

Intérêt d'une formation continue des formateurs en simulation en santé : étude préliminaire.

Véronique DELMAS (1), Virginie DELMAS (1)

(1) L2 DEVLOP, organisme de formation par simulation

Contact : vdelmas@l2devlop.fr

INTRODUCTION

Selon le « Guide des bonnes pratiques de simulation en santé » de l'HAS, les formateurs doivent être formés et régulièrement évalués. Le référentiel 2018 « compétences transmises lors des formations courtes des formateurs en simulation en santé » publié par la SoFraSims décrit les compétences socles à acquérir pour le formateur lors des formations initiales dites courtes. Il n'existe pas de référentiel sur la formation continue des formateurs en simulation en santé et celle-ci est souvent rare.

Constatant le besoin de développement des compétences des formateurs en simulation en santé, nous avons conçu des formations continues centrées notamment sur le perfectionnement du débriefing.

Objectif :

Etude évaluant l'impact de la formation continue « Perfectionner le débriefing des formateurs en simulation en santé » sur les compétences du débriefeur



MATERIELS ET METHODE

Design de l'étude :

Etude prospective, monocentrique, non randomisée, interventionnelle de niveau 2 de Kirkpatrick

- Evaluation des compétences des formateurs avant-après formation
- Outil : Questionnaire d'autoévaluation des compétences par score sur échelle numérique de 1 à 10
- Population : formateurs en simulation en santé ayant déjà une formation initiale
- Inclusion : tous les participants à la formation de mars 2019 à mars 2020



Intervention : Formation continue par simulation dispensée sur 1 journée.

- 4 objectifs principaux : Professionnaliser le formateur pour gagner en autonomie / Perfectionner les techniques de débriefing difficile / Améliorer les techniques de co-débriefing / Développer l'analyse réflexive comme outil pédagogique
- 4 à 6 mises en situation de débriefing
- Débriefings de débriefing après chaque simulation qui s'appuient sur une grille de débriefing spécifique construite pour les conduire

Evaluation :

Critère de jugement principal	Auto-évaluation du score (de 1 à 10) de compétences globales de débriefing avant versus après formation
Critères de jugement secondaires	Auto-évaluation du score de chaque compétence spécifique (co-débriefing, gestion de débriefing difficile, compétences à débriefer les compétences techniques et non techniques), taux de satisfaction
Analyse statistique	Comparaison des scores avant-après pour tous les participants avec utilisation du test des rangs signés de Wilcoxon pour données appariées.

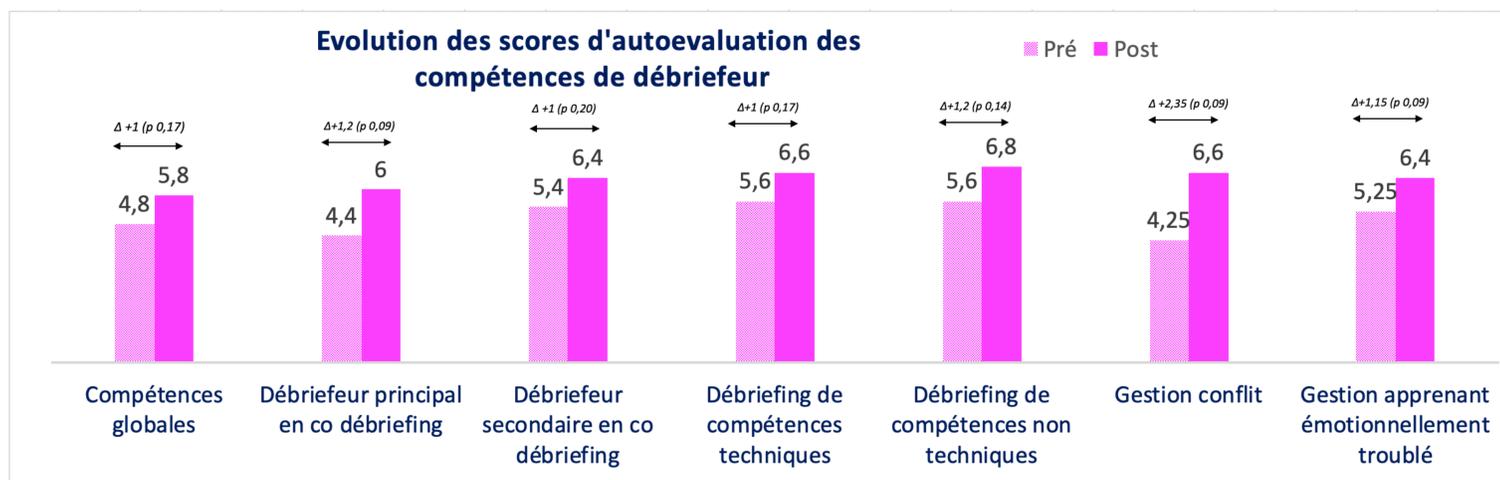
RESULTATS

Résultats préliminaires sur 1 session

5 participants inclus :

- Taux de participation 100%
- 2 médecins, 2 CS, 1 IDE
- Formation initiale : 3 AU, 2 DU

Taux de satisfaction : 9,6/10



DISCUSSION

On constate une augmentation de chaque score de compétences, sans différence significative du fait de la taille de l'échantillon.

Bénéfices inhérents à la méthode pédagogique utilisée	<ul style="list-style-type: none"> • Simulation de débriefing = apprentissage expérientiel (confrontation à différentes personnalités ou pièges de débriefing) • Débriefing de débriefing = analyse réflexive des débriefings simulés, explorations des intentions derrière les actions (complémentaire d'une auto évaluation type DASH)
Exigences du débriefing de débriefing	<ul style="list-style-type: none"> • Compétences solides et expériences riches en débriefing pour le formateur référent • Solides connaissances et appropriation des compétences non techniques et facteurs humains • Débriefing de débriefing = technique spécifique à acquérir
Outil facilitant	<ul style="list-style-type: none"> • Grille de débriefing spécifique aidant à structurer le débriefing de débriefing = piste de structuration et d'homogénéisation des formations continues

Une formation par simulation utilisant des débriefings de débriefing permettrait une augmentation des compétences en débriefing. Ces résultats préliminaires seront approfondis dans notre étude complète.