



GERER LE RETOUR OPERATIONNELLEMENT

Chef d'agrès une équipe

OD SAUV

OS n°6

Durée :

1h

Jour n°

2

Horaires :

09h00-10h00

A l'issue de la séquence, l'apprenant sera capable de contrôler le reconditionnement de son équipe, de son matériel et ses EPI.

Ainsi que d'effectuer un débriefing opérationnel.

L'apprenant devra effectuer un débriefing à son équipage et de l'intervention à l'issue de chaque mise en situation pratique en tant que CA. Lors des formations CA 1éq OD SAUV, CA 1éq VSAV, CA 1 éq MSR.

Activité de découverte

Techniques pédagogique ou d'animation	Matériel ou documentation	Durée
Exposé à l'écran d'une mise en situation	Tableau blanc FDT 6 Annexe 6 Doc stagiaires	30 min

Activité de démonstration

Techniques pédagogique ou d'animation	Matériel ou documentation	Durée
Démonstration en temps réel d'un debriefing.	FDT 6 Annexe 6 tableau blanc et feutres.	30 min

Activité d'application

Techniques pédagogique ou d'animation	Matériel ou documentation	Durée
Pendant les phases d'apprentissage		

Ce qu'il faut retenir

Pédagogie par compétence : utilisé le savoir et la connaissance des apprenants.

Durée :

30 min

Jour n° 1

2

Horaires :

09h00-10h00

Organisation générale

1 apprenant joue le rôle de l'équipier VTU, le formateur joue le rôle du CA VTU .

Formateurs	
Nombre	Rôle
1	1- Exposer l'intervention qui vient de se dérouler 2- Mener le debriefing en temps réel 3- Argumenter les grandes étapes du debriefing 4- En tirer les axes d'amélioration

Déroulement de l'intervention fictive

Sommes alerté pour inondation de cave.

A notre arrivée et après ma reconnaissance, j'ai donné l'ordre suivant à l'équipier :

Situation : inondation de cave, 20 cm d'eau suite a rupture de canalisation, j'ai barré l'arrivée d'eau.

Mission : Épuisement de la cave.

Exécution : Au moyen de la MPE

Sécurité : L'électricité n'est pas coupée, a vous de le faire. Attention aux gaz d'échappement.

L'équipier a mis en place la MPE, Coupé l'électricité, et a découvert différents bidons de produit piscine qu'il aura mis à l'écart sans en rendre compte.

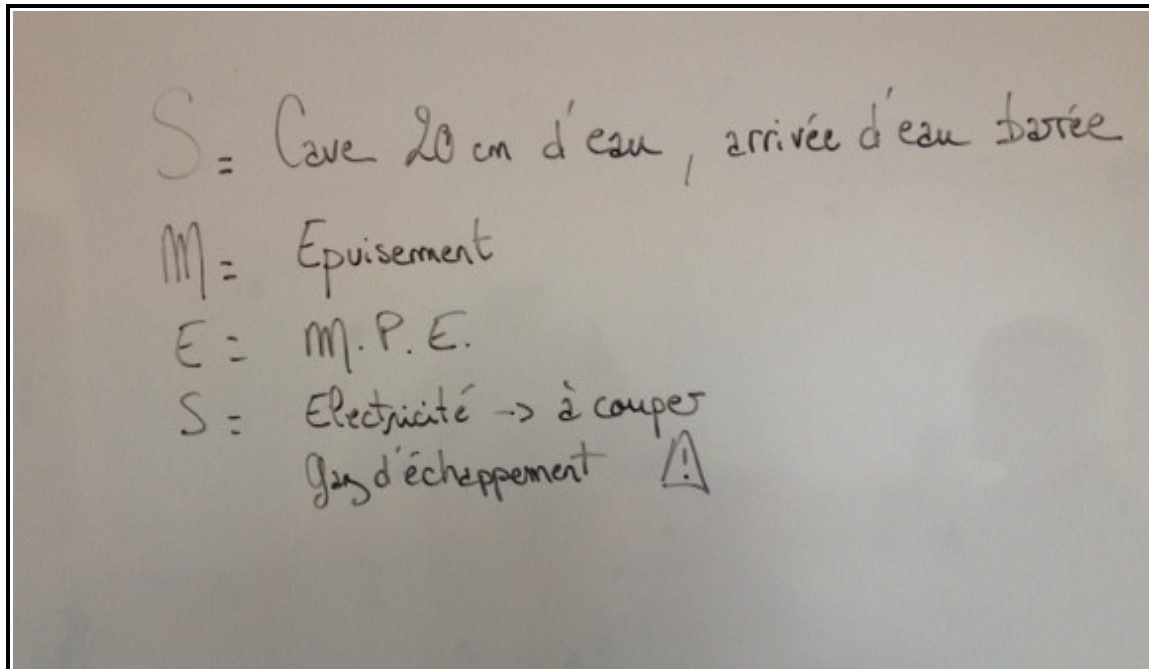
Points clés à aborder

- 1- Quel ordre as tu reçu ? (SMES) et priorisation.
- 2- Quel matériel as tu pris et quelles actions as tu réalisées ?
- 3- Quelle différence entre la situation initiale et celle que tu découvres ? As tu pris des initiatives ?
- 4- Comment as tu rendu compte ?
- 5- Que pourrait-on faire pour gagner en efficacité ? Axe d'amélioration.

