

CONFÉDÉRATION INTERNATIONALE DES SAGES-FEMMES

# COMPÉTENCES ESSENTIELLES DE L'ICM – GUIDE D'ÉVALUATION

Février 2023



International  
Confederation  
of Midwives



Certains droits sont réservés. Cette œuvre est publiée sous licence Creative Commons 4.0 International (CC BY-NC-SA 4.0).

Aux termes de cette licence, vous pouvez copier, distribuer et adapter l'œuvre à des fins non commerciales, pour autant que l'œuvre soit citée de manière appropriée, comme il est indiqué ci-dessous. Dans l'utilisation qui sera faite de l'œuvre, quelle qu'elle soit, il ne devra pas être suggéré que l'ICM approuve une organisation, des produits ou des services particuliers. L'utilisation du logo de l'ICM est interdite. Si vous adaptez cette œuvre, vous êtes tenu de diffuser toute nouvelle œuvre sous la même licence Creative Commons ou sous une licence équivalente. Si vous traduisez cette œuvre, il vous est demandé d'ajouter la clause de non-responsabilité suivante à la citation suggérée : « La présente traduction n'a pas été établie par la Confédération internationale des sages-femmes (ICM). L'ICM ne saurait être tenue pour responsable du contenu ou de l'exactitude de la présente traduction. Les éditions originales anglaise/française/espagnole publiées par l'ICM sont authentiques et feront foi. »

Toute médiation relative à un différend survenu dans le cadre de la licence sera menée conformément au Règlement de médiation de l'Organisation mondiale de la propriété intellectuelle (<http://www.wipo.int/amc/en/mediation/rules/>).

Citation suggérée : Compétences essentielles de l'ICM – Guide d'évaluation. La Haye : Confédération internationale des sages-femmes ; 2022. Licence : CC BY-NC-SA 4.0

Ventes, droits et licences : Pour acheter les publications de l'ICM, veuillez contacter [communication@internationalmidwives.org](mailto:communication@internationalmidwives.org). Pour soumettre une demande en vue d'un usage commercial ou une demande concernant les droits et licences, voir [communication@internationalmidwives.org](mailto:communication@internationalmidwives.org).

Matériel attribué à des tiers : Si vous souhaitez réutiliser du matériel figurant dans la présente œuvre qui est attribué à un tiers, tel que des tableaux, figures ou images, il vous appartient de déterminer si une permission doit être obtenue pour un tel usage et d'obtenir cette permission du titulaire du droit d'auteur. L'utilisateur s'expose seul au risque de plaintes résultant d'une infraction au droit d'auteur dont est titulaire un tiers sur un élément de la présente œuvre.

Clause générale de non-responsabilité : L'ICM a pris toutes les précautions raisonnables pour vérifier les informations contenues dans la présente publication. Toutefois, le matériel publié est diffusé sans aucune garantie, expresse ou implicite. La responsabilité de l'interprétation et de l'utilisation dudit matériel incombe au lecteur. En aucun cas l'ICM ne saurait être tenue responsable des préjudices subis du fait de son utilisation.

**Auteur principal :** Carolyn Levy, Blank Design Inc.

**Conseillers techniques en pratique sage-femme :** Erin Ryan (ICM), Felicity Copeland (UNFPA)

**Remerciements :** L'ICM est reconnaissante d'avoir obtenu l'autorisation d'adapter les ressources *Assessment in the VET Sector (2013 et 2016)* créées par le ministère de la Formation et du Développement de la main-d'œuvre d'Australie occidentale.

L'ICM remercie la Fondation Bill et Melinda Gates d'avoir apporté son soutien financier à cette œuvre.

L'ICM tient à souligner que les donateurs ne participent à aucune décision concernant le développement, la recherche, la conduite et à l'interprétation des études, ni à la formulation des recommandations. Les opinions des organismes de financement n'ont pas influencé le contenu de ces recommandations.

**Traduction** - Euronet Translations

# Table des Catières

Glossaire des termes.....	5
Remarque sur la terminologie : .....	10
Introduction.....	11
Que contient ce guide ?.....	12
1. Éléments fondamentaux de l'évaluation basée sur les compétences .....	13
1.1 Qu'entend-on par évaluation basée sur les compétences ? .....	13
1.2 Comment savoir si un/e apprenant/e est compétent/e ? .....	14
1.3 Comprendre la relation entre les compétences et les acquis de l'apprentissage .....	16
1.4 Aligner les compétences sur les évaluations.....	21
1.5 Principes de l'évaluation.....	22
1.6 Évaluation et progression des apprenants.....	24
1.7 Méthodes d'évaluation.....	29
1.8 Évaluation continue.....	33
2.0 Créer des évaluations basées sur les compétences .....	36
2.1 Définir ce qui doit être évalué .....	36
2.2 Choisir la méthode d'évaluation.....	39
2.3 Créer l'outil d'évaluation.....	41
2.4 Développer un mécanisme de retour d'information.....	47
Dernières réflexions sur l'évaluation basée sur les compétences.....	48
3.0 Ressources sur l'évaluation basée sur les compétences.....	49
Annexe A : Acquis et objectifs d'apprentissage .....	55
Les acquis d'apprentissage .....	55
Les objectifs d'apprentissage.....	55
Usage .....	55
Les étapes de l'élaboration des acquis d'apprentissage .....	56
Rédiger les acquis d'apprentissage .....	56
Liste de contrôle des acquis/objectifs.....	57
Annexe B : Méthodes d'évaluation .....	58
Références .....	61
Ressources de l'ICM : .....	61

# Glossaire des Termes

Terme	Définition
Acquis de l'apprentissage	Énoncés des connaissances, des capacités techniques et des comportements mesurables que les apprenants devraient posséder à la fin d'une période d'études (c'est-à-dire les résultats du programme et les résultats du module).
Alignement constructif	Une méthode d'enseignement basée sur les résultats, selon laquelle les résultats d'apprentissage que les étudiants sont censés atteindre sont définis avant que l'enseignement n'ait lieu. Les méthodes d'enseignement et d'évaluation sont alors conçues pour atteindre le mieux possible ces résultats et pour évaluer le niveau auquel ils ont été atteints <sup>1</sup> .
Apprentissage appliqué	Stratégie éducative qui encourage les étudiants à participer à des activités d'apprentissage qui nécessitent l'application directe de capacités techniques, théories et modèles. Ces activités ont souvent lieu en dehors de la classe, par exemple dans un établissement de santé ou dans un laboratoire de simulation. L'utilisation d'études de cas et l'apprentissage par problème sont des exemples d'apprentissage appliqué en classe.
Apprentissage par les pairs	Utilisation de stratégies d'enseignement et d'apprentissage dans lesquelles les étudiants apprennent les uns avec les autres et les uns des autres sans l'intervention immédiate d'un enseignant <sup>2</sup> .
Cadre clinique	Il s'agit du « cadre des soins de pratique sage-femme » dans lequel les sages-femmes dispensent des soins ; par exemple, à domicile, à l'hôpital, dans

<sup>1</sup> Biggs, John. Constructive alignment in university teaching. HERDSA Review of Higher Education, Vol. 1. [https://www.tru.ca/shared/assets/Constructive\\_Alignment36087.pdf](https://www.tru.ca/shared/assets/Constructive_Alignment36087.pdf) consulté le 19 décembre 2022.

<sup>2</sup> Boud, David et al. Peer Learning and Assessment. *Assessment and Evaluation in Higher Education*, 24, 4, 413-426, 1999.

	une maison de naissance, dans la communauté, dans des unités dirigées par des sages-femmes, etc.
Cadre des soins de pratique sage-femme	Également appelé « cadre clinique », le cadre des soins de pratique sage-femme est le lieu où les sages-femmes dispensent des soins. Par exemple, à domicile, à l'hôpital, dans une maison de naissance, dans la communauté, dans des unités dirigées par des sages-femmes, etc.
Compétence	L'ensemble des connaissances, capacités psychomotrices, de communication, comportementales et décisionnelles qui permettent à une personne de réaliser une tâche spécifique à un niveau de maîtrise prédéfini.
Compétences	La démonstration réussie de capacités cognitives, techniques, d'attitudes et de comportements professionnels lors de la réalisation d'une tâche, action ou fonction spécifique, à un niveau de maîtrise prédéfini.
Corps professoral/professeurs	Groupe de personnes qualifiées qui enseigne aux étudiants dans un programme de formation des sages-femmes. Le corps professoral comprend les personnes suivantes : chef/directeur/rice des sages-femmes ; sages-femmes enseignantes ; experts d'autres disciplines ; et précepteurs/enseignants cliniques sages-femmes.
Évaluation	Processus systématique de collecte de données qualitatives et quantitatives pour mesurer ou évaluer le programme d'études dispensé dans son ensemble et les résultats de ce programme.
Évaluation continue	Un processus systématique visant à collecter des données qualitatives et quantitatives pour mesurer ou évaluer la performance par rapport à des objectifs ou compétences spécifiés.
Évaluation de simulation	L'évaluation de simulation est définie comme une stratégie d'évaluation qui place les étudiants dans un contexte qui imite des situations cliniques réelles.
Évaluation formative (évaluation pour aider)	Évaluation <i>concernant</i> l'apprentissage qui sert principalement à informer un/e étudiant/e sur son apprentissage et sa progression vers ce que l'on attend de lui ou d'elle pour réussir une unité d'étude.

