

Analyser ensemble. Solidifier les pratiques. Soutenir l'équipe.

Le débriefing post code bleu est une étape essentielle de la prise en charge.

Il permet de :

- Comprendre ce qui s'est passé
- Améliorer les pratiques de réanimation
- Réduire le stress et favoriser la sécurité psychologique
- Assurer la cohésion d'équipe
- Préparer le personnel pour les prochains codes

Il s'inscrit dans une culture d'apprentissage continu et de qualité des soins.

Objectifs du débriefing

- Revenir sur les faits de façon claire et structurée
- Identifier les bons coups
- Identifier les pistes d'amélioration
- Clarifier les rôles, les actions et la communication
- Offrir un espace pour exprimer les émotions
- Renforcer l'esprit d'équipe et les réflexes de la RCR

Quand faire le débriefing ?

- **Dans les 5 à 10 minutes** suivant la fin du code (si la situation le permet)
- Avec **les membres présents** lors du code
- Durée recommandée : **≈ 5 minutes**
- Peut être refait plus tard si nécessaire (ex. : équipe élargie, gestionnaire) = débriefing à froid (environ 30 min) après un événement complexe ou inhabituel. Celui-ci permet :
 - Une analyse plus objective de la situation
 - Une réflexion approfondie sur les processus et la communication
 - L'identification d'améliorations systémiques
 - Une prise en compte plus posée des éléments émotionnels

Outils et questions pour l'animateur

- « Comment s'est déroulé le début du code ? »
- « Qui a pris le rôle de leader ? Était-ce clair ? »
- « Comment s'est faite la communication ? »
- « Le matériel était-il accessible et fonctionnel ? »
- « Qu'est-ce qu'on répéterait sans hésiter ? »
- « Qu'est-ce qu'on ferait différemment ? »

Suivi post-débriefing

Selon les besoins du secteur :

- Identifier les problèmes systémiques (matériel, procédures)
- Aviser le gestionnaire si nécessaire
- Planifier une simulation ou un retour d'équipe
- Évaluer les besoins en formation

Gestion des émotions

- Normaliser les réactions : c'est une situation intense
- Repérer les collègues qui semblent très affectés
- Encourager l'écoute et le soutien
- S'assurer qu'aucun membre de l'équipe ne quitte en détresse
- Au besoin : orienter vers un soutien professionnel

Le modèle SIMPLE de débriefing

Un modèle court, clair et facile à appliquer en milieu clinique.

S Sécuriser	• «Est-ce que tout le monde va bien?» • «Quelqu'un a besoin d'une pause?»
I Informations factuelles	Décrire ce qui s'est réellement passé : • Début du code • Actions entreprises • Interventions clés • Ordre chronologique des événements • Attention! Sans jugement
M Moments forts	Ce qui a bien été : • Bonne communication • Répartition efficace des rôles • Rapidité d'intervention • Accès rapide au matériel
P Points à améliorer	• Confusions de rôle • Accès au matériel • Délais • Interactions difficiles • Communication non optimale
L Leçons retenues	• «Qu'est-ce qu'on retient pour la prochaine fois?» • «Quelle amélioration simple peut-on mettre en place dès aujourd'hui?»
E Émotions	• Court retour émotionnel • Normalisation des réactions physiologiques (stress, tremblements, confusion) • «Comment vous sentez-vous maintenant?»

À FAIRE / À ÉVITER

- Favoriser un climat respectueux
- Centrer sur les faits
- Donner la parole à chacun
- Garder le débriefing court et structuré
- Identifier une action d'amélioration simple
- Reconnaître les bons coups de l'équipe



- Chercher un coupable
- S'attarder trop longtemps
- Minimiser la détresse d'un collègue
- Débriefer devant un usager ou sa famille
- Dévier vers des conflits interpersonnels