Matériel et documentation	Site de manœuvre
Paperboard / tableau blanc Annexe 6 Doc stagiaires Photo de l'exemple du tableau debriefing type	en salle de cours

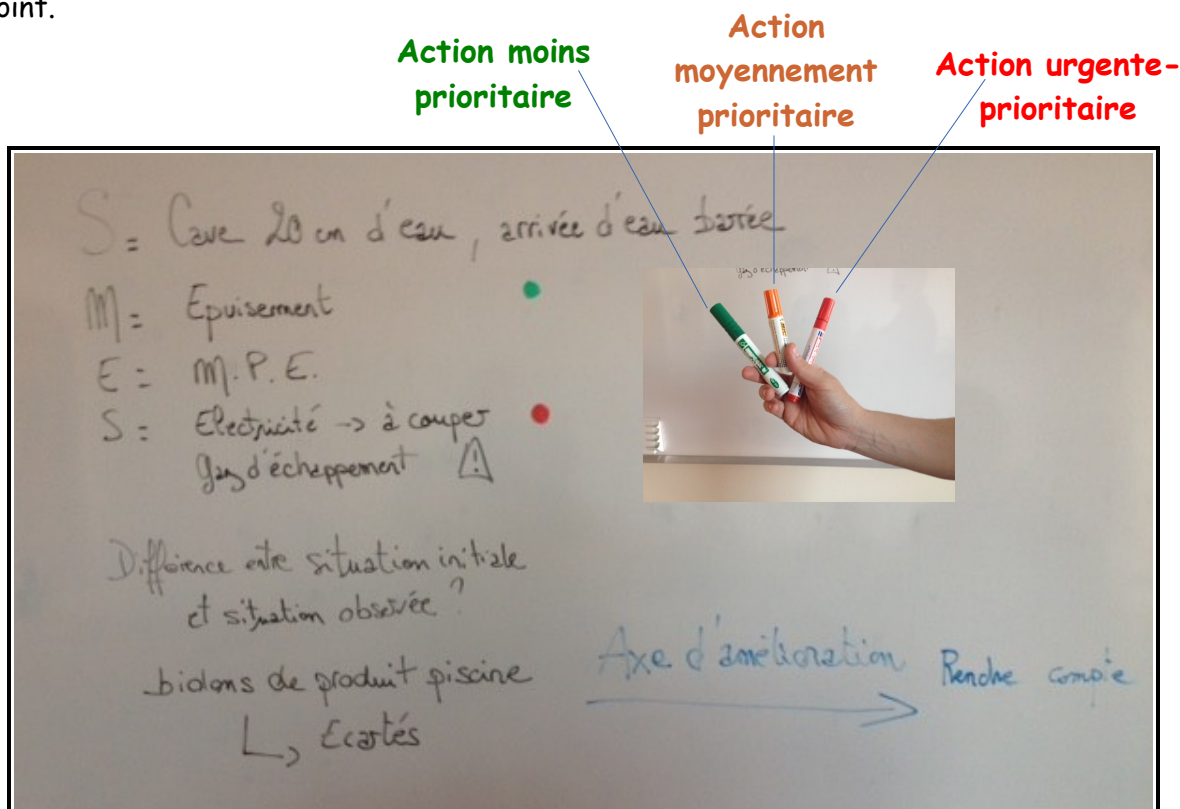
Vue du tableau type d'un debriefing.