	En général, l'évaluation formative ne donne pas lieu à une note.
Évaluation référencée par des critères	Ce type d'évaluation compare la performance par rapport à une norme ou à un critère prédéfinis.
Évaluation sommative <sup>3</sup> (évaluation pour progresser)	Évaluation <i>de</i> l'apprentissage qui est notée. C'est l'évaluation qui devient publique et qui donne lieu à des observations (ou des notes) sur la façon dont l'étudiant/e a appris quelque chose. Elle contribue souvent à des décisions cruciales qui influenceront sur l'apprentissage futur des étudiants.
Formateur ou formatrice de sage-femme/sage-femme enseignante	Une sage-femme en exercice qualifiée, expérimentée et compétente, qui a mené à bien un programme d'études ou a démontré ses compétences pédagogiques notamment en matière d'élaboration de programmes d'études, d'application de stratégies pédagogiques et de mesure et d'évaluation de l'acquisition de connaissances des étudiants.
Formation basée sur les compétences	Un programme d'études basé sur les compétences est axé sur l'acquisition par les apprenants de compétences permettant d'appliquer les connaissances, plutôt que sur les connaissances elles-mêmes. Les résultats démontrent ce que les étudiants sont capables de <i>faire</i> <sup>4</sup> .
Formation fondée sur les résultats	Spécifie ce que nous attendons qu'un/e étudiant/e sache ou soit capable de faire après une période d'étude. Les résultats peuvent inclure les compétences ou se rapporter uniquement aux connaissances <sup>5</sup> .
Méthodes d'évaluation	Processus normalisés utilisés pour évaluer la performance des étudiants.
Méthodes d'évaluation fiables	Outils ou stratégies de mesure qui permettent à différentes personnes d'utiliser le même outil et d'aboutir aux mêmes conclusions sur les progrès des

<sup>3</sup> O'Neill, Geraldine. (2015) *Curriculum Design in Higher Education: Theory to Practice*, Dublin : UCD Teaching & Learning. ISBN 9781905254989. <http://researchrepository.ucd.ie/handle/10197/7137>

<sup>4</sup>Curriculum Development. DEVC0 B4 Document de discussion sur l'éducation. P. 3. Décembre 2014 Tiré de <https://europa.eu/capacity4dev/file/23136/download?token=cJar8YvT> le 17 mai 2022. P. 3

<sup>5</sup> Ibid, p. 3.

	étudiants en rapport avec un résultat d'apprentissage donné.
Module (ou cours)	Une unité d'étude distincte qui aborde des domaines spécifiques. Les modules (ou cours) constituent le parcours d'apprentissage d'un/e étudiant/e, qui se traduit normalement par une augmentation des connaissances et des capacités techniques au fur et à mesure que l'étudiant/e avance dans le programme.
Pédagogie	<p>L'art et la science de l'enseignement, en tant que pratique professionnelle et en tant que domaine d'études universitaires. Elle englobe non seulement l'application pratique de l'enseignement, mais aussi les questions relatives aux programmes d'études et l'ensemble des théories relatives au comment et au pourquoi de l'apprentissage.</p> <p>Source : Bureau international d'éducation de l'UNESCO. Glossaire de la terminologie des programmes scolaires.  <a href="http://www.ibe.unesco.org/en/glossary-curriculum-terminology/p/pedagogy">http://www.ibe.unesco.org/en/glossary-curriculum-terminology/p/pedagogy</a></p>
Plan de cours	Le plan de cours définit les détails et le programme spécifiques de ce qui doit être enseigné et évalué à des étapes définies de l'apprentissage. Le plan de cours définit <i>la manière</i> dont le programme d'études doit être dispensé. C'est ce que les enseignants utilisent pour planifier et dispenser les cours. Il fournit les détails opérationnels du programme d'études <sup>6</sup> .
Précepteur/rice ou enseignant/e clinique	Le/la précepteur/rice ou enseignant/e clinique est une sage-femme d'expérience qui pratique le métier de sage-femme et qui est compétente et disposée à enseigner à des étudiants, avant l'entrée en service, dans le contexte clinique. Un/e précepteur/rice ou enseignant/e clinique travaille en étroite collaboration avec l'étudiant/e sage-femme pour lui fournir conseils, formation, soutien, évaluation et retour constructif, et sert de modèle à l'étudiant/e sage-femme. (NB : Certains programmes/écoles utilisent le

<sup>6</sup> Ibid, p. 3.

	terme « mentor/superviseur clinique ». Aux fins du présent guide, le mentor clinique doit répondre à la définition de l'ICM du précepteur/rice ou enseignant/e clinique).
Programme d'études	Organisation systématique du contenu théorique et pratique d'un programme de formation pour atteindre des objectifs spécifiques. Un programme d'études contient des acquis d'apprentissage mesurables, le contenu de l'enseignement, les expériences d'apprentissage, les méthodes d'enseignement et le format des évaluations.
Programme d'études basé sur les compétences	Un programme d'études basé sur les compétences définit les résultats nécessaires pour répondre aux besoins de la profession de sage-femme dans un contexte spécifique <sup>7</sup> .
Programme de formation des sages-femmes	Le programme de formation des sages-femmes allie des modules/cours et activités connexes (p. ex., la pratique clinique) organisés pour atteindre un ensemble d'acquis d'apprentissage spécifiés qui conduit à l'obtention d'une qualification en pratique sage-femme.
Résultats centrés sur l'apprenant/e (étudiant/e)	Le résultat centré sur l'apprenant/e met l'accent non plus sur ce que les professeurs enseignent (p. ex. le contenu), mais sur ce que l'étudiant/e est censé(e) apprendre.
Sage-femme	Une sage-femme est une personne qui a réussi un programme de formation des sages-femmes qui est basé sur les Compétences essentielles pour la pratique de base du métier de sage-femme de l'ICM et le cadre des Normes globales pour la formation des sages-femmes de l'ICM et dûment reconnu dans le pays où il est enseigné ; qui a obtenu les diplômes requis pour être enregistrée et/ou avoir le droit d'exercer légalement la profession de sage-femme et d'utiliser le titre de « sage-femme » ; et démontre la maîtrise des compétences du métier de sage-femme.
Validité de l'évaluation	Les évaluations doivent mesurer ce qu'elles « prétendent » mesurer. Les évaluations doivent s'aligner sur les compétences et les acquis

<sup>7</sup> Global Competency and Outcomes Framework for Universal Health Coverage: HIV Module. Genève : Organisation mondiale de la Santé, 2022. P. 2. Licence : CC BY-NC-SA 3.0 IGO

	d'apprentissage qui déterminent l'apprentissage.
--	--

## Remarque sur la terminologie :

Il est possible que le corps professoral et les précepteurs/enseignants cliniques n'aient jamais rencontré certains des termes contenus dans ce guide. Nous recommandons aux enseignants de passer en revue les définitions du glossaire et de se mettre d'accord sur une interprétation commune acceptable par toutes les personnes impliquées dans l'évaluation continue des étudiants en pratique sage-femme.

Nous reconnaissons également le fait que certaines personnes qui donnent naissance à un enfant ne s'identifient pas en tant que femmes. Aux fins du présent document, nous utilisons le terme « femme » pour désigner toutes les personnes qui donnent naissance à un enfant.

# Introduction

De nombreux enseignants/formateurs de sages-femmes élaborent des stratégies d'évaluation continue qui doivent répondre aux besoins des étudiants sages-femmes et du programme d'études. La difficulté pour les formateurs de sages-femmes est de veiller à ce que les méthodes d'évaluation qu'ils choisissent évaluent de manière précise et fiable les compétences de pratique sage-femme. L'objectif de ce guide est de fournir aux enseignants/formateurs en pratique sage-femme un moyen de créer des évaluations continues qui sont fiables, valides et cohérentes pour évaluer les [Compétences essentielles de l'ICM pour la pratique du métier de sage-femme \(2019\)](#).

Lorsque l'on conçoit des instruments d'évaluation continue, l'un des principaux objectifs est d'élaborer des stratégies axées sur la qualité de l'expérience d'apprentissage et d'évaluation. Les études sur l'utilisation et l'élaboration de telles stratégies d'évaluation continue recommandent la participation des apprenants pour :

- comprendre les nouveaux savoirs et les nouvelles capacités et développer leur compréhension plutôt que de se contenter d'apprendre un ensemble de faits et d'informations qu'ils reproduiront le moment voulu ;
- aller à l'essentiel, c'est-à-dire les concepts et principes fondamentaux, les rapports entre les idées, etc. ;
- faire le lien entre les nouvelles idées et les connaissances et expériences déjà acquises ;
- découvrir ce qui relie les connaissances conceptuelles et les applications dans le monde réel ; et
- utiliser des capacités de réflexion de haut niveau en examinant les questions, en clarifiant les problèmes, en trouvant leurs propres idées et en faisant preuve d'esprit critique.

Les enseignants/formateurs de sages-femmes ont tout intérêt à comprendre les outils d'évaluation continue qu'ils utilisent et à savoir comment les adapter pour répondre aux exigences de la tâche d'évaluation. Ce guide est conçu pour aider les enseignants/formateurs de sages-femmes et les précepteurs/enseignants cliniques à concevoir des évaluations pratiques qui inspirent confiance dans la qualité des preuves collectées et des jugements que les formateurs portent sur la base de ces preuves.

👉 L'ICM approuve une approche collaborative de l'élaboration des outils d'évaluation continue, c'est-à-dire qu'elle inclut l'ensemble du corps professoral et toutes les parties prenantes concernées (p. ex., les associations de sages-femmes, les précepteurs, les utilisatrices des services de sage-femme, les professionnels de

santé travaillant avec les sages-femmes, les anciennes sages-femmes diplômées, etc.) dans le processus d'élaboration. Pour que les évaluations se déroulent correctement, il est important de susciter l'adhésion et l'acceptation de l'ensemble du corps professoral.

