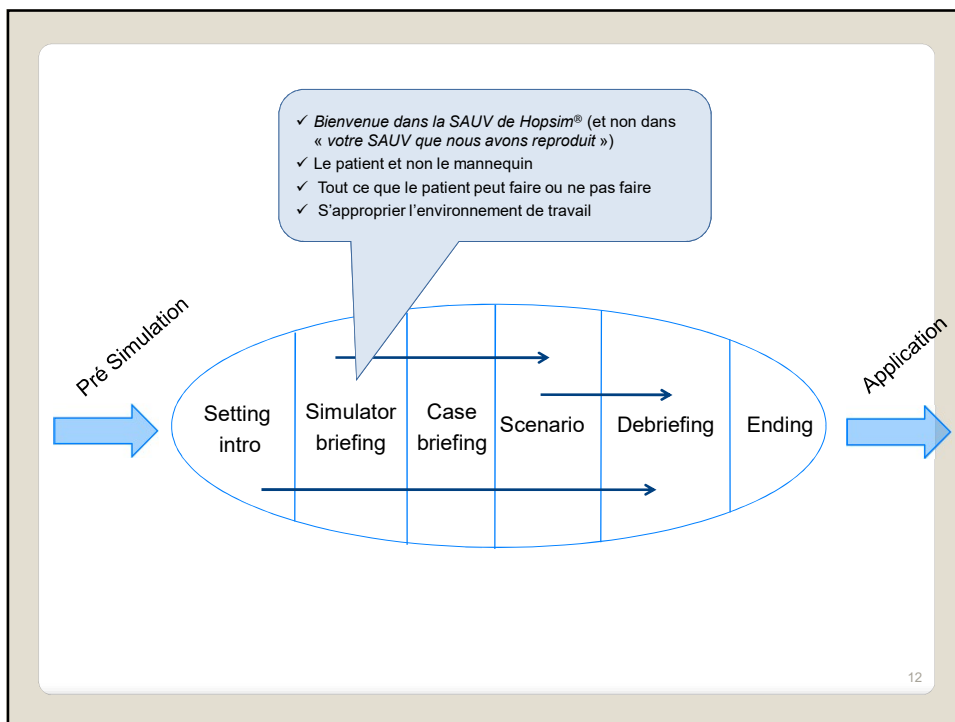
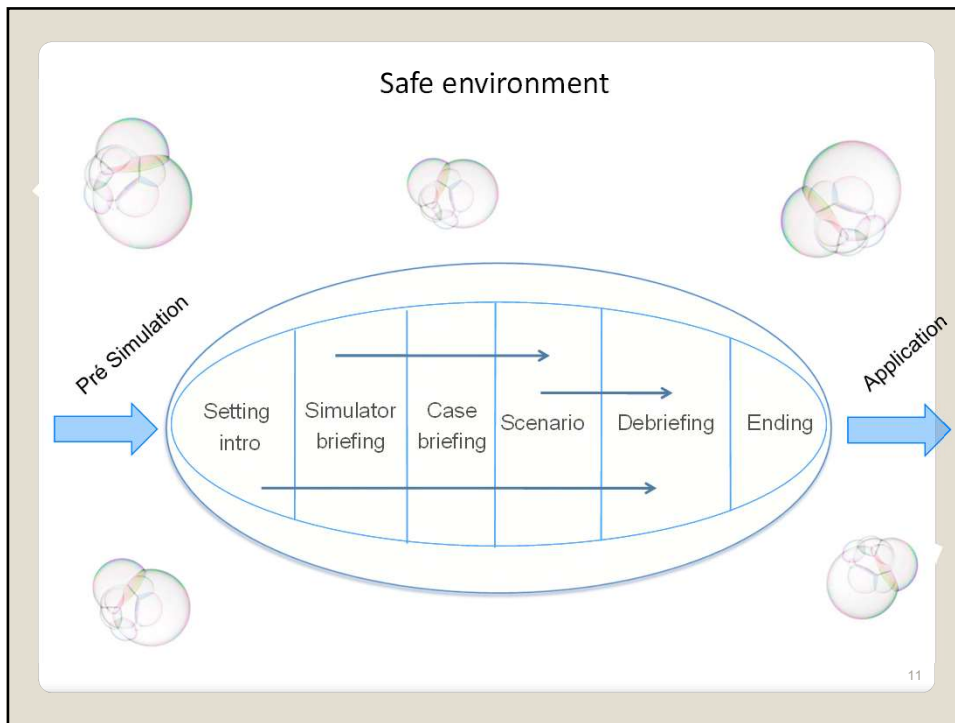
7

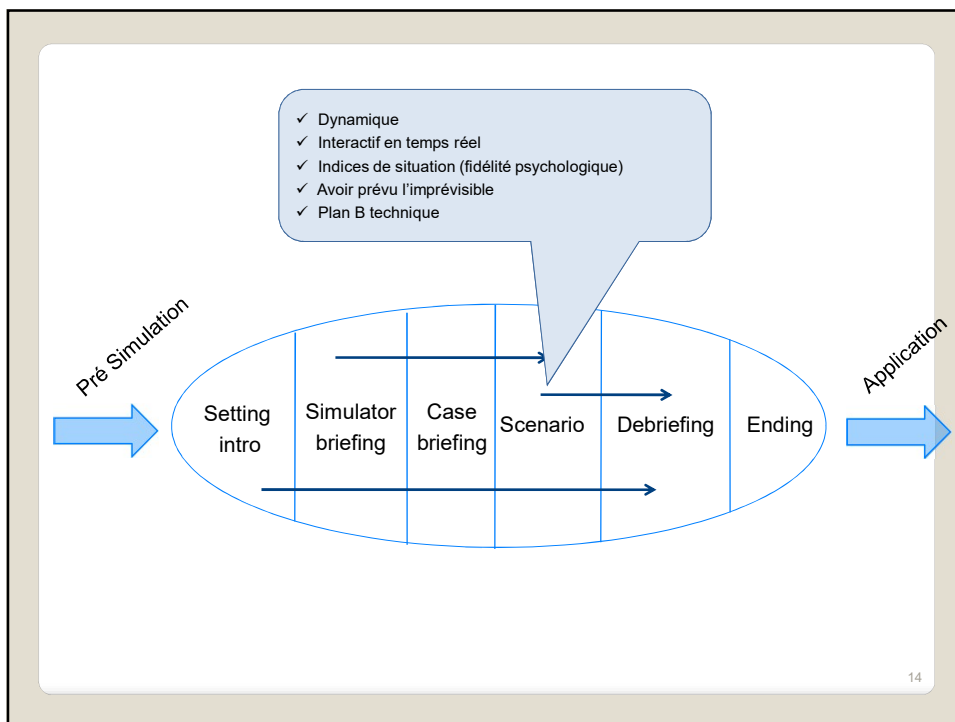
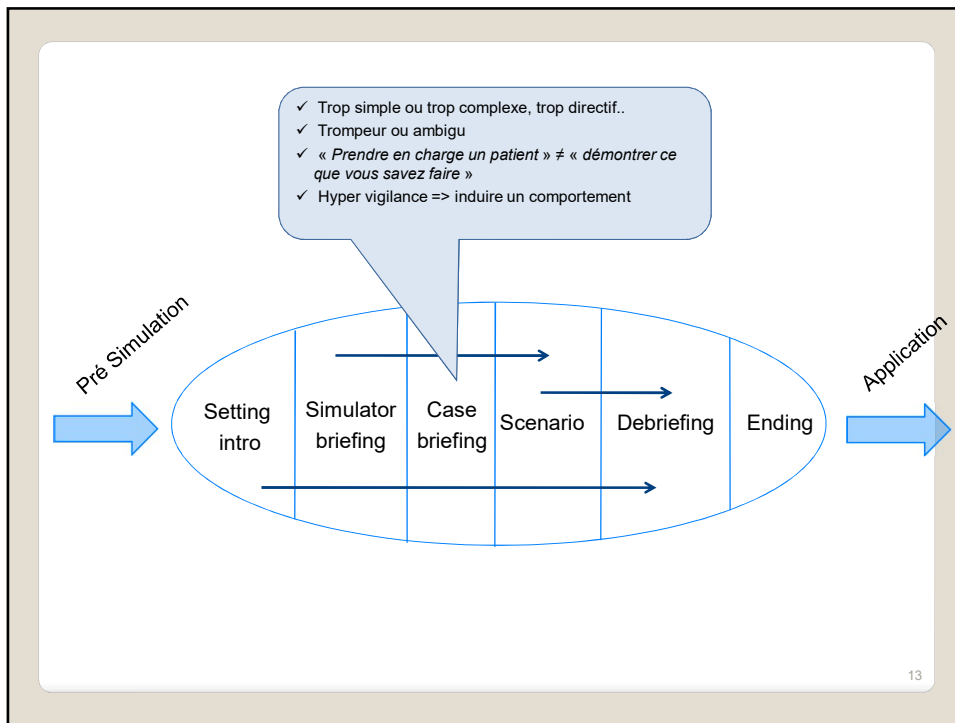
Le débriefing difficile Avant