Noter l'ordre donné :

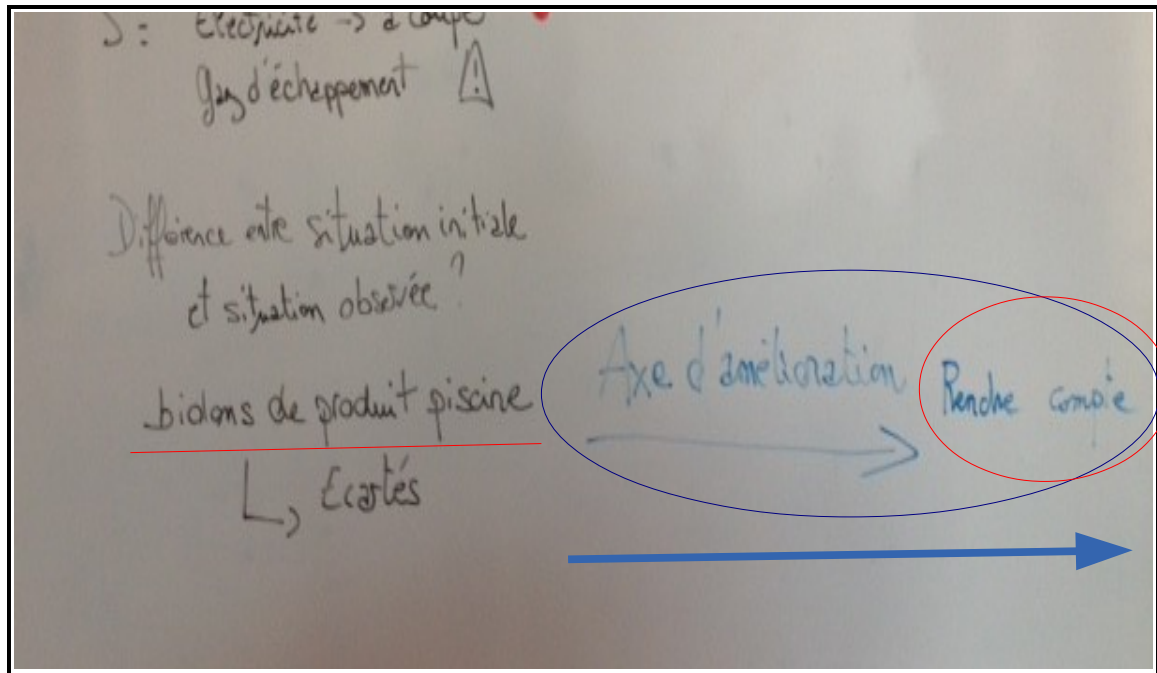


Puis les actions réalisées (différence entre situation initiale et situation observée).

L'équipier se munit de 3 couleurs de feutres pour prioriser ses actions, il les matérialise par un point.



Le formateur (chef d'après de notre intervention fictive) matérialise au moyen d'une flèche les axes d'amélioration en allant vers l'élément oublié (pour notre cas, oublie de rendre compte d'avoir écarté les bidons de produit piscine) ou d'insister sur les points clés le cas échéant!



Debriefing opérationnel pouvant être réalisé au moyen de différents tableaux, à l'arrière d'un engin, en salle, en extérieur... etc

Le débriefing n'est encore pas rentré dans la culture sapeur-pompier.

Il doit servir pour améliorer nos techniques : tant opérationnels que de commandement. On peut toujours améliorer nos techniques, même quand l'intervention c'est bien passée. Pour le chef d'agrès elle concerne l'équipage à 2 du VTU (ex : revenir sur un balisage, un épuisement), à 3 en VSAV ou en VSR, ou avec plusieurs engins (ex : secours routier).

Le débriefing devra se faire dans un climat de confiance et ne pas servir à rechercher des torts.

I/ Introduction

Notion de debriefing psychologique

A ne pas confondre avec le débriefing technique, le debriefing psychologique est une aide aux personnes ayant vécu un traumatisme.

Catastrophes aériennes, actes de terrorisme, incendies, explosions, disparitions de personnes, violences diverses, blessure grave ou décès d'une personne connue (famille/ami), blessure grave ou décès d'un collègue Sapeur Pompier, blessure grave ou décès d'un enfant... Bien sûr, cette liste n'est pas exhaustive... :de tels événements laissent des traces chez la victime mais aussi chez les personnes impliquées, dans les actions de secours notamment.

Des chocs psychologiques importants peuvent se manifester par différents symptômes, séquelles et traumatismes (mauvais souvenirs répétitifs et envahissants, nervosité, insomnies, cauchemars, irritabilité, angoisses...etc).

Une réponse adaptée est donnée à ces incidents critiques pour les intervenants.

Bien évidemment, ce type de debriefing, médical et émotionnel n'est pas du ressort du chef d'agrès ou de la chaîne de commandement mais de celui d'un professionnel ou d'une équipe de professionnels de l'unité de soutien psychologique (USP) du SSSM du SDIS (psychologues, psychiatres, médecins ou infirmiers...).

En revanche, son déclenchement peut être demandée par le chef d'agrès, le COS, Officier CODIS...

L'USP est bien souvent proposée par le CODIS en fonction de certains critères et après information du MAD. Vous retrouvez l'ensemble des modalités dans l'annexe 2 de l'IPOPS14.