## Que contient ce guide ?

Ce guide fournit aux formateurs de sages-femmes des informations sur l'évaluation continue des compétences essentielles de l'ICM pour la pratique du métier de sage-femme (2019). Il fournit une vue d'ensemble de l'évaluation basée sur les compétences et des exemples des outils d'évaluation les plus couramment utilisés dans un programme d'études des sages-femmes. Le guide contient les éléments suivants :

- une introduction à l'évaluation basée sur les compétences,
- des lignes directrices pour choisir et élaborer des évaluations pour les compétences de l'ICM, et
- une liste de ressources sur l'évaluation.

Si vous ne l'avez pas déjà fait, nous vous suggérons de relire les [Compétences essentielles de l'ICM pour la pratique du métier de sage-femme \(2019\)](#) et de déterminer si votre programme de formation des sages-femmes aborde certaines ou l'ensemble des compétences mentionnées dans ce document. N'oubliez pas que ces compétences ne sont pas exhaustives et que vous serez peut-être amené/e à en inclure d'autres en fonction des exigences de votre contexte.

Si vous avez besoin d'ajouter des compétences, veuillez consulter [eCampusOntario Open Competency Toolkit](#) (en anglais) pour savoir comment rédiger des compétences. Si vous avez besoin d'informations sur la manière d'intégrer les compétences de l'ICM dans votre programme de formation des sages-femmes, consultez les pages suivantes [Utilisation des compétences de l'ICM dans un programme de formation de sage-femme](#). [L'Outil de cartographie du programme d'études de l'ICM](#) (et la vidéo qui l'accompagne) permet d'identifier dans quelle mesure votre programme répond aux compétences essentielles de l'ICM ainsi que ses lacunes.

# 1. Éléments fondamentaux de l'évaluation basée sur les compétences

## 1.1 Qu'entend-on par évaluation basée sur les compétences ?

« Traditionnellement, l'apprentissage portait essentiellement sur les connaissances et utilisait des évaluations sous forme d'examens écrits ou oraux. On évaluait moins souvent les capacités techniques et encore moins les attitudes. »<sup>8</sup> L'évaluation basée sur les compétences est axée sur la collecte de preuves et la formulation de jugements sur la performance d'un/e apprenant/e à travers l'application des connaissances, des capacités techniques et des attitudes requises pour atteindre la compétence. Contrairement aux tests basés sur le contenu, les évaluations basées sur les compétences sont axées sur la démonstration par l'apprenant/e de l'application de connaissances, de capacités techniques ou d'attitudes par le biais de méthodes telles que l'observation directe de la performance dans une situation réelle ou au cours d'une simulation, la soumission d'un produit (tel qu'un rapport ou un projet), ou un entretien répondant à des questions (souvent basées sur des études de cas).

### Définition du terme « compétence »

La compétence est l'ensemble des connaissances, capacités psychomotrices, de communication, comportementales et décisionnelles qui permettent à une personne de réaliser une tâche spécifique à un niveau de maîtrise prédéfini.

---

<sup>8</sup>OMS, Family planning and comprehensive abortion care guide for the primary health care workforce. Volume 2: programme and curriculum development guide. Genève : Organisation mondiale de la Santé, 2022 (Family planning and comprehensive abortion care guide for primary health care workforce). Licence : CC BY-NC-SA 3.0 IGO.

## 1.2 Comment savoir si un/e apprenant/e est compétent/e ?

Être compétent/e signifie « être capable d'accomplir une tâche ou une activité systématiquement, au fil du temps, et dans différentes situations<sup>9</sup>. » Une sage-femme diplômée compétente est capable de réaliser toutes les tâches et activités associées aux soins de pratique sage-femme à un niveau de maîtrise prédéfini. La performance doit être constante au fil du temps, et dans différentes situations. Tout comme un apprenti conducteur doit démontrer qu'il est capable de conduire en emmenant l'examineur faire un tour en voiture sur différentes routes et dans différentes conditions, les apprenants sages-femmes doivent également démontrer leur compétence en se soumettant à un processus d'évaluation qui évalue leur performance à différents moments et dans différents contextes.

Pour déterminer une performance constante, il est important de prendre en compte les éléments suivants :

Exécution des tâches et activités	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Être capable d'appliquer des connaissances et des capacités techniques spécifiques pour mener à bien des tâches et des activités professionnelles ou scolaires</li> <li><input type="checkbox"/> Comprendre pourquoi une tâche ou une activité doit être effectuée d'une certaine façon</li> </ul>
Gestion des tâches	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Être capable de gérer des tâches multiples en temps voulu</li> <li><input type="checkbox"/> Savoir comment faire un travail ou une tâche et être capable de l'accomplir conformément aux attentes en matière de qualité du travail</li> </ul>
Gestion des imprévus	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Savoir quoi faire en cas de problème, de changement d'échelle ou dans des circonstances inattendues</li> <li><input type="checkbox"/> Être capable de s'adapter aux situations qui se présentent</li> </ul>

<sup>9</sup> Green and Levy. [Open Competency Guide](#). Toronto : eCampusOntario, 2022.

Travailler dans le cadre d'une fonction	<input type="checkbox"/> Travailler avec d'autres personnes au sein d'une équipe, souvent avec des attentes et des responsabilités bien définies <input type="checkbox"/> Effectuer un travail en toute sécurité et respecter les politiques et les procédures
Travailler au sein d'un environnement professionnel ou scolaire	<input type="checkbox"/> « S'intégrer ou contribuer à » la culture et aux valeurs des soins de santé <input type="checkbox"/> Être capable de s'adapter à des situations professionnelles similaires, mais différentes

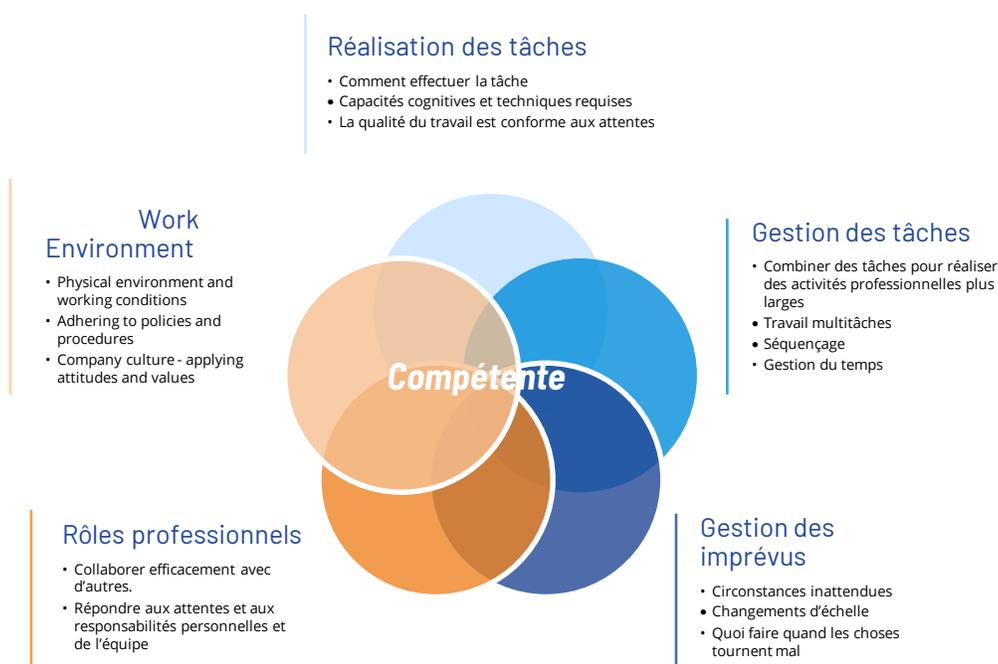


FIGURE 1 : FACTEURS SERVANT À DÉTERMINER LA COMPÉTENCE<sup>10</sup>

Être une sage-femme *compétente* signifie :

- savoir comment faire un travail ou une tâche et être capable de l'accomplir,
- comprendre pourquoi une tâche doit être effectuée d'une certaine façon,
- être capable d'effectuer différentes tâches en même temps,
- savoir quoi faire en cas de problème,

<sup>10</sup> Ibid.

- avoir la bonne approche pour effectuer un travail correctement et en toute sécurité,
- être capable de s'adapter à des situations professionnelles similaires, mais différentes, et
- bien collaborer avec d'autres<sup>11</sup>.

Acquérir des compétences nécessite du temps et de la pratique. Créer des opportunités fréquentes pour divers types d'évaluations aide les apprenants dans leur parcours d'apprentissage et favorise l'acquisition de compétences.

### 1.3 Comprendre la relation entre les compétences et les acquis de l'apprentissage

Aligner les méthodes d'évaluation basées sur les compétences sur les acquis d'apprentissage du module/cours permet de rassembler des données probantes pour vérifier que chaque acquis a été atteint et que l'apprenant/e est en voie de devenir une sage-femme compétente.

Étant donné que les acquis d'apprentissage et les compétences décrivent tous deux ce que les apprenants peuvent faire dans le contexte d'un travail réel, ils sont souvent considérés comme synonymes ; il existe pourtant une différence.

Les **compétences** sont des caractéristiques mesurables utilisées pour différencier les niveaux de performance (p. ex., le niveau de maîtrise) dans un emploi, une fonction ou une organisation donnés. La compétence implique la possession de connaissances et de capacités techniques suffisantes pour accomplir les tâches liées au travail, mais elle intègre également la déontologie, les valeurs et la capacité de réflexion. La maîtrise des compétences est évaluée au cours de nombreuses leçons et dans différents contextes.

