

Débrief à froid

Le débrief à froid se fait 15 à 30 jours après, avec le commanditaire : ce qui a tenu, ce qui s'est étioilé, ce qu'on ajuste. Il compte plus que celui du soir.



Durée : 45 min à 1 h 30	Participants : 2 à 6 personnes	Facilitateurs : 1, celui qui a conçu et animé la journée
Niveau : Intermédiaire	Format : présentiel, distanciel	Matériel : le compte-rendu envoyé à 48 heures, la liste des décisions, avec porteurs et dates, les photos des murs de la journée, une feuille en trois colonnes : tenu, étioilé, ajusté
QUAND NE PAS L'UTILISER - rien n'a été décidé le jour J - le commanditaire ne peut pas venir - vous voulez mesurer la satisfaction - il s'est passé moins de deux semaines - vous cherchez un coupable		

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 froid, minute par minute

Ce déroulé est calé sur une heure, un mois après un séminaire de CODIR, avec le commanditaire, le facilitateur et un porteur de chantier. Adaptez les durées, pas l'ordre des trois questions.

TEMPS	CE QUI SE PASSE	CE QUE FAIT LE FACILITATEUR
0 à 5 min	Ouverture : on relit la question de la journée, et ce avec quoi on voulait repartir	Lit la question telle qu'elle était écrite au mur, sans la reformuler
5 à 15 min	Les faits : chaque décision du compte-rendu, avec son état (fait, en cours, pas démarré)	Lit la liste, note l'état à côté de chaque ligne, garde les explications pour après
15 à 25 min	Ce qui a tenu : pourquoi ces décisions-là ont démarré	Demande ce qui a aidé, écrit les conditions, pas les mérites
25 à 40 min	Ce qui s'est étioilé : où ça a glissé, et à cause de quoi	Pose la relance « la décision, ou ce qu'il y avait autour ? », ne cherche pas de responsable
40 à 52 min	Ce qu'on ajuste : pour chaque décision étioilée, on garde, on modifie ou on arrête	Fait dire qui décide, écrit chaque ajustement avec un porteur et une date
52 à 60 min	Clôture : ce qu'on dit au groupe, et la prochaine date	Relit les ajustements à voix haute, fixe le message aux participants et qui l'envoie

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

Une proposition de consignes, phase par phase. Dites-les avec vos mots : ce qui compte, c'est l'ordre, et ce qu'elles interdisent. Elles se disent au commanditaire. Elles sont courtes : l'heure passe vite, et ce n'est pas au facilitateur de la remplir.

À l'ouverture. « Il y a un mois, la question était celle-ci, et on voulait repartir avec ces décisions-là. On regarde ce qu'il en reste, sans refaire la journée. »

Aux faits. « Je lis chaque décision telle qu'elle a été envoyée à 48 heures. Pour chacune, un mot : fait, en cours, pas démarré. Les explications, juste après. »

Sur ce qui a tenu. « Celle-là a démarré. Qu'est-ce qui l'a aidée ? Pas qui : qu'est-ce qui. »

Sur ce qui s'est étioilé. « Celle-là n'a pas bougé. Est-ce la décision qui n'était pas la bonne, ou tout ce qu'il y avait autour : le temps, le porteur, une autre priorité ? »

À l'ajustement. « Pour chacune, trois possibilités : on garde, on modifie, on arrête. Arrêter est une décision, pas un échec. C'est vous qui tranchez. Je l'écris avec un nom et une date. »

À la clôture. « Voilà ce qu'on a ajusté. Ce qu'on en dit au groupe, qui l'envoie, et quand : on le fixe maintenant, avant de se quitter. »

Quand ça dérape. Si la conversation glisse vers celui qui portait le chantier : « On regarde ce qui a empêché, pas qui a failli. » Si on s'apprête à se quitter sur « il faudra qu'on s'en occupe » : « Garder, modifier ou arrêter ? Qui, et pour quand ? »

Les pièges du débrief à froid, vus en vrai

Le débrief qui tourne à la satisfaction. Le commanditaire commence par « c'était une super journée, les gens en parlent encore ». Tant mieux, et ce n'est pas le sujet. On revient à la liste des décisions dès la deuxième minute, sinon l'heure se passe à se féliciter.

Le facilitateur qui défend sa journée. Face à une décision qui s'est étiolée, la tentation est d'expliquer que le déroulé était bon. Ce n'est pas la question. Le facilitateur qui défend son travail empêche le commanditaire de dire ce qui n'a pas marché, et c'est précisément ce qu'on est venu chercher.

Le débrief sans compte-rendu. Sans la liste des décisions envoyée à 48 heures, chacun débrieфе sa version. Le commanditaire se souvient de trois chantiers, le porteur de deux, le facilitateur de quatre. On passe l'heure à reconstituer au lieu d'ajuster.

Le constat sans ajustement. On a vu ce qui s'est étiolé, tout le monde est d'accord, et on se quitte sur « il faudra qu'on s'en occupe ». Rien n'est ajusté. Chaque ligne de la colonne « étiolé » sort avec une décision : garder, modifier ou arrêter, et qui, et quand.

La chasse au porteur. Un chantier n'a pas bougé, et la conversation glisse vers celui qui le portait. Doux avec les personnes, dur avec les process : on regarde ce qui a empêché, pas qui a failli. Sinon, au prochain rendez-vous, tout aura « bien avancé ».