

 GPT 4,5

#3 - Le Coaching par les pairs en Simulation

Created on 2023-10-19 00:38

Published on 2023-10-23 06:00

Le debriefing, *cette discussion post-action structurée* menée par l'équipe pédagogique, est la pierre angulaire de l'apprentissage en simulation (est-il encore nécessaire de le préciser ?). Il faut du temps pour arriver à un niveau minimum de compétences en tant que formateur en simulation, mais une fois arrivé à ce minimum, encore faut-il le garder, le maintenir dans le temps.

On parlera aujourd'hui du **coaching par les pairs** 🙏 pour les formateurs en simulation comme outil de développement personnel et de maintien des compétences.

Pourquoi est-ce important ?

Après la formation de formateur initiale, par manque de temps ou d'intégration dans le cursus, on se retrouve à exercer (plus ou moins) la simulation de manière isolée et sans processus de progression continu formellement organisé. Ce que nous apprenons en regardant la littérature, c'est que la manière la plus efficace de conserver sa compétence au long de sa pratique est d'avoir un co-coaching par les pairs.

Les avantages sont nombreux en terme de cohésion d'équipe, de création de dynamique de groupe, de pérennisation des activités de simulation et de contrôle des coûts. En effet, avoir un oeil les uns sur les autres en terme de progression dans un groupe de formateurs en simulation permet aussi de maintenir une compétence sans avoir à aller chercher celle-ci ailleurs. (*même si je plaide aussi pour l'ouverture de sa vision simulation par le partage avec les autres structures*)

Le but de cet article n'est pas de faire de l'ingérence dans les organisations des centres de simulation qui font bien ce qu'ils peuvent au quotidien pour assurer la formation de leurs apprenants. L'idée 💡 est plutôt de voir quels sont les outils 🛠️ à notre disposition pour être et rester performant en tant que formateur en simulation (*surtout pour le débriefing*) au sein de sa structure et au-delà grâce au **peer-coaching ou coaching par les pairs**.

👉 Qui peut être un coach

Dans un monde 🌍 idéal, on se donne du feedback entre pairs de même niveau de compétence et de même niveau hiérarchique et tout le monde est ok pour cela et en redemande. Or, on sait que tout le monde n'attrape pas le virus 🦠 de la simulation au même moment et de la même manière et qu'il existe des liens d'ancienneté ou des jeux de pouvoir pré-existants à la création des équipes de formations. La réalité c'est que se donner du feedback 🔄 peut être en fait très difficile et mener à des conversations inconfortables 😞.

Il serait difficile par exemple à un formateur novice de donner un feedback constructif et honnête à un formateur plus avancé sans avoir peur du retentissement potentiellement. D'un autre côté, un formateur sénior pourrait ne pas vouloir creuser trop la distance avec les plus jeunes en donnant un feedback plus souple que ce qu'il devrait...C'est là qu'on introduit la notion essentielle d'aplanissement de la hiérarchie au sein du groupe que l'on a gentiment emprunté à la littérature du management.

🪄 Aplanir la hiérarchie ? Comment faire ?

Les différences de **pouvoir** et de **statut** au sein de la structure ne doivent donc pas être ignorés et voici quelques étapes pour optimiser les relations dans le cadre du coaching par les pairs :

- 1 Clarifier les attentes de chacun pour cette conversation
- 2 Montrer l'exemple en se faisant donner du feedback devant tout le monde, montrer sa vulnérabilité notamment quand on est le leader du groupe





3 Donner du pouvoir à vos formateurs. Partir du principe que tout le monde est intelligent, capable, soucieux de faire de son mieux et désireux de s'améliorer. C'est le postulat de base ou "**Basic Assumption**" développé par la CMS (*Center For Medical Simulation d'Harvard*).

4 Garder la confidentialité de ces conversations

Ses manoeuvres permettent de passer de l'équation $\text{👤} \sigma < \text{👤} \sigma$ à l'équation $\text{👤} \sigma = \text{👤} \sigma$ dans le cadre de l'amélioration continue des pratiques de débriefing. On essaye tous de s'améliorer, même le chef, surtout le chef.

La boîte à outils

Maintenant que les relations hiérarchiques sont aplanies, comment faire le jour J.

-  On trouve un moment propice (cf schéma de synthèse mais attention aux sessions de fin de journée ou la fatigue s'est déjà accumulée)
-  On clarifie les attentes de chacun car il s'agit d'un processus qui est unilatéral mais qui peut être bilatéral, c'est encore mieux. (*J'aimerais avoir un retour sur ma façon de gérer la dynamique de groupe. Je serais ravi que tu me donne ton retour sur mon équilibre de temps de parole*)
-  On se concentre sur des feedbacks spécifiques et précis (*Par exemple, lors de la discussion sur la communication, j'aimerais qu'on fasse un point sur le type de questionnement que tu as proposé. Est-ce ok pour toi ?*)
-  On ne le répète jamais assez, mais une aide cognitive peut être utile dans cette situation pour garder une méthode adaptée.



-  Faire court et concret, ne pas perdre trop de temps d'autant plus si cela fait parti de vos pratique courante.