**L'acquis d'apprentissage** est généralement plus large que les compétences et est orienté vers l'avenir (p. ex., qu'est-ce que l'apprenant/e devrait être capable de FAIRE dans un contexte professionnel et que nous sommes chargés d'enseigner ici ?) Il se concentre sur ce que l'apprenant/e peut ou devrait être capable de faire à l'issue du module/cours.

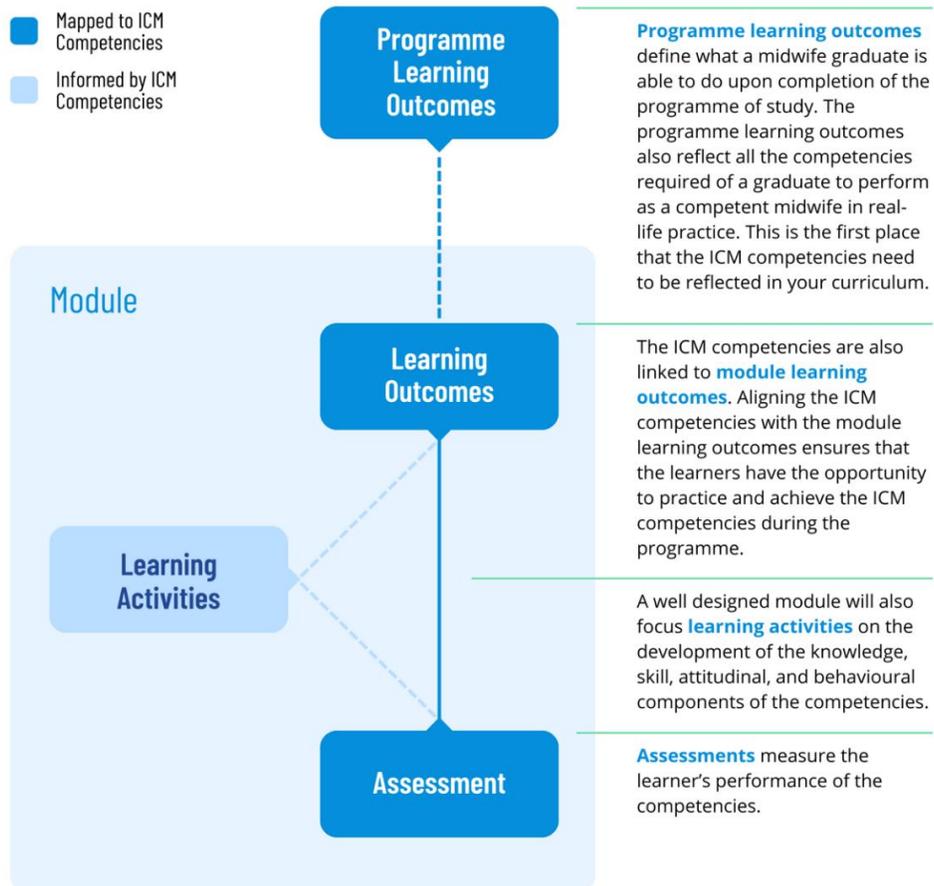
Cartographie du programme d'études

---

<sup>11</sup> Gouvernement du Canada. Trades Certification for Challengers. Assessor Training Program.

Dans un programme d'études portant sur la pratique sage-femme, il est important d'identifier les compétences nécessaires pour atteindre l'acquis d'apprentissage. Pour ce faire, on peut choisir de « cartographier le programme », c'est-à-dire de répertorier les compétences couvertes par chaque module ou cours. Si vous ne savez pas comment les compétences de l'ICM correspondent aux acquis d'apprentissage d'un module/cours de votre programme de formation des sages-femmes, consultez [L'outil de cartographie du programme d'études de l'ICM](#). Il existe également une [vidéo explicative](#) sur la manière de remplir la carte du programme d'études. Établir un lien clair entre les compétences de l'ICM et les acquis d'apprentissage de votre module/cours est le premier pas vers l'élaboration de bonnes évaluations qui mesurent les compétences de l'ICM.

Le diagramme suivant montre comment les compétences de l'ICM sont intégrées dans un programme de formation des sages-femmes. Les compétences aident à guider ce que les apprenants font en classe et dans la pratique clinique et devraient être développées progressivement tout au long des modules/cours. L'intégration des compétences dans les acquis d'apprentissage, les activités et les évaluations continues garantit que les apprenants sages-femmes ont la possibilité de s'exercer, d'obtenir un retour d'information significatif et de devenir des sages-femmes compétentes.



Mapped to ICM Competencies	Cartographié selon les compétences de l'ICM
Informed by ICM Competencies	Guidé par les compétences de l'ICM
Programme Learning Outcomes	Acquis d'apprentissage du programme
Programme learning outcomes define what a midwife graduate is able to do upon completion of the programme of study. The programme learning outcomes also reflect all the competencies required of a graduate to perform as a competent midwife in real-life practice. This is the first place that the ICM competencies need to be reflected in your curriculum.	Les acquis d'apprentissage du programme définissent ce que la sage-femme diplômée est capable de faire à la fin du programme d'études. Ils reflètent également toutes les compétences requises d'un/e diplômé/e pour exercer de manière compétente dans la pratique réelle. C'est à ce niveau que les Compétences de l'ICM doivent être

	reflétées en premier lieu dans votre programme d'études.
Module	Module
Learning Outcomes	Acquis de l'apprentissage
The ICM competencies are also linked to module learning outcomes. Aligning the ICM competencies with the module learning outcomes ensures that the learners have the opportunity to practise and achieve the ICM competencies during the programme.	Les Compétences de l'ICM sont également liées aux acquis d'apprentissage du module. Aligner les compétences de l'ICM sur les acquis d'apprentissage du module garantira que les apprenants ont la possibilité de mettre en pratique et d'acquérir les compétences de l'ICM au cours du programme.
Learning Activities	Activités d'apprentissage
A well designed module will also focus learning activities on the development of the knowledge, skill, attitudinal, and behavioural components of the competencies.	Un module bien conçu axera également les activités d'apprentissage sur le développement des connaissances, des capacités techniques, des attitudes et des comportements qui constituent les compétences.
Assessment	Évaluation continue
Assessments measure the learner's performance of the competencies.	Les évaluations continues mesurent comment l'apprenant/e réalise les compétences.

FIGURE 2 : ALIGNEMENT CONSTRUCTIF DU PROGRAMME D'ÉTUDES DES SAGES-FEMMES

Examinons un exemple de lien entre les acquis de l'apprentissage et les compétences d'un module. Le [Modèle de programme d'études des sages-femmes par admission directe de l'UNFPA](#) contient un module sur la *communication dans les soins de santé* qui énumère les acquis d'apprentissage et les compétences de l'ICM associées. Notez ci-dessous comment chacune des compétences contribue à la réalisation de l'acquis d'apprentissage.

### Acquis d'apprentissage du module et compétences de l'ICM

<p>1. Démontrer des compétences de communication efficaces, lorsque vous conseillez et fournissez une éducation sanitaire aux femmes et à leurs familles.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ICM : 1.g Aider les femmes à faire des choix individuels au sujet des soins qu'elles reçoivent</li> <li>• ICM : 1.h Démontrer une communication interpersonnelle efficace avec les femmes et leurs familles, les équipes de soins de santé et les groupes communautaires</li> </ul>
---	--

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ICM : 2.f Fournir des conseils préalables sur la grossesse, l'accouchement, l'allaitement et le rôle de parent et les changements dans la constellation familiale</li> <li>• ICM : 2.h Aider la femme et sa famille à prévoir un lieu approprié pour l'accouchement</li> </ul>
<p>2. Décrire les principes d'une documentation précise sur les soins prodigués à une femme.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ICM : 1.f Adhérer aux lois compétentes, aux exigences réglementaires et aux codes de conduite pour la pratique sage-femme</li> </ul>
<p>3. Expliquer l'importance d'une communication respectueuse, réactive et appropriée lors de l'accompagnement des femmes pendant le travail, l'accouchement et la période postnatale</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ICM : 1.g Aider les femmes à faire des choix individuels au sujet des soins qu'elles reçoivent</li> <li>• ICM : 1.h Démontrer une communication interpersonnelle efficace avec les femmes et leurs familles, les équipes de soins de santé et les groupes communautaires</li> <li>• ICM : 1.I Reconnaître les anomalies et les complications et mettre en place un traitement et une orientation appropriés</li> </ul>

### RAPPEL:

Les compétences ont tendance à recouper de nombreux modules/cours et sont répétées dans de multiples contextes. Par exemple, le développement d'une compétence en matière de résolution de problèmes peut s'effectuer sur plusieurs modules/cours et être associé à divers acquis d'apprentissage.

Cela signifie qu'une évaluation continue est nécessaire pour donner à l'apprenant/e sage-femme la possibilité de développer ses compétences au fil du temps.

Il est important de se rappeler que dans un programme d'études axé sur les résultats, l'évaluation est directement liée aux acquis d'apprentissage. Lors de l'élaboration des évaluations, vous devez vous assurer que les compétences sont incorporées dans les évaluations afin de répondre à la fois aux exigences des acquis de l'apprentissage et des compétences.

## 1.4 Aligner les compétences sur les évaluations

Les apprenants sont jugés en fonction de résultats définis pour évaluer s'ils sont compétents. Un cadre de compétences, tel que celui que l'ICM a élaboré pour les sages-femmes, énumère toutes les compétences qui peuvent être utilisées pour l'évaluation. Ces compétences fournissent les informations essentielles nécessaires à l'évaluation de l'apprenant/e.

Il appartient aux enseignants/formateurs de sages-femmes de développer des évaluations appropriées qui couvrent tous les éléments des compétences de l'ICM.

