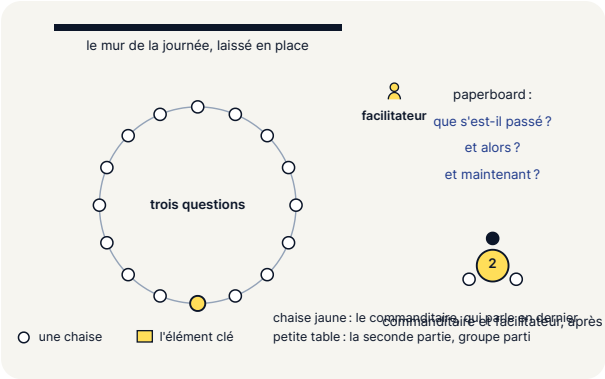


Débrief à chaud

Le débrief à chaud se fait le jour même, à la fin : que vient-il de se passer, qu'en retient-on, que change-t-on lundi. Pas un questionnaire de satisfaction.



Durée : 15 min à 1 h

Niveau : Débutant

Participants : 2 à 80 personnes

Format : présentiel, distanciel

Facilitateurs : 1 ; le commanditaire présent pour la seconde partie

Matériel : le mur et les productions de la journée, un paperboard avec les trois questions, feutres, la planche du matin si vous avez fait l'arbre à personnages, une salle calme pour la seconde partie

QUAND NE PAS L'UTILISER

- il reste cinq minutes avant le train
- un conflit vient d'éclater et personne n'a encore de recul

- le commanditaire attend une note de satisfaction
- il sert d'excuse pour ne pas faire le débrief à froid

Votre question unique : _____

Fiche de salle : en bref, déroulé, ce que vous dites, pièges. Préparation, questions fréquentes et adaptations : version complète en ligne, adresse en pied de page.

Le déroulé du débrief à chaud, minute par minute

Ce déroulé est calé sur une journée de séminaire de 30 personnes, un facilitateur, 35 minutes avec le groupe en fin d'après-midi, puis 30 minutes avec le commanditaire.

TEMPS	CE QUI SE PASSE	CE QUE FAIT LE FACILITATEUR
16 h 25 à 16 h 30	Retour en cercle, face au mur de la journée, une minute de silence pour le regarder	Installe le cercle, laisse le silence, ne résume pas la journée
16 h 30 à 16 h 40	Quoi : que vient-il de se passer aujourd'hui ? Des faits, pas des jugements	Pose la question, fait parler une personne sur deux, recentre sur les faits
16 h 40 à 16 h 45	Et alors : qu'est-ce que ça nous apprend ?	Donne une minute de réflexion avant d'ouvrir la parole
16 h 45 à 16 h 55	Et maintenant : qu'est-ce que je fais dès lundi ? Une phrase chacun	Fait parler tout le monde, commanditaire en dernier
16 h 55 à 17 h 00	Le delta : la planche du matin ressort, ou l'échelle de 0 à 10	Pose la même question qu'au matin, affiche les deux résultats côte à côte
17 h 00 à 17 h 05	Clôture : ce qui se passe à 48 heures, la date du débrief à froid, le questionnaire à part	Annonce la suite, remercie, arrête à l'heure
17 h 15 à 17 h 45	Avec le commanditaire : ce qu'on a vu, ce qui surprend, ce qui part à 48 heures, la date du débrief à froid	Fait parler le commanditaire en premier, note, fixe les dates

Ce que vous dites en salle, pendant le débrief à chaud

Une proposition de consignes, phase par phase. Dites-les avec vos mots : ce qui compte, c'est l'ordre, et ce qu'elles interdisent. Plusieurs sont reprises telles quelles du planning de notre formation.

Au retour en cercle. « On a une demi-heure avant de se quitter. Regardez le mur une minute, sans parler. Ensuite, trois questions. »

Au premier temps. « Que vient-il de se passer ? Des faits : ce qu'on a fait, ce qu'on a vu, ce qui a changé dans la salle. Pas encore ce qu'on en pense. »

Au deuxième temps. « Qu'est-ce que ça nous apprend ? Une minute pour y réfléchir, puis ceux qui veulent. »

Au troisième temps. « Ce que je retiens de plus utile aujourd'hui, ce que je veux tester demain. Une phrase chacun. On écoute, on ne commente pas. »

Au delta. « Et maintenant, face à ce sujet, quel personnage êtes-vous ? » Ou, avec l'échelle : « Ce matin, vous étiez à combien sur dix ? Où en êtes-vous ? Que faudrait-il pour un point de plus ? »

Au commanditaire, après le départ du groupe. « Qu'est-ce qui vous a surpris aujourd'hui ? Et qu'est-ce qui doit partir dans les 48 heures pour que ça ne retombe pas ? »

Quand ça dérape. Si le tour devient une suite de remerciements : « Merci. Et qu'est-ce qui s'est passé, concrètement ? » Si quelqu'un relance le débat de l'après-midi : « On ne tranche plus rien maintenant. On regarde ce qui s'est passé. »

Les pièges du débrief à chaud, vus en vrai

Le tour de remerciements. « C'était super, merci à l'équipe d'organisation. » Trente fois. Personne n'a rien appris. La question était trop ouverte, ou elle était implicitement « avez-vous aimé ? ». Reposez-la sur les faits : « qu'est-ce qui s'est passé ? »

Le commanditaire qui conclut à la place du groupe. Il prend la parole en premier, par politesse ou par habitude, et dit que la journée était très riche. Les vingt-neuf suivants disent la même chose avec d'autres mots. Le patron parle en premier, les autres

n'osent pas dire différemment : c'est exactement ce qu'on voulait éviter.

Le questionnaire déguisé. « Sur une échelle de 1 à 10, comment avez-vous trouvé la journée ? » C'est une question de satisfaction. L'échelle du débrief porte sur le sujet, pas sur l'animation : « où en êtes-vous face à ce sujet ? »

Le débrief qui rejoue la journée. Une personne relance le débat de l'après-midi, et les autres suivent. Vingt minutes plus tard, on n'a pas débriefé, on a refait la séquence de 15 heures. Le facilitateur reprend : « on ne tranche plus rien maintenant, on regarde ce qui s'est passé ».

Le chaud qui remplace le froid. L'énergie du soir était excellente, le commanditaire est ravi, et le débrief à 30 jours n'est jamais calé. Trois mois plus tard, personne ne sait si la journée a servi. L'enthousiasme du soir n'est pas un résultat.