Autres idées:

✓ On peut aussi aller chercher des temps d'échanges informels différés où l'enjeux n'est pas celui de la formation du jour. Par exemple, organiser des apéros, des gouters pour se rappeler des "histoires" de débriefing. Ici, l'usage de sample vidéo de vos débriefings est un outil puissant pour vous permettre de vous exposer à vos pairs et de leur permettre une analyse plus fine. (les caméras 360° sont de moins en moins chères et faciles à manier)

✓ Je ne conseillerais jamais assez de profiter des évènements simulation pour avoir un retour différé sur ses projets, ses formations, ses debriefings --> aller à la [SoFraSimS](#), à l'[Association ABASS](#), au [SESAM - Society for Simulation in Europe](#), au [SESSEP - Sociedad Española de Simulación Clínica y Seguridad del Paciente](#) pour les hispanophones, à la [Society for Simulation in Healthcare \(SSH\)](#).

✓ Discuter de manière informelle avec les experts en simulation du monde  entier, en commençant par la France . Il s'agit encore d'une communauté à taille familiale dirons nous donc c'est le moment de créer un réseau avec les futurs leaders et décideurs.




Conclusion

Pour conclure je dirais qu'en tant qu'humain, on est programmé pour progresser et le feedback, notamment de ses pairs est vraiment le moyen le plus direct pour y arrivé. Le coaching par les pairs est finalement une occasion de... **"Se donner matière à réflexion sur sa pratique avec les collègues"** comme le souligne [Vince Grant](#).



Synthèse

"Une image vaut bien plus qu'un long discours"  ou "une image vaut mille mots" ou encore "Un croquis vaut mieux que mille mots" selon des sources (Fred R. Barnard, un publicitaire américain l'aurait utilisé dans une annonce publicitaire pour les camions Baker dans la revue "Printer's Ink" en 1927 ou bien une phrase de Napoléon dans

d'autres cas ou tout simplement un proverbe d'origine chinoise 🇨🇳 ou japonaise 🇯🇵) -->

Bref, voici l'image.



+ Intersession



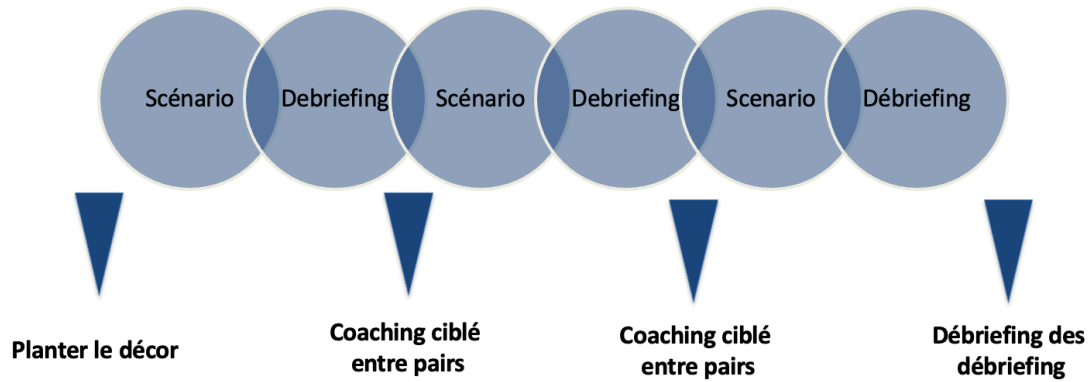
+/- moments conviviaux



Usage de la vidéo



Evènements Simu



Et si vous souhaitez-vous exercer au peer-coaching, voici une trame facile à traduire pour vous guider.



PEER COACHING CHECKLIST

CO-FACILITATION

Applies co-debriefing approach

Effective use of non-verbals

Open negotiation of disagreements

Capitalizes on expertise

Minimizes interruptions

DEBRIEFING CONTENT

Prioritizes topics

Addresses learning objectives

Addresses patient safety issues

Closes all performance gaps

Generalizes learning

DEBRIEFING FRAMEWORK AND METHODS

Applies debriefing framework

Blends methods effectively

Adapts method to context

LEARNER-CENTEREDNESS

Prioritizes learner agenda

Learners identify performance gaps

Uncovers learner frames

Learners close performance gaps

Learners identify key messages

PSYCHOLOGICAL SAFETY

Validates learner perspectives

Demonstrates vulnerability

Normalizes learner concerns

Addresses emotions

Demonstrates authenticity

TIME MANAGEMENT

Adequate time allocated for topics

Appropriate time spent in phases

Sufficient time for learner reflection

Good pace of discussion

USE OF ADJUNCTS

Uses data effectively

Uses video effectively

Uses debriefing tool effectively

© 2024 The Debriefing Academy

Comme toujours, merci 🙏 de votre intérêt pour la simulation.

Belle journée à tous ☀️

📖 Fouad MARHAR 📖

Sources pour cet article :

[Radical Candor by Kim Scott](#)

[Coaching the Debriefers Peer Coaching to Improve Debriefing Quality in Simulation Programs](#)

[The Debriefing Academy](#)

[Fair and Just Culture, Team Behavior, and Leadership Engagement](#)