À savoir :

- CONNAISSANCE (cognitive)
- CAPACITÉ TECHNIQUE (psychomotrice, comportementale)
- ATTITUDE (affective, valeur, dispositions)

Alignement constructif

Les évaluations doivent correspondre aux résultats et aux compétences du module/cours. Cela permet de s'assurer que l'apprenant/e comprend que lorsqu'il/elle apprend un concept ou une capacité technique au cours d'une activité d'apprentissage, l'évaluation mesure cette connaissance/capacité technique par rapport à ce qu'il/elle a appris. Expliciter la relation entre les compétences et les évaluations crée un alignement constructif dans un programme d'études, ce qui est un élément clé d'une bonne pratique d'évaluation.

S'assurer que les compétences de l'ICM sont alignées sur les résultats de votre module/cours est une étape clé dans l'élaboration de bonnes évaluations. Si vous n'êtes pas sûr/e que votre module/cours contienne ou non les compétences de l'ICM, consultez [l'Outil de cartographie du programme d'études de l'ICM](#). Cet outil vous guidera étape par étape à identifier quels modules/cours de pratique sage-femme contiennent les compétences de l'ICM.

### LECTURES SUPPLÉMENTAIRES

Pour plus d'informations sur l'alignement constructif, consultez :

- Le site Web de l'Université de Tasmanie consacré à l'enseignement et à l'apprentissage présente le principe de base de l'alignement constructif <https://www.teaching-learning.utas.edu.au/unit-design/constructive-alignment>
- L'université de Thompson River fait référence à un article de John Biggs décrivant les avantages et l'application de l'alignement constructif dans

l'enseignement universitaire

[https://www.tru.ca/\\_shared/assets/Constructive\\_Alignment36087.pdf](https://www.tru.ca/_shared/assets/Constructive_Alignment36087.pdf)

- Vidéo YouTube sur le concept d'alignement constructif par John Biggs et Catherine Tang - <https://www.youtube.com/watch?v=OliDjwLWs4I>

## 1.5 Principes de l'évaluation

**Quels sont les principes de l'évaluation ?** Ils définissent essentiellement les aspects clés de la pratique d'évaluation qui devraient être reflétés dans toutes les évaluations.

**À quoi servent-ils ?** Les principes d'évaluation permettent de guider la sélection et l'élaboration des évaluations.

Le tableau ci-dessous présente les principes d'évaluation les plus courants. N'hésitez pas à compléter et à adapter cette liste. Il est important d'identifier les principes qui aideront à guider les enseignants/formateurs de sages-femmes à sélectionner et à développer des évaluations pour le programme de formation des sages-femmes.

N'oubliez pas que les programmes de formation qui traitent des *Compétences essentielles pour la pratique du métier de sage-femme (2019)* doivent inclure des évaluations :

- basées sur la pratique des sages-femmes ;
- d'une portée réaliste afin que l'étudiant/e puisse atteindre les compétences dans le temps imparti pour le programme ; et
- qui correspondent à l'expérience d'apprentissage.

Principes de l'évaluation	
Validité	Les évaluations doivent mesurer ce qu'elles « prétendent » mesurer. Les évaluations doivent s'aligner sur les compétences et les résultats d'apprentissage qui déterminent l'apprentissage.
Fiabilité	Les évaluations doivent générer des notes comparables dans le temps, entre les examinateurs et entre les méthodes, afin de garantir les normes académiques.
Transparence	Les informations, les orientations, les critères d'évaluation, les règles et les règlements relatifs à l'évaluation doivent être clairs, précis, cohérents et accessibles à tous les apprenants, enseignants et examinateurs.
Flexibilité	Tous les apprenants doivent avoir la possibilité de démontrer efficacement ce qu'ils ont appris et avoir la possibilité d'être évalués par des méthodes différentes, appropriées et applicables sur l'ensemble d'un programme.
Équité	Aucun individu ne doit être désavantagé par le processus d'évaluation. Le principe d'équité prend également en compte le droit d'un/e apprenant/e à pouvoir être réévalué(e) si nécessaire.

TABLEAU 1 : PRINCIPES DE L'ÉVALUATION

Les principes que vous-même (et votre établissement) avez sélectionnés déterminent le développement de toutes les évaluations.

### Lectures Supplémentaires :

Si vous souhaitez voir d'autres exemples de principes d'évaluation, consultez les sites suivants :

- Le New Zealand Education Hub fournit des informations sur la manière dont les principes d'évaluation font partie d'un système d'apprentissage <https://theeducationhub.org.nz/category/school-resources/principles-of-assessment/>
- Le Taylor Institute de l'Université de Calgary propose un PDF téléchargeable qui décrit les principes d'évaluation fondés sur des données probantes <https://taylorinstitute.ucalgary.ca/resources/guiding-principles-assessment-of-students-learning>

- L'Université de Southampton dresse la liste des principes d'évaluation pour tous les programmes  
[https://www.southampton.ac.uk/assets/imported/transforms/content-block/UsefulDownloads\\_Download/EA72C9CD1A9C4941955F6C2DDEEECEFE/Assessment%20Principles.pdf](https://www.southampton.ac.uk/assets/imported/transforms/content-block/UsefulDownloads_Download/EA72C9CD1A9C4941955F6C2DDEEECEFE/Assessment%20Principles.pdf)

## 1.6 Évaluation et progression des apprenants

Les enseignants/formateurs de sages-femmes utilisent souvent la [Taxonomie de Bloom](#) pour décrire l'apprentissage cognitif (c.-à-d. les connaissances), affectif (c.-à-d. les sentiments, les valeurs, etc.) et psychomoteur (c.-à-d. les mouvements physiques) tels qu'ils sont mentionnés dans les acquis et les objectifs d'apprentissage du module/cours (voir [L'annexe A](#) pour une explication des acquis et des objectifs d'apprentissage).

L'échafaudage (c.-à-d. le fait de faire passer les apprenants du niveau débutant à des niveaux plus avancés) des connaissances, des compétences techniques et des attitudes est essentiel pour offrir aux apprenants sages-femmes des opportunités d'acquérir les connaissances et les capacités requises pour atteindre la compétence.

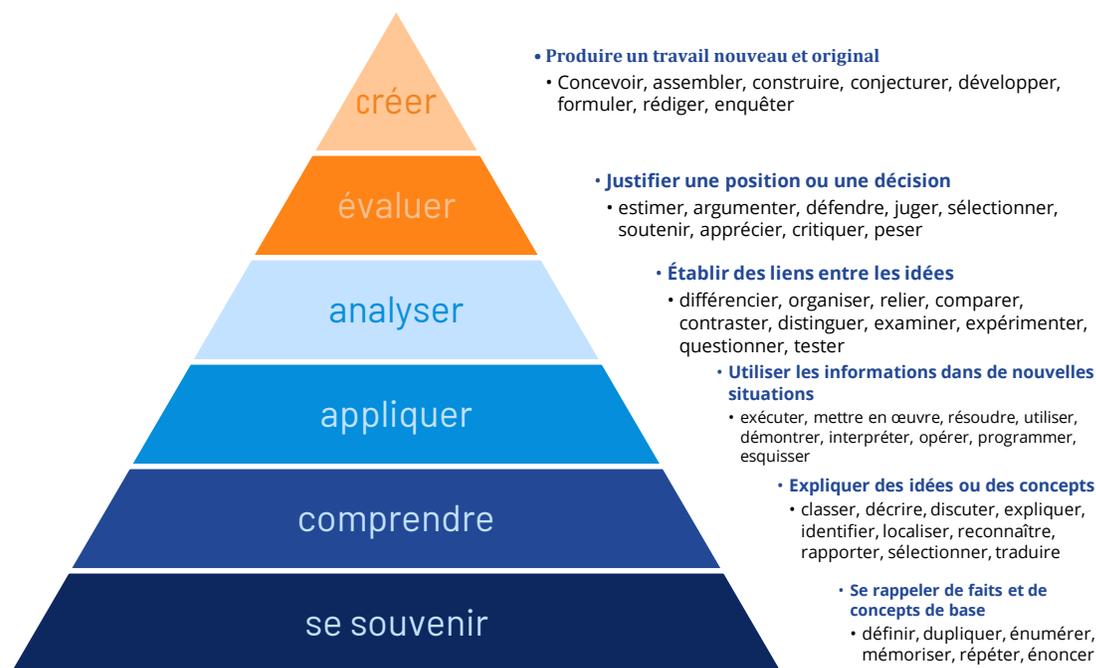


FIGURE 3 : TAXONOMIE DE BLOOM - DOMAINE COGNITIF<sup>12</sup>

<sup>12</sup>Armstrong, P. (2010). Taxonomie de Bloom. Vanderbilt University Center for Teaching. Consulté le 17 décembre 2022 sur le site <https://cft.vanderbilt.edu/guides-sub-pages/blooms-taxonomy/>

Lorsque l'on sélectionne des méthodes d'évaluation, il est important de faire « correspondre » l'évaluation au verbe de l'acquis d'apprentissage/de la compétence. Les verbes (normalement tirés de la taxonomie de Bloom) utilisés dans les compétences indiquent le niveau et la complexité que l'apprenant/e doit atteindre, et l'évaluation doit également refléter ces niveaux. Par exemple, au bas de la pyramide, « se souvenir » a trait à la simple reconnaissance et au rappel d'informations. Par exemple, si un/e étudiant/e sage-femme se trouve dans une salle d'accouchement et qu'elle entend le personnel parler de la position du bébé, elle se souvient de ce que cela veut dire.