Notion de debriefing et retour d'expérience

Le debriefing est un retour d'expérience vécue. Il doit inviter à l'échange vécu par chacun. Les exécutants rendent compte succinctement, et suivant une trame, du déroulement d'une intervention. Comme dans un film, une intervention est vécue par chaque intervenant comme autant de caméra filmant une action, chacun avec son angle de vue.

Le debriefing technique a pour but d'analyser en commun, il doit intervenir dans un temps très voisin de l'action concernée. Le but est de tirer les enseignements des actions effectuées.

On peut retenir 3 points clés :

- Améliorer les pratiques et réduire les accidents ou erreurs

- Renforcer l'intégration de la déontologie professionnelle.
- Parfois favoriser l'expression d'émotions liées à des situations difficiles en intervention et donc de découler sur un débriefing psychologique si besoin.

Favoriser la verbalisation, hors de tout jugement de valeur, permet souvent de prendre du recul.

II/ Quand l'organiser ?

Très souvent après le réarmement de l'engin, de retour en caserne.

Il faut bien faire comprendre aux acteurs de l'intervention que le debriefing, quand il a lieu, fait partie de l'intervention.

Chaque intervention ne donne pas lieu à un debriefing. En revanche, ce dernier peut être très court, et s'appliquer, à la diligence du chef d'agrès, dès qu'il le juge nécessaire.

III/ Qui est concerné ?

L'ensemble des participants à l'intervention.

Le chef d'agrès anime ce retour d'expérience de l'intervention vécue.

IV/ Selon quel déroulement ?

Comme à l'origine du debriefing au niveau international, on retiendra la méthode chronologique pour débriefer. Ceci en s'aidant du moyen mnémotechnique de Gestion Opération et Commandement (GOC), le cadre d'ordre : **S.M.E.S.**

1- On présentera rapidement le dérouler du debriefing. La production sera matérialisée sur tableau à l'aide de feutres de couleur. On instaurera un climat de confiance entre les intervenants.

2- On sensibilisera les participants à l'intérêt constructif de cette pratique en précisant qu'une participation active et interactive sera demandée à chacun sans exception. En aucun cas la séance ne sert à chercher un coupable en cas de dysfonctionnement.

3- Si besoin, avant de rentrer dans le déroulé chronologique, on peut faire décrire le contexte :

- Temps (jours/nuit, heures, conditions climatiques, circonstances particulières...)
- Lieux
- Différents acteurs (partenaires extérieurs... etc)
- Autres moyens engagés

S	Situation	A quelle situation sommes-nous confrontés ?
M	Mission	Quels sont les objectifs à atteindre ? Comment vais-je m'y prendre ?
E	Exécution	Exprimer ses ordres à ses équipiers.
S	Sécurité	Respect des règles de sécurité.

4- Dérouler chronologique de l'intervention : **S.M.E.S.**

5- Après avoir répondu à chaque question du S.M.E.S. et argumenté les différentes étapes du debriefing en temps réel, validé le scénario et identifier les points forts et les points faibles pour venir collectivement aux **axes d'amélioration**.

6- Synthétiser ou reformuler si besoin pour qu'il ne subsiste aucune ambiguïté.

7- Remercier l'assistance de leur participation.

V/ Pour conclure...

Comme le souligne les témoignages qui suivent, l'analyse collective des pratiques et situations professionnelles est porteuse d'évolutions. Elle reste source d'enrichissement et de renforcement de la culture professionnelle.

Le rôle et le savoir-faire de l'animateur sera de regrouper l'ensemble des visions pour en faire une vision globale, reconnue par tous.

" Débriefing son équipe c'est essentiel après un incident même lorsque celui-ci a tourné court ou s'est bien terminé car lorsque l'on s'est préparé pour une intervention, la tension qui en résulte peut être telle que ce moment de calme permet à chacun de retrouver la sérénité. Cela s'avère encore plus utile quand cette intervention a été violente... "

" Revenir sur les faiblesses de son dispositif; ses points forts, faire un état de l'état physique et psychique des personnels, bref revenir sur l'intervention pour progresser et tirer profit de nos erreurs, informer les agents de la possibilité d'un suivi, c'est un moment qui fait partie de l'intervention elle même et que nous devons systématiser. "

" Le debriefing permet de clore une intervention, de rédiger officiellement la dernière page d'une histoire avant la prochaine ... "

" Le debriefing c'est toute une culture, qui permet de développer notre professionnalisme (ce que nous faisons correspond à des techniques, des procédures, des règles...) mais qui permet aussi de développer nos relations humaines (sur le plan émotionnel, nous partageons des sentiments de peur, de haine, de rancœur, de vengeance... et nous sommes capables d'en parler). "