

Simulation sommative/certifiante:

Faut-il une formation spécifique des formateurs ?

Clément Buléon, MD, PhD, Caen



UNIVERSITÉ
CAEN
NORMANDIE



LIÈGE université
Centre de Simulation
Médicale

ADASS
SIMULATION SANTE



Université Claude Bernard Lyon 1



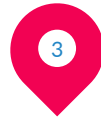
HCL
HOSPICES CIVILS
DE LYON

Plan

Introduction



3 types de formateurs en simulation sommative



Formation des formateurs



Messages clés



Homogénéisations pour le sommatif



Les erreurs en évaluation sommative



Exemples d'évaluations sommatives

Sommatif ≠ certifiant



Homogénéisations

Des situations simulées /
des scénarios



Des grilles d'évaluations:
processus rigoureux et
spécifique

Des formateurs

3 types de formateurs



Formateurs Evalueurs

réalisent l'évaluation en utilisant le(s) outil(s) d'évaluation sélectionné(s) par les formateur(s)-concepteur(s) au(x)quel(s) ils auront été formés et entraînés spécifiquement.



Formateurs Concepteurs

responsables de la conception de la situation d'évaluation, de la sélection du (des) outil(s) d'évaluation, de la formation du (des) formateur(s)-évaluateur(s) et de l'encadrement de la session d'évaluation.



Formateurs Opérateurs

responsables du déroulé de la situation de simulation support de l'évaluation.

3 types de formateurs

	Formateur-concepteur	Formateur-opérateur	Formateur-évaluateur
Formation initiale du formateur	Diplôme Universitaire de formateur en simulation ou Diplôme Universitaire de de pédagogie de 3 ^e cycle associé à une formation courte en simulation.	Formation courte de formateur.	Formation courte de formateur + formation spécifique à l'évaluation réalisée.
Formation continue du formateur	Réalisation de 6 sessions par an ¹	Réalisation de 6 sessions par an ¹	Réalisation de 6 sessions par an ¹ + recalibration régulière adaptée aux outils utilisés.
Missions	Intégration de l'évaluation au curriculum. Conception et validation de l'évaluation.	Encadrer la mise en scène des situations d'évaluation.	Procéder à l'évaluation.
Capacités génériques (intégrées aux formations de formateurs)	<ul style="list-style-type: none"> • Maîtriser les types d'erreurs en évaluation • Avoir des notions sur les performances évaluées. • Décrire les outils disponibles pour évaluer de façon sommative. • Identifier les comportements d'évaluateurs. • Expliquer l'importance de la calibration des évaluateurs. • Reconnaître l'importance du feedback/débriefing le cas échéant. • Prendre en compte les spécificités de l'utilisation de la vidéo (le cas échéant). 		
Capacités spécifiques à une fonction donnée (formation spécifique)	Concevoir et valider la situation d'évaluation Comparer les outils d'évaluation. Organiser la formation du/des formateur(s)-évaluateur(s)		Identifier les performances évaluées. Maîtriser les outils d'évaluation utilisés. Identifier les comportements d'évaluateur. Utiliser fidèlement un outil d'évaluation après calibration

Types d'erreurs en évaluation

Type d'erreur	Description de l'erreur
Erreur d'homogénéisation	Tendance des évaluateurs à donner une note ni trop bonne ni trop mauvaise, rendant plus difficile la discrimination.
Effet de halo	Tendance à tout voir bien ou mal dans une même prestation.
Effet temps (précoce/tardif)	Biais lié aux observations de performances ou de contre-performances précoces ou tardives lors de la prestation.
Biais de « clémence »	Volonté de ne pas donner de mauvaises notes.
Erreur de référentiel	Jugement en fonction de ce que l'évaluateur aurait fait et non de l'outil d'évaluation.
Effet groupe	Évaluation basée sur la prise en charge globale plutôt que sur la performance de l'évalué.
Effet de contraste	Biais lié aux performances observées avant (bonne ou mauvaise); que ce soit le même participant ou un autre

Formation des formateurs

Stratégies	Descriptions
Formation à l'erreur d'évaluation	Familiariser les évaluateurs avec les erreurs d'évaluation courantes (cours théorique).
Formation sur les dimensions de la performance	Familiarise les évaluateurs avec les dimensions visées par l'évaluation à l'aide de définitions et d'exemples.
Formation au cadre de référence	Permet de distinguer les variations de qualité des dimensions comportementales visées par l'évaluation. Les évaluateurs s'exercent à noter des exemples, discutent des divergences entre les notes et reçoivent des commentaires.
Formation à l'observation comportementale	Développe les compétences d'observation de comportements spécifiques.

Calibration pour l'évaluation sommative

- ▷ Pourquoi ? → réduire les erreurs d'évaluation et en améliorer la précision (homogénéisation)
- ▷ Comment ? → Évaluation de performances étalons de 3 niveaux (mauvais, moyen, standard) puis discussion
- ▷ Quand ? → Peu de temps avant l'évaluation



Un concept, des challenges différents

- ▷ Evaluer une personne ou une équipe
- ▷ Evaluation individuelle; ex: ECOS
- ▷ Evaluation d'équipe (évaluation globale); ex: équipe au bloc opératoire



	Formation Initiale	Formation Continue
Evaluation individuelle	Oui	Oui
Evaluation d'équipe	?	Oui

Messages clés

- ▷ **Forts enjeux**: évaluateurs et évalués
- ▷ Nécessité **homogénéisation**: scénarios, grilles, formateurs
- ▷ **3 catégories de formateurs**: concepteurs, opérateurs et évaluateurs
- ▷ Connaitre les « **erreurs** » à éviter
- ▷ **Une formation spécifique** pour les formateurs à l'évaluation sommative