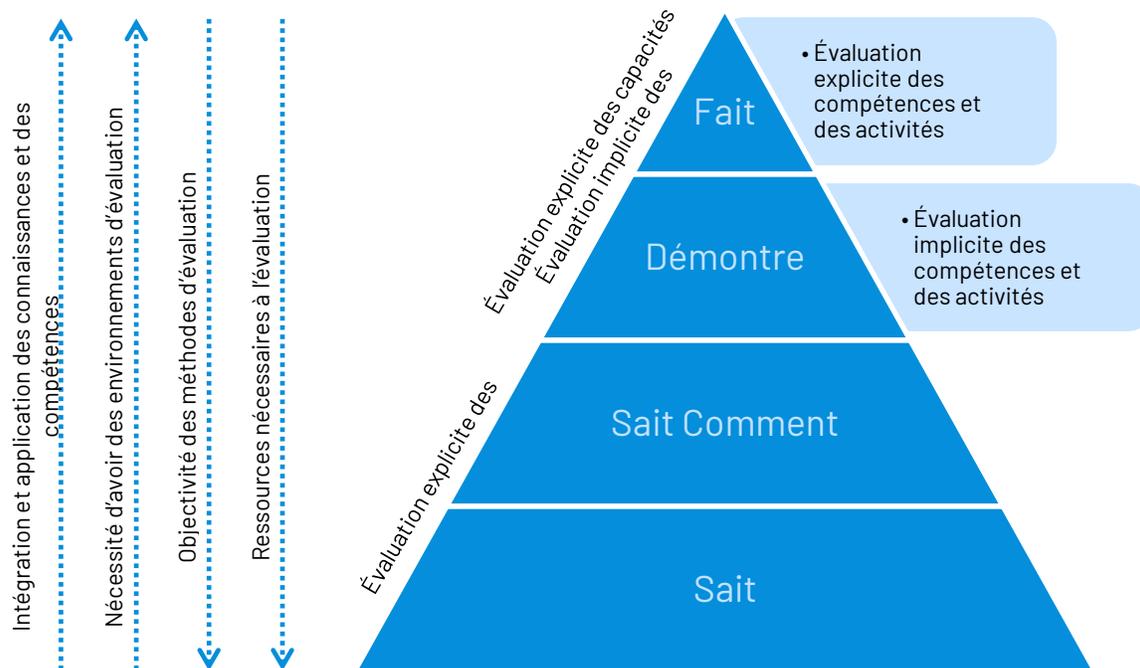
Au fur et à mesure que l'on progresse dans la pyramide, le niveau de fonctionnement cognitif devient plus complexe. Par conséquent, si vous concevez une évaluation dont l'objectif est « évaluer », les apprenants devront utiliser leur esprit critique pour évaluer des situations, par exemple, quel prestataire de soins convient le mieux à une femme.

« Un autre modèle important qui permet de mieux visualiser l'évaluation est la pyramide de Miller<sup>13</sup>. Miller suggère que l'acquisition de compétences implique une progression hiérarchique allant de « Sait » à « Sait comment » à « Démontre » et « Fait »<sup>14</sup>. L'acquisition de la compétence (c'est-à-dire la pratique professionnelle indépendante) est un processus qui s'inscrit dans le temps. La [pyramide] montre comment les méthodes d'évaluation reflètent cette progression hiérarchique et comment l'objectivité et les besoins en ressources des méthodes d'évaluation évoluent au fur et à mesure que l'apprenant/e acquiert des compétences.

---

<sup>13</sup> Miller, GE. L'évaluation des capacités/compétences/performances cliniques. Acad Med. 1990;65(9):S63-7.

<sup>14</sup>OMS, Family planning and comprehensive abortion care guide for the primary health care workforce. Volume 2: programme and curriculum development guide. Genève : Organisation mondiale de la Santé, 2022 (Family planning and comprehensive abortion care guide for primary health care workforce). P. 49. Licence : CC BY-NC-SA 3.0 IGO.



#### 4 : ÉVALUATION AU FUR ET À MESURE DE LA PROGRESSION DE L'APPRENTISSAGE DANS LA PYRAMIDE DE MILLER

En identifiant les verbes clés correspondant aux compétences et leur position dans la taxonomie de Bloom et la pyramide de Miller, vous pouvez développer des évaluations valides et appropriées pour évaluer les connaissances et la performance des apprenants.

#### Prenons un exemple

Le tableau suivant montre comment les évaluations sont alignées sur les acquis de l'apprentissage et les compétences. Le texte en gras dans la colonne 1 met en exergue les verbes qui dictent quel type d'évaluation peut être utilisé. Par exemple, lorsque l'apprenant/e effectue le jeu de rôle pour créer un plan de soins collaboratif, il/elle **démontre** l'utilisation de compétences de communication efficaces en facilitant les choix des femmes, en **démontrant** une communication interpersonnelle efficace, en **fournissant** des conseils anticipés et en **aidant** la femme à planifier. Tous ces verbes exigent de l'apprenante sage-femme qu'elle démontre ses connaissances et ses capacités à travers sa performance.

D'après  
suiva

Acquis d'apprentissage et compétences	Évaluations types
<p>1. <b>Démontrer</b> des compétences de communication efficaces, lors de la fourniture de conseils et d'une éducation sanitaire aux femmes et à leurs familles. ICM: 1.g <b>Aider</b> les femmes à faire des choix individuels au sujet des soins qu'elles reçoivent ICM: 1.h <b>Démontrer</b> une communication interpersonnelle efficace avec les femmes et leurs familles, les équipes de soins de santé et les groupes communautaires ICM: 2.f <b>Fournir</b> des conseils préalables sur la grossesse, l'accouchement, l'allaitement et le rôle de parent et les changements dans la constellation familiale ICM: 2.h <b>Aider</b> la femme et sa famille à prévoir un lieu approprié pour l'accouchement</p>	<p><b>Plan de soins collaboratifs – Jeu de rôle</b></p> <p>En partenariat avec la femme (jeu de rôle en classe), collaborer et élaborer un plan de soins complet pour la grossesse, le travail et l'accouchement. Faire preuve de respect à l'égard des attentes et des besoins personnels et culturels spécifiques de la femme. Identifier les domaines nécessitant davantage d'informations sur la santé et partager ces informations de manière à responsabiliser les personnes concernées. Documenter ce plan de soins de manière appropriée.</p>
<p>2. <b>Expliquer</b> l'importance d'une communication respectueuse, réactive et appropriée lors de l'accompagnement des femmes pendant le travail, l'accouchement et la période postnatale ICM: 1.g <b>Aider</b> les femmes à faire des choix individuels au sujet des soins qu'elles reçoivent ICM: 1.h <b>Démontrer</b> une communication interpersonnelle efficace avec les femmes et leurs familles, les équipes de soins de santé et les groupes communautaires ICM: 1.l <b>Reconnaître</b> les anomalies et les complications et mettre en place un traitement et une orientation appropriés</p>	<p><b>Séance d'enseignement avec présentation en classe</b></p> <p>Choisissez un sujet relatif à la santé sexuelle et reproductive et organisez une séance de formation à laquelle toute la classe participera.</p> <p>Créez des opportunités d'interaction, de questionnement et de retour d'information pour un bon transfert de connaissances en utilisant des techniques de communication et d'enseignement efficaces.</p>

## POSEZ-VOUS LES QUESTIONS SUIVANTES :

Pensez aux questions suivantes lorsque vous élaborerez des évaluations pour les apprenants au fur et à mesure qu'ils progressent vers la compétence :

- Évaluez-vous l'attitude, les connaissances ou les capacités techniques ?**
- Prenons l'exemple de la compétence 3.a « Promouvoir le travail et l'accouchement physiologiques » : le test portant sur les connaissances cognitives pourrait être un test à choix multiples (p. ex., anatomie du bassin maternel et du fœtus), tandis que le test de facilitation de l'accouchement serait une simulation ou un ECOS. Vous n'autoriseriez pas un/e apprenant/e sage-femme à faciliter le travail et l'accouchement si elle n'avait pas réussi le test des capacités techniques ; d'un autre côté, vous ne lui accorderiez pas son diplôme si elle ne connaissait pas l'anatomie humaine.
- Votre évaluation porte-t-elle sur le niveau de complexité adéquat ?**
- L'apprenant/e sage-femme applique-t-il/elle ses connaissances lors de l'évaluation de capacités techniques ? Ou se contente-t-il/elle simplement de se souvenir d'informations ?
- Votre méthode d'évaluation mesure-t-elle ce que vous voulez mesurer ?**
- Chaque compétence comporte de nombreux éléments – savez-vous lequel vous évaluez ? Connaissance, capacité technique ou attitude ?
- Quelle méthode d'évaluation correspond le mieux à la compétence ?**
- Par exemple, si une compétence précise que vous attendez de vos apprenants est qu'ils décrivent différentes façons d'aider les femmes à faire des choix individuels en matière de soins pendant la grossesse (compétence 1.g de l'ICM), les questions à choix multiples ne seront pas les mieux adaptées.
- Vos évaluations s'appuient-elles sur les activités d'apprentissage ?**
- Les évaluations doivent s'aligner sur vos activités d'apprentissage et d'enseignement. Les apprenants doivent avoir la possibilité de s'exercer à faire une tâche ; ils ne doivent pas être notés la première fois qu'ils essaient une activité. Par exemple, si l'un des résultats que vous attendez des apprenants est qu'ils soient capables d'identifier les problèmes en début de grossesse, ils doivent s'exercer à le faire dans le cadre d'une activité d'apprentissage, avant de faire l'objet d'une évaluation notée au cours de laquelle ils identifieront les problèmes<sup>15</sup>.