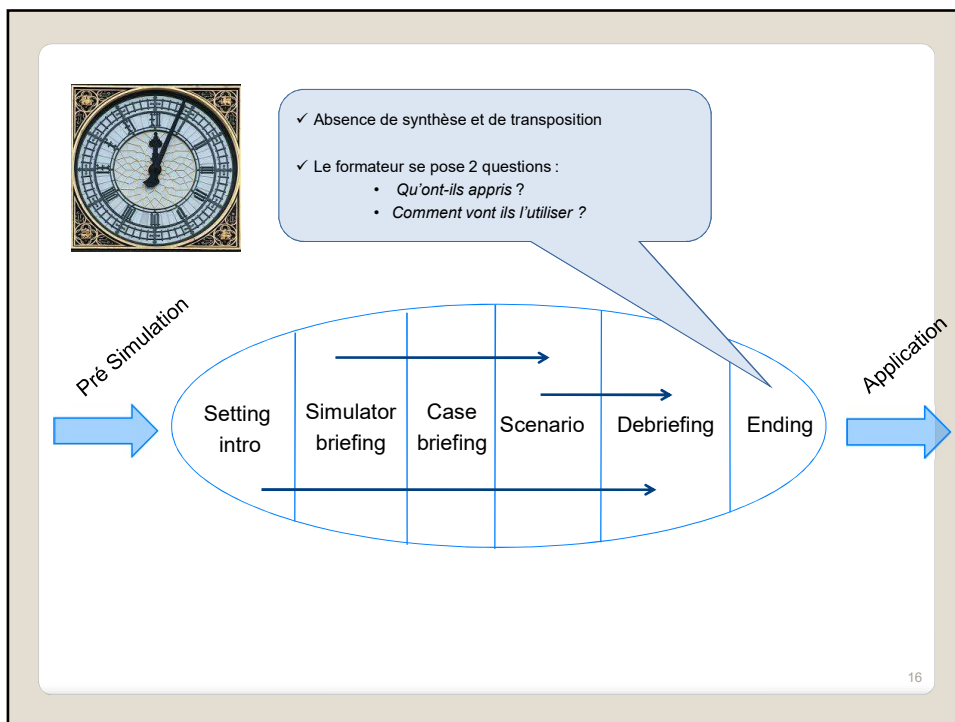
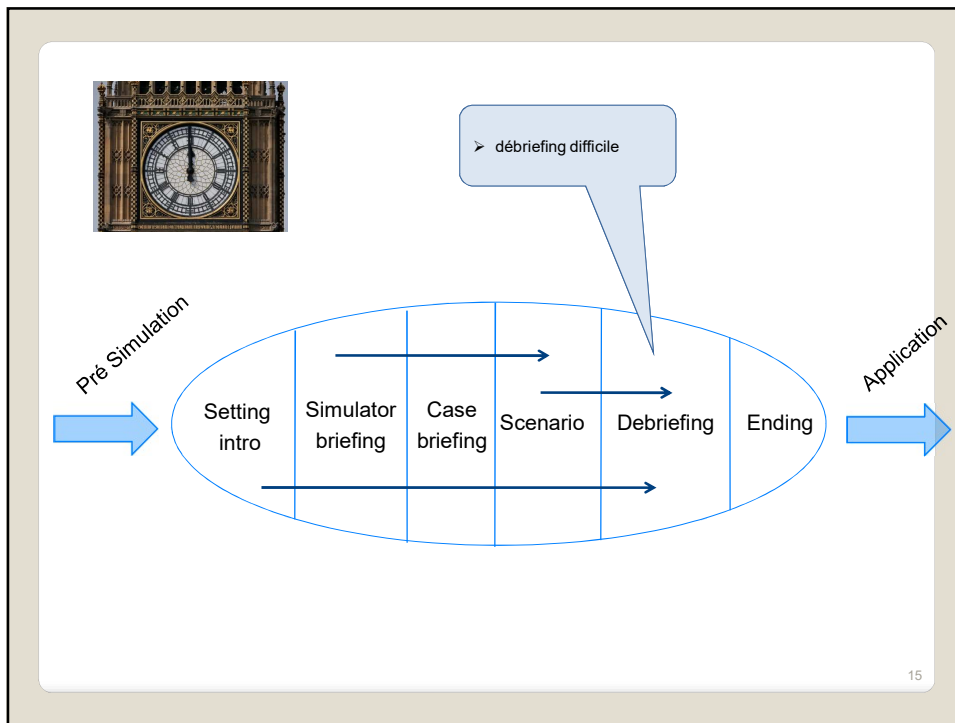


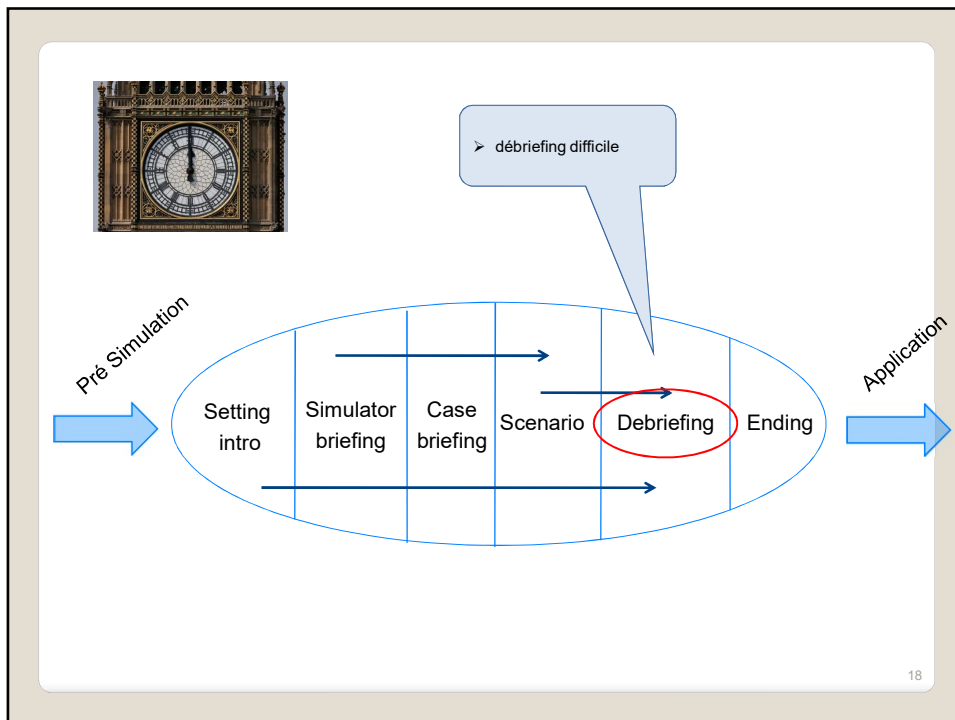
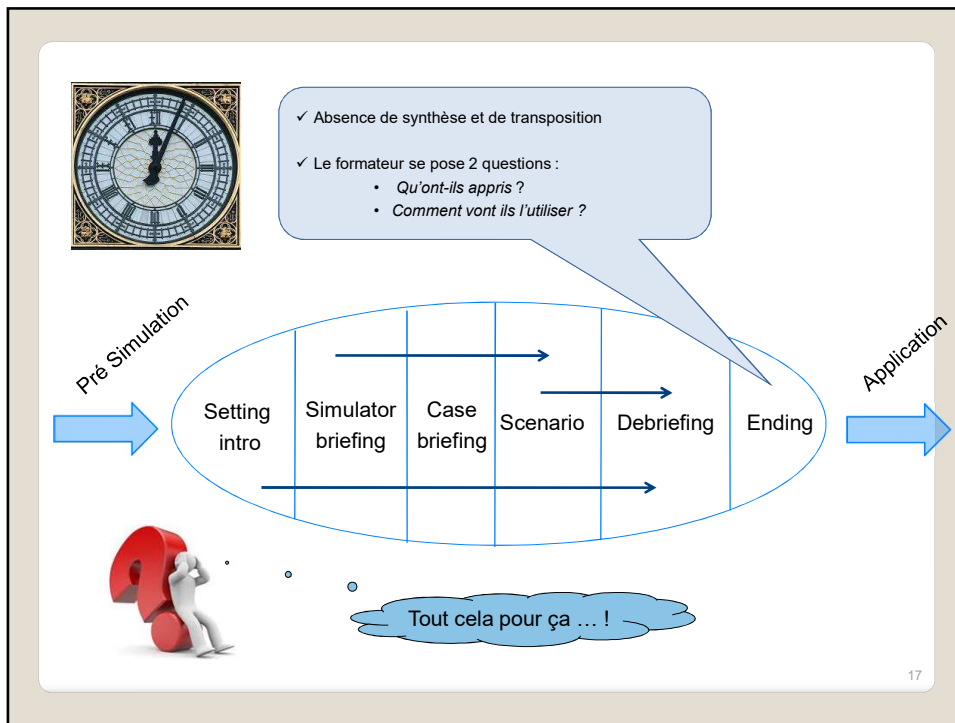
8













➤ L'apprenant complexe
➤ La situation complexe

Le mystère
du
débriefing
difficile
...

19

L' apprenant complexe :
Quels sont les suspects ?



Cluedo Le débriefing est difficile Tient-on une piste?

Cluedo Qui a tué le docteur Lanette?

20

L' apprenant complexe

- Le désengagé
 - Le joueur qui fait semblant
 - Celui que l'on entend pas
- L' émotionnel
 - L'effondré
- Le perturbateur
 - Le héros qui connaît tout
 - L'agressif qui critique les autres
 - Le conteur d'histoire



Grant V.J, Robinson T, Catena H, Eppich W, Cheng A. (2018). Difficult debriefing situations: A toolbox for simulation educators. Med Teach.40(7):703-712.

21

Le joueur qui fait semblant

« Votre mannequin, ca ne ressemble pas à un vrai patient »
« Dans la vraie vie, je n'aurais jamais fait comme cela »



22

Le joueur qui fait semblant



« Votre mannequin, ca ne ressemble pas à un vrai patient »

« Dans la vraie vie, je n'aurais jamais fait comme cela »

- Sort d'une dynamique d'apprentissage
- Risque de dévier le débriefing sur les limites de la simulation
- Perte de motivation et d'engagement
- Risque d'entraîner le groupe sur ce terrain

23

Le joueur qui fait semblant



« Votre mannequin, ca ne ressemble pas à un vrai patient »

« Dans la vraie vie, je n'aurais jamais fait comme cela »

- Reconnaître les limites de la simulation
- Ne pas rentrer dans le débat des limites (contrat de fiction)
- Rappeler les règles
- Revenir au factuel
- Revenir vers les objectifs
- Faire des liens avec la vie réelle

24

Celui qu'on n'entend pas

«...»



25

Celui qu'on n'entend pas

«...»



- L'oublier (réactions)...
- ...et le perdre
- Pas d'apprentissage
- Effet – sur la dynamique de l'équipe
- Auto dépréciation personnelle et de son rôle dans la situation

26

Celui qu'on n'entend pas

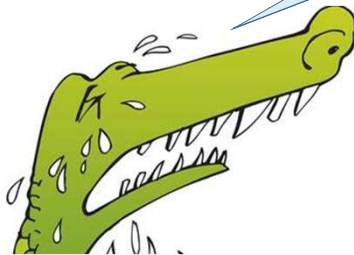


«...»

- Ne pas l'oublier dans la phase de réaction
- Le questionner directement (sur un comportement positif ou une question facile)
- Valoriser ses réponses
- Chacun a un rôle à jouer dans l'équipe

27

L'effondré



«J'ai tout raté »
«Je suis vraiment mauvais »
«Demain, je change de métier »

28

L'effondré



«J'ai tout raté »
«Je suis vraiment mauvais »
«Demain, je change de métier »

Auto dépréciation et perte de confiance en soi
Perte de confiance dans la simulation
Pas d'engagement dans le débriefing
Centre le débriefing sur ses problèmes personnels

29

L'effondré



«J'ai tout raté »
«Je suis vraiment mauvais »
«Demain, je change de métier »

Reconnaitre les émotions négatives
Reconnaitre la difficulté de la simulation
Demander à l'apprenant de décrire ce qu'il a fait
Mettre en avant les points positifs
Peut sortir quelques minutes
Peut nécessiter un « defusing » individuel

30

Le héros qui connaît tout



« Moi, je l'ai vécu plusieurs fois... »
« J'ai toujours fait comme ça ... »
« J'ai vraiment bien travaillé »

31

Le héros qui connaît tout



« Moi, je l'ai vécu plusieurs fois... »
« J'ai toujours fait comme ça ... »
« J'ai vraiment bien travaillé »

- Polarisation sur le héros
- Absence de remise en cause (puissance des expériences antérieures)
- Difficulté à aborder les gaps de performance
- Difficulté à dégager les objectifs d'apprentissage
- Deux messages contradictoires (formateurs et héros local)
- Tout le monde repart avec le message faux

32

Le héros qui connaît tout



« Moi, je l'ai vécu plusieurs fois... »
« J'ai toujours fait comme ça ... »
« J'ai vraiment bien travaillé »

- Partir de la description factuelle (faire décrire par le participant)
- Qu'est ce qui a fait que
- Advocacy inquiry
- Utiliser les feedbacks par les pairs
- Dynamique du groupe
- Procédures et référentiels
- Déconstruire l'idée mais pas la personne

33

L'agressif qui critique les autres



« Cette prise en charge était nulle avec cette équipe, heureusement que j'étais là »
« Vous êtes incompetents, vous feriez mieux d'apprendre les reco »

34

L'agressif qui critique les autres



« Cette prise en charge était nulle avec cette équipe, heureusement que j'étais là »

« Vous êtes incompetents, vous feriez mieux d'apprendre les reco »

- Perte du « safe environment »
- Risque de conflit entre personnes
- Perte de vue des objectifs
- Pas d'apprentissage (régulation relationnelle du conflit SC)
- Effet - sur l'esprit d'équipe

35

L'agressif qui critique les autres



« Cette prise en charge était nulle avec cette équipe, heureusement que j'étais là »

« Vous êtes incompetents, vous feriez mieux d'apprendre les reco »

- Rappeler les règles (co construction, respect...)
- Se focaliser sur le travail d'équipe
- Le placer dans une position d'enseignant
- Le mettre dehors...

36

Le conteur d'histoire

« C'est comme la fois où »
« Lors de ma dernière garde... »
« Bla bla ...sans rapport »



37

Le conteur d'histoire

« C'est comme la fois où »
« Lors de ma dernière garde... »
« Bla bla ...sans rapport »



- Monopolise le temps de parole
- Centre le débriefing sur lui même
- Discussion sans rapport avec les objectifs
- Gestion du temps
- Objectifs non abordés

38

Le conteur d'histoire

« C'est comme la fois où »
« Lors de ma dernière garde... »
« Bla bla ...sans rapport »



- Le remercier pour son intervention
- Redistribuer la parole aux autres
- Demander à l'apprenant d'explicitier le lien avec les objectifs
- Recentrer le débriefing sur les objectifs

39

La situation complexe

- Rapport hiérarchique
- Conflit interpersonnel
- Erreur de prise en charge
- Décès inattendu du patient



Oriot, D. & Alinier, G. (Ed.) (2018). *Pocket book for simulation debriefing in healthcare*. Springer International Publishing AG; Akroid, M. (2016). *The difficult debrief*, personal presentation; Arnold, C., Weinschreider, J. & Dadiz, R. (2015). Educational perspective : the difficult team debrief. *Strategies for the facilitator. NeoReviews*, 16(3), e511-e518.

Rapport hiérarchique



- Remise en cause statut social de compétences
- Menace identitaire
- Régulation relationnelle du conflit socio cognitif
- Accord de complaisance

41

Rapport hiérarchique



- Importance du briefing
- Co construction de connaissances
- Travail en équipe
- Safe environment
- Faire parler les novices en premier
- Protéger l'estime de soi

42

Conflit interpersonnel



- Historique des personnes ou du service
- Peut devenir agressif
- Menace identitaire des personnes
- Contaminer le débriefing
- Eloignement des objectifs d'apprentissage

43

Conflit interpersonnel



- Rappeler les règles
- Rester neutre
- Reconnaître le point de vue de chacun
- Expliciter le point de vue en termes de rôle et de dynamique d'équipe (e.g. communication)
- Ramener le débriefing sur les objectifs d'apprentissage

44

Erreur de prise en charge



- Auto dépréciation
- Menace identitaire des personnes
- Focaliser le débriefing sur l'erreur
- Réaction de défense
(« *pas comme dans la vraie vie* »)

45

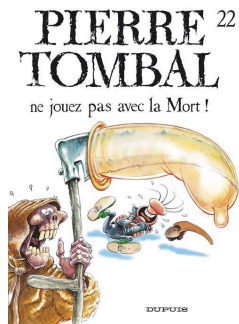
Erreur de prise en charge



- L'erreur est humaine
- Préparer l'erreur dans le briefing
- Explorer les causes
- « Qu'est ce qui a fait que »
- Advocacy inquiry
- S'intéresser au comportement source et non à l'individu
- Un outil pour apprendre et se souvenir

46

Décès inattendu du patient



47

Décès de patient : oui mais...

1. Apprenants juniors vs seniors
2. Attitude (voire croyance) des formateurs envers le décès du patient
« Meta objectifs » en cas de décès inattendu pour les formateurs
3. Importance du pré briefing
« Safe environment »
4. Débriefing prudent et complet
Sécurité psychologique des apprenants
Comportement ≠ individu
« *qu'est ce qui a fait que...* » : situation, équipe, individuel
5. Plusieurs simulations pour une même équipe : contextualiser - décontextualiser - recontextualiser

48

Le débriefing difficile : mythe ou réalité ?

Importance de la prévention

=> le débriefing difficile est un mythe

Les apprenants complexes
Les situations complexes

=> le débriefing difficile est une réalité

Le mythe du
débriefing
difficile

...



49

Le débriefing facile
existe-il ?



50

Merci de votre attention



thierry.secheresse@ch-metropole-savoie.fr