



LIVRET RESSOURCES

Formation :

Le débriefing : un outil pour renforcer
le processus d'apprentissage

Atelier du 19 décembre 2024

Présentiel 1h 15min



Boîte à Outils



Bibliographie





Atelier proposé par le CNFPT Grand Est
Dans le cadre de journée des intervenants du 19 décembre 2024

Toute diffusion et/ou reproduction interdite sauf
accord préalable écrit de Yann Goossens.





Les 3 étapes du débriefing.

Le choix d'organiser le débriefing en trois étapes (**Descriptive, Analyse, Transfert**) repose sur une méthode éprouvée qui permet de structurer la réflexion des participants, de favoriser l'apprentissage, et d'assurer que les enseignements tirés de l'expérience soient applicables à d'autres situations. Voici une explication détaillée de chacune des étapes et leur importance :

I. ÉTAPE DESCRIPTIVE

OBJECTIF :

Établir une base commune et factuelle en décrivant l'expérience vécue, sans interprétation ni jugement.

DÉTAIL :

1. Description des faits observés :

- Les participants sont invités à décrire précisément ce qu'ils ont vu ou fait pendant l'activité, en se concentrant uniquement sur les faits objectifs.
- Les questions posées doivent les guider dans cette approche factuelle :
 - *Qu'avez-vous fait ?*
 - *Qu'avez-vous observé ?*
 - *Quelles actions ont été réalisées ?*
 - *Quels résultats ou événements ont marqué l'activité ?*

2. Méthodologie :

- Encourager une communication neutre : l'animateur veille à ce que les participants évitent les jugements ou interprétations à ce stade.
- Faciliter l'expression collective :
 - Utiliser un tableau ou un paperboard pour noter les faits clés mentionnés.
 - Distribuer des post-its pour que chacun puisse écrire une observation avant de les regrouper collectivement.
- Créer un climat d'écoute active : permettre à chacun de s'exprimer brièvement, en valorisant la diversité des perspectives.

3. Exemple pratique :

- Lors d'un exercice de collaboration, les participants pourraient dire :
 - *"Nous avons discuté des tâches à répartir."*
 - *"Trois solutions ont été proposées, et nous avons voté pour une."*
 - *"Le temps était insuffisant pour finaliser toutes les étapes."*

POURQUOI CETTE ÉTAPE EST ESSENTIELLE ?

• Établir une base commune :

En se concentrant sur les faits, cette étape permet à tous les participants d'avoir une vision partagée de ce qui s'est passé, évitant ainsi des débats prématurés.

- **Encourager une approche méthodique :**
La neutralité dans les observations favorise une analyse structurée dans les étapes suivantes.
- **Favoriser l'écoute et l'attention :**
Cette phase stimule l'écoute active et renforce la cohésion du groupe en valorisant les apports de chacun.

SYNTHÈSE MÉTHODOLOGIQUE :

1. **Préparer un cadre clair :** Expliquez l'importance de rester descriptif et factuel.
2. **Poser des questions ouvertes :** Orientez les participants avec des questions simples et directes.
3. **Structurer les échanges :** Utilisez des outils (tableaux, post-its) pour visualiser les faits et donner du rythme à l'étape.
4. **Clôturer par une synthèse :** Résumez les observations clés pour préparer le terrain pour l'analyse.

Avec cette approche, l'étape **Descriptive** devient une base solide pour entrer ensuite dans l'**Analyse** et le **Transfert**, tout en mobilisant activement les participants dès le début du débriefing.

II. ÉTAPE ANALYSE

OBJECTIF :

Explorer les causes, les processus et les dynamiques sous-jacentes pour comprendre pourquoi les événements se sont déroulés de cette manière et en tirer des enseignements.

DÉTAIL :

1. **Analyse des causes et dynamiques :**
 - Les participants passent à l'analyse et à l'interprétation des faits décrits lors de la phase descriptive.
 - Ils réfléchissent aux facteurs ayant influencé leurs actions et les résultats obtenus.
 - Questions clés pour guider la discussion :
 - *Pourquoi avez-vous agi de cette manière ?*
 - *Quels éléments ont facilité ou freiné les résultats ?*
 - *Quelles stratégies ont été efficaces ? Pourquoi ?*
 - *Quels facteurs externes ou internes ont influencé vos décisions ?*
2. **Méthodologie :**
 - **Favoriser le dialogue :**
 - L'animateur encourage une exploration collective des raisons derrière les actions.
 - Le cadre de discussion doit rester bienveillant et constructif.

- **Utiliser des outils ou cadres théoriques (si pertinent) :**
 - Introduisez brièvement des concepts liés aux thématiques abordées (ex. : collaboration, communication, gestion du stress).
 - Exemple : *"Voyez-vous un lien entre cette situation et les principes de communication non violente ou les biais cognitifs ?"*
 - **Structurer l'analyse :**
 - Notez les idées principales sur un tableau ou utilisez une matrice pour catégoriser les causes (par exemple : internes/externes, organisationnelles/personnelles).
3. **Exemple pratique :**
- Lors d'un exercice de simulation :
 - Observation : *"Le groupe a eu du mal à coordonner les actions."*
 - Analyse : *"Cela s'explique par un manque de clarification des rôles dès le début."*
 - Conclusion intermédiaire : *"La prochaine fois, nous devons désigner un coordinateur avant de commencer."*

POURQUOI CETTE ÉTAPE EST ESSENTIELLE ?

- **Développer une compréhension profonde :**
Les participants identifient les mécanismes sous-jacents (succès ou échecs), ce qui aide à une meilleure prise de conscience.
- **Encourager la pensée critique :**
L'analyse collective permet d'évaluer les actions, de réfléchir aux alternatives possibles et de comprendre l'impact des choix effectués.
- **Préparer la phase de transfert :**
En comprenant pourquoi les choses se sont passées ainsi, il devient plus facile de faire le lien avec d'autres contextes et d'envisager des améliorations.

SYNTHÈSE MÉTHODOLOGIQUE :

1. **Étape préalable :**
Poser un cadre bienveillant.
2. **Poser des questions exploratoires :**
Orientez les participants vers les causes, les stratégies et les dynamiques.
3. **Valoriser les apprentissages théoriques :**
Faites des liens avec des modèles ou concepts adaptés pour enrichir les réflexions.
4. **Clôturer avec une synthèse :**
Résumez les causes identifiées pour alimenter la phase suivante (**Transfert**).

Cette phase constitue le cœur de l'apprentissage en transformant les observations en enseignements directement utilisables.

III. ÉTAPE TRANSFERT

OBJECTIF :

Permettre aux participants d'identifier comment les apprentissages tirés de l'expérience vécue peuvent être appliqués à leur propre contexte pédagogique ou professionnel.

DÉTAIL :

1. Relier l'expérience aux contextes futurs :

- Encouragez les participants à réfléchir sur la manière dont ils peuvent transposer les enseignements du débriefing dans des situations réelles ou futures.
- Questions guidant la réflexion :
 - *Qu'avez-vous appris qui pourrait être réutilisé dans vos formations ?*
 - *Comment pourriez-vous intégrer ces enseignements dans votre pratique ?*
 - *Quelles actions concrètes allez-vous mettre en place pour améliorer vos sessions de formation ?*
 - *Quels conseils ou bonnes pratiques pourriez-vous partager avec vos pairs ?*

2. Méthodologie :

- **Favoriser des actions concrètes :**
 - Demandez aux participants de formuler une ou deux actions précises qu'ils s'engagent à mettre en œuvre.
 - Exemples :
 - *"Introduire une phase de briefing claire avant chaque activité pratique."*
 - *"Consacrer 10 minutes de ma formation à un débriefing structuré."*
- **Utiliser des outils collaboratifs :**
 - Une matrice de planification (ex. : "Idée / Objectif / Action prévue / Date d'application").
 - Un tableau partagé où chacun note une action clé qu'il souhaite essayer.
- **Encourager des échanges constructifs :**
 - Invitez les participants à partager leurs idées avec leurs voisins ou en plénière pour générer des suggestions enrichies.

3. Exemple pratique :

- Lors d'un exercice de réflexion sur la communication en équipe, les participants pourraient conclure :
 - *"Dans mes formations, je vais inclure une activité de simulation suivie d'un débriefing structuré pour travailler sur la collaboration."*
 - *"Je vais utiliser une grille d'analyse lors des débriefings pour structurer les échanges."*

POURQUOI CETTE ÉTAPE EST ESSENTIELLE ?

- **Ancrer les apprentissages :**
Cette phase aide à transformer les enseignements abstraits en actions concrètes, maximisant ainsi leur impact à long terme.
- **Renforcer la pertinence :**
En reliant l'expérience à leurs besoins spécifiques, les participants se sentent plus motivés à appliquer ce qu'ils ont appris.
- **Encourager l'engagement :**
Formuler des actions concrètes favorise l'appropriation des apprentissages et augmente la probabilité qu'ils soient réellement mis en œuvre.

SYNTHÈSE MÉTHODOLOGIQUE :

1. **Créer un espace de réflexion personnelle :**
Laissez quelques instants pour que chaque participant identifie des applications potentielles.
2. **Stimuler l'échange :**
Enrichissez les idées en encourageant les discussions de groupe ou en plénière.
3. **Clôturer avec une liste d'engagements :**
Notez ou affichez les idées principales pour que chaque participant reparte avec une feuille de route d'actions concrètes.

Cette phase de transfert permet de clôturer efficacement le débriefing tout en connectant l'apprentissage à des pratiques réelles et applicables.



Vos notes :

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....





Bibliographie

Bibliographie.

- "Apprendre... oui, mais comment ?" de Philippe Meirieu - Edition : ESF – 1996.
- "Développer la pratique réflexive dans le métier d'enseignant" de Philippe Perrenoud - Edition : ESF - 2012.

Sitographie.

Les 4 règles du débriefing :
<https://salesinprogress.com/les-4-regles-du-debriefing/>





Yann Olivier GOOSSENS – Formateur certifié - Coach Diplômé - Consultant en communication -
60 rue Bronzac - 94240 L'Haÿ-les-Roses - yann.goossens.formation@gmail.com
SIRET 819 653 288 00012– APE 7021Z
Déclaration d'activité enregistrée sous le numéro 11 92 21381 92 auprès du préfet de région d'Ile-de-France.