## LECTURES SUPPLÉMENTAIRES :

- Une description de la taxonomie de Bloom - <https://cft.vanderbilt.edu/guides-sub-pages/blooms-taxonomy/>

---

<sup>15</sup>Adapté de : *Course Design Program* créé par the Educational Development Unit of the Taylor Institute for Teaching and Learning, University of Calgary, 2014.

## 1.7 Méthodes d'évaluation

### Collecter des données probantes

Les enseignants/formateurs en pratique sage-femme utilisent des données probantes pour juger de la compétence d'un/e apprenant/e. Pour évaluer les compétences, il faut aller au-delà des tests « papier-crayon » traditionnels. Plutôt que de chercher la bonne réponse, les formateurs devraient introduire l'expérience du monde réel dans la salle de classe et s'intéresser à la façon dont les apprenants s'acquittent d'une tâche. Les bonnes pratiques d'évaluation se concentrent sur l'attribution, l'orientation et l'évaluation de la qualité des produits et processus de travail – pour démontrer ce que les apprenants sont *capables de faire* avec ce qu'ils savent.

Observer comment un/e apprenant/e sage-femme exerce les compétences de pratique sage-femme s'appelle la collecte de **preuves directes**. D'autres types d'évaluation permettent de fournir des preuves directes de compétences, à savoir :

- les projets, les études de cas, les dissertations ou les tests écrits qui évaluent la *connaissance* d'un sujet ou d'un concept,
- Les ECOS, les simulations, les jeux de rôle, etc. fournissent des preuves directes des *capacités techniques* et des *comportements*.

Il est important de veiller à recueillir des preuves directes des connaissances et des capacités techniques d'un/e apprenant/e sage-femme dans le cadre du cycle d'évaluation et de retour d'information.

### Méthodes d'évaluation basées sur les compétences

Choisir la bonne **méthode d'évaluation** est à la fois ce qui est intéressant et difficile dans le métier d'enseignant. Les méthodes d'évaluation sont les stratégies et les techniques (p. ex., les descriptions du comment et du quand) utilisées pour collecter des informations afin de déterminer dans quelle mesure les apprenants démontrent les compétences souhaitées.

« Il existe de nombreuses méthodes d'évaluation différentes, mais il est important d'adapter la méthode d'évaluation appropriée à la progression des compétences, de 'Sait' à 'Fait'<sup>16</sup>. Un outil d'évaluation doit refléter le type et le stade d'apprentissage,

---

<sup>16</sup>OMS, Family planning and comprehensive abortion care guide for the primary health care workforce. Volume 2: programme and curriculum development guide. Genève :

comme l'illustre la figure 5 ci-dessous. En d'autres termes, la complexité de l'évaluation doit correspondre à la complexité de l'acquis d'apprentissage. Plusieurs acquis peuvent être évalués avec la même méthode et, si la situation s'y prête, ils peuvent être évalués simultanément<sup>17</sup> ».



FIGURE 5 : TIRÉ DE EDUCATIONAL DESIGN : A CANMEDS GUIDE FOR THE HEALTH PROFESSIONS. OTTAWA : COLLEGE ROYAL DES MEDECINS ET CHIRURGIENS ; 2011. P. 46.

Le tableau suivant présente certaines des méthodes d'évaluation courantes utilisées dans les programmes de formation de sages-femmes pour évaluer la compétence.

Priorité de l'évaluation	Définition	Méthodes d'évaluation
<b>Application</b>	Appliquer des concepts et des capacités techniques à des contextes connus et nouveaux. Normalement, ce type d'évaluation imite une situation ou un processus, afin de démontrer l'apprentissage et les capacités techniques pratiques.	<b>FAIT</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Examens cliniques objectifs structurés (ECOS)</li> <li>• Listes de contrôle</li> <li>• Observation directe des capacités techniques cliniques</li> </ul>

Organisation mondiale de la Santé, 2022 (Family planning and comprehensive abortion care guide for primary health care workforce). P. 49. Licence : CC BY-NC-SA 3.0 IGO.

<sup>17</sup> Ibid.

	<p>(Application de la théorie, apprentissage par l'expérience, documentation, enregistrement, observation, rapport, discussion, diagnostic)</p> <p>De nombreux types d'évaluation peuvent être alignés sur cette méthode ; l'important est de ne pas oublier qu'elle fournit un contexte authentique pour l'application des connaissances et des capacités techniques.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lecture du dossier du patient</li> <li>• Portfolio/Carnet de bord</li> </ul> <p><b>DÉMONTRE</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Examens cliniques objectifs structurés (ECOS)</li> <li>• Présentation orale d'un cas</li> <li>• Laboratoire de capacités techniques</li> <li>• Simulations</li> <li>• Études de cas</li> <li>• Résolution de problèmes liée à un scénario authentique</li> <li>• Jeu de rôle</li> <li>• Plan d'action pour un scénario spécifique</li> </ul>
<p><b>Connaissances</b></p>	<p>Rappeler des faits et des concepts de base et expliquer des idées ou des concepts pour démontrer sa connaissance et sa compréhension.</p> <p>(Rappeler, décrire, rapporter, raconter, reconnaître, identifier, relier et mettre en relation)</p>	<p><b>SAIT COMMENT</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Examen oral</li> <li>• Rapport</li> <li>• Dissertation</li> <li>• Élaboration du plan de soins</li> <li>• Résolution de problème clinique</li> </ul> <p><b>SAIT</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Questions à choix multiples</li> <li>• Questions demandant des réponses courtes</li> <li>• Quiz</li> <li>• Tests</li> </ul>
<p><b>Analytique</b></p>	<p>Établir des liens entre des idées complexes, faire preuve d'esprit critique, porter des jugements et élaborer des solutions.</p> <p>(Développer des arguments, réfléchir, évaluer, apprécier, juger, résoudre des problèmes)</p>	<p><b>SAIT COMMENT</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Simulation clinique</li> <li>• Travail écrit (dissertation, rapport, document de réflexion, etc.)</li> <li>• Présentation orale</li> <li>• Revue spécialisée</li> <li>• Réponse à l'observation d'une pratique professionnelle réelle ou simulée</li> <li>• Portfolio</li> </ul>

<b>Collaboratif</b>	Travailler avec d'autres personnes sur une tâche définie et de manière à ce que chaque individu apporte sa contribution.	<b>FAIT</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Projet</li> <li>• Co-crédation de produits</li> <li>• Prédentation</li> </ul>
---------------------	--	-------------	--

TABLEAU 2 : ADAPTÉ DE [Assessment methods. Division of learning and teaching. Charles Sturt University.](#)  
CONSULTÉ LE 10 NOVEMBRE 2022.

Pour d'autres exemples de méthodes d'évaluation et une explication de leurs avantages et de leurs inconvénients, voir [Annexe B : Méthodes d'évaluation.](#)

## POSEZ-VOUS LES QUESTIONS SUIVANTES :

Lorsque vous choisissez vos méthodes d'évaluation, il est important de les relier aux compétences et au contenu du programme d'études, en établissant un lien clair entre les critères d'évaluation et ce qui a été enseigné en classe ou en milieu clinique. Les apprenants doivent être en mesure d'expliquer la pertinence d'une évaluation particulière sur la base de son alignement sur ce qu'ils ont précédemment appris.

Pour vérifier que vous avez bien choisi une méthode d'évaluation appropriée, posez-vous les questions suivantes :

- Quel élément de la/des compétence(s) sera évalué (connaissances, capacités techniques, attitudes) ?
- Pourquoi est-ce que j'effectue cette évaluation ?
- Quels sont les différents types d'évaluation nécessaires pour évaluer les compétences ?
- Est-il nécessaire de recueillir des preuves directes ou indirectes ?

### Prenez en compte les aspects pratiques :

- Les méthodes de test que vous pouvez utiliser avec un grand groupe d'apprenants diffèrent souvent de celles qui fonctionnent bien avec un petit groupe.
- Les éléments d'évaluation doivent également être gérables pour les apprenants. Avez-vous inclus tellement d'éléments et de méthodes d'évaluation que les apprenants ne peuvent pas tout faire ?

### Prenez en compte la variété des tâches :

- Vos méthodes d'évaluation sont-elles toutes identiques ou sont-elles variées afin de permettre à davantage d'apprenants de réussir ? Certains apprenants sont plus doués pour les travaux écrits, d'autres pour les examens à choix

multiples, et d'autres encore pour les présentations orales, les projets de groupe ou la résolution de problèmes ou de projets réels<sup>18</sup>.

## 1.8 Évaluation continue

Pour évaluer la compétence, il est important que les apprenants soient évalués en continu. Il est recommandé de moins se reposer sur les examens finaux et d'utiliser de préférence des évaluations sous forme d'observations, de simulations, d'études de cas, de jeux de rôle, de documentation clinique, etc. qui offrent aux apprenants de nombreuses occasions de s'exercer et d'être évalués et de développer leur compétence au fil du temps.

Pour faciliter cette approche d'« évaluation au fil du temps », il est préférable d'intégrer deux grands types d'évaluation : l'évaluation formative et l'évaluation sommative.

**L'évaluation formative (ou évaluation *en cours d'apprentissage*)** a lieu lorsque les apprenants se consacrent activement à une tâche et qu'ils peuvent être observés et évalués pendant qu'ils exécutent cette tâche ou créent un produit. Ce type d'évaluation *fournit un retour d'information* aux apprenants afin qu'ils puissent s'autocorriger et s'entraîner davantage pour développer leurs compétences. Les évaluations formatives aident l'apprenant/e à identifier ses points faibles. L'évaluation formative doit fournir un retour d'information qui aide l'apprenant/e à s'améliorer.

Tout au long du programme de formation des sages-femmes, les apprenants sont censés entreprendre une série d'évaluations formatives qui peuvent consister en de brefs questionnaires, des discussions de groupe, des présentations, des exercices écrits, des activités d'apprentissage autonome, des exercices de réflexion et des contributions générales en classe. Ces évaluations informelles donnent aux apprenants l'occasion de démontrer les capacités cognitives, techniques et comportementales acquises de diverses façons et contribuent à identifier les domaines qui doivent être renforcés. Les évaluations formatives peuvent être notées ; toutefois, cette « note » n'est donnée à l'apprenant/e qu'à titre indicatif. Elle n'est pas incluse dans la note sommative donnée à la fin du module.

---

<sup>18</sup>Adapté de : *Course Design Program* créé par the Educational Development Unit of the Taylor Institute for Teaching and Learning, University of Calgary, 2014.

**L'évaluation sommative (ou évaluation de l'apprentissage)** est mieux connue des formateurs. Également connue sous le nom de système de « notation », elle consiste à émettre un jugement professionnel, basé sur des preuves, concernant la mesure dans laquelle l'apprenant/e est prêt/e à passer au niveau suivant. Généralement, l'évaluation en vue d'une progression nous demande de déterminer si l'apprenant/e est :

- A – plus que prêt/e à progresser.
- B – prêt/e à progresser.
- C – s'en sortira (comme il/elle l'a fait dans ce cours).
- D - n'est pas vraiment prêt/e.
- E - n'est absolument pas prêt/e, pour l'instant.

Le tableau suivant résume les caractéristiques de chaque type d'évaluation.

	Formative	Sommative
Objectif	Améliorer l'apprentissage – évaluation <b>en cours</b> d'apprentissage ou <b>évaluation pour aider</b> .	Prouver l'apprentissage – évaluation <b>de</b> l'apprentissage ou <b>évaluation pour progresser</b> .
Comment	Fournit un retour aux étudiants pour leur permettre de renforcer leurs capacités techniques pour atteindre des résultats. Contribue au processus d'apprentissage.	Évalue les acquis d'apprentissage. Aide à porter un jugement final sur l'apprentissage.
Quand	Pendant l'activité pédagogique.	À la fin de l'activité pédagogique.
Fréquence	Continue (p. ex. quotidienne, hebdomadaire) – « sur le moment ».	À un moment donné pour déterminer de quoi sont capables les étudiants à ce moment précis.

<b>Rôle de l'enseignant/e</b>	Prendre des décisions et contrôler l'enseignement en fonction de la performance des étudiants.	Mesurer le niveau de performance et déterminer la note/le résultat.
<b>Rôle de l'apprenant/e</b>	Participation active. Ils peuvent évaluer leur propre performance ou celles de leurs pairs. Ils peuvent utiliser l'un ou l'autre type d'évaluation pour améliorer et prouver ce qu'ils ont appris.	
<b>Exemples</b>	Observations, entretiens, quiz, échantillons de travail, discussions de groupe, portfolios, rapports, projets, tests d'auto-évaluation, présentations.	Portfolios, examens finaux et intermédiaires, tests standardisés, ECOS, simulations, projets finaux, dissertations et/ou présentations finales.
<b>Notation</b>	Pas habituellement. Une note peut être donnée aux étudiants pour indiquer leur niveau de performance actuel, mais uniquement à titre indicatif.	Oui. La note est communiquée et enregistrée en tant que note/résultat final(e).

Les enseignants/formateurs de sages-femmes utilisent à la fois l'évaluation formative et sommative pour aider l'apprenant/e à acquérir les connaissances, les capacités techniques et les comportements nécessaires pour devenir une sage-femme compétente. Il est important de bien équilibrer le nombre d'évaluations afin d'éviter de « surévaluer », ce qui peut être une source de stress tant pour l'apprenant/e que pour le/la formateur/rice. Il est souhaitable de consulter régulièrement les apprenants pour savoir s'il faut plus ou moins d'évaluations.

L'utilisation d'évaluations formatives telles que les observations, les simulations, les études de cas, les jeux de rôle, la documentation clinique, etc. aidera les apprenants à développer leurs compétences et leur fournira un retour d'information utile.

Une fois que les apprenants sont prêts pour l'évaluation sommative, il est important de sélectionner les méthodes d'évaluation les mieux adaptées à l'évaluation finale de leurs compétences. Par exemple, si vous souhaitez évaluer les compétences interpersonnelles d'un/e apprenant/e, le jeu de rôle est une bonne façon d'évaluer les compétences correspondantes. Si vous cherchez à évaluer plus particulièrement les capacités techniques, un ECOS ou une simulation clinique conviennent bien à l'évaluation sommative.

## 2.0 Créer des évaluations basées sur les compétences

Les évaluations doivent être utiles, gérables et durables. Le plus important est d'élaborer des évaluations qui évaluent réellement ce que l'apprenant/e a appris en classe et dans le cadre des soins cliniques/de pratique sage-femme. Trop souvent, les formateurs créent des évaluations qui n'ont rien à voir avec l'évaluation des compétences de pratique sage-femme. Il est essentiel de veiller à ce que vos évaluations soient alignées sur les compétences pour développer les compétences de l'étudiant/e sage-femme.

L'élaboration d'évaluations de qualité basées sur les compétences comporte trois étapes fondamentales :

1. Définir ce qui doit être évalué.
2. Choisir la méthode d'évaluation la plus appropriée pour évaluer la/les compétences.
3. Concevoir l'évaluation.

La plupart des problèmes rencontrés dans l'évaluation des compétences sont dus à des évaluations mal alignées. Savoir ce que l'on évalue signifie examiner les compétences et déterminer l'élément de la compétence que l'on souhaite évaluer ainsi que le niveau des apprenants afin d'adapter l'évaluation en conséquence. Si vous y parvenez, votre évaluation sera valide, fiable et appropriée.

Nous allons vous présenter chaque étape de l'élaboration d'une évaluation basée sur les compétences et nous vous donnerons quelques conseils pour bien aligner vos évaluations sur l'élément que vous souhaitez mesurer.

### 2.1 Définir ce qui doit être évalué

Cette première étape est cruciale pour élaborer des évaluations fiables et consiste à définir ce qui doit être évalué. De nombreux guides à l'intention des formateurs recommandent de commencer par tester votre propre compréhension des exigences d'une compétence particulière en visualisant une sage-femme compétente dans l'exercice de ses fonctions.

Choisissez la ou les compétences spécifique(s) que vous souhaitez évaluer. (N'oubliez pas d'identifier également les acquis d'apprentissage correspondants, associés à cette/ces compétence(s).)

Réfléchissez à l'évaluation que vous êtes en train de concevoir :

- a. Quels sont les principaux concepts, capacités techniques, méthodes, etc. que vous devez intégrer dans l'évaluation ?
- b. Qu'est-ce qui va prouver l'accomplissement de la/des compétence(s) liée(s) à l'évaluation ?
- c. Quelles capacités techniques sont requises pour démontrer la compétence ?

Prenons l'exemple d'une compétence de l'ICM.

1.h : Démontrer une communication interpersonnelle efficace avec les femmes, leurs familles, les équipes de soins de santé et les groupes communautaires.

Au moment de déterminer ce que vous souhaitez évaluer, vous devez prendre en considération ce qui suit :

- Comment pouvez-vous savoir si l'apprenant/e fait preuve d'une communication interpersonnelle efficace ?
- Quels comportements recherchez-vous ?
- Quelles capacités techniques doivent être démontrées ?
- Y a-t-il des connaissances à évaluer ?
- Quel public utilisez-vous pour l'évaluation ? Des femmes et des familles ? Des équipes de soins de santé ? Des groupes communautaires ?

Une fois que vous aurez considéré ces éléments, vous serez en mesure de dresser une liste des critères de performance qui illustrent comment une sage-femme compétente exerce cette compétence.

### Qu'entend-on par critères de performance ?

Les évaluations référencées par des critères comparent la performance d'un/e apprenant/e par rapport à une référence ou à un critère prédéfinis. Les apprenants utilisent les critères pour guider leur travail et s'autoévaluer. Les enseignants/formateurs de sages-femmes utilisent les critères pour juger la performance des apprenants.

### Les critères :

- sont des indicateurs qualitatifs de l'intégration des capacités et des connaissances, tels qu'ils apparaissent dans l'accomplissement de la tâche.
- résultent de la décomposition d'une compétence en éléments spécifiques.
- doivent être suffisamment spécifiques pour qu'un/e apprenant/e d'un niveau donné puisse les comprendre et les utiliser, sans être si spécifiques que la performance se limite à suivre des instructions.
- se concentrent sur ce qui est essentiel pour démontrer que l'apprenant/e a atteint le résultat ou acquis la compétence.

Ces critères constituent les grilles d'évaluation de base (nous reparlerons des grilles d'évaluation dans la section suivante), qui fournissent des indicateurs de performance clairs pour différents niveaux de compréhension et de maîtrise. Des critères clairement définis et alignés sur les acquis de l'apprentissage permettent des évaluations justifiables et fiables.

**Voici quelques exemples de critères à prendre en compte pour évaluer l'efficacité de la communication dans le cadre des conseils prodigués aux femmes et de leur éducation sanitaire.**

Acquis de l'apprentissage	Compétences de l'ICM	Critères de performance
Démontrer des compétences de communication efficaces, lorsque vous conseillez et fournissez une éducation sanitaire aux femmes et à leurs familles.	<p><b>1.h Démontrer une communication interpersonnelle efficace avec les femmes et leurs familles, les équipes de soins de santé et les groupes communautaires</b></p> <p><b>1.g Aider les femmes à faire des choix individuels au sujet des soins qu'elles reçoivent</b></p> <p><b>2.f Fournir des conseils préalables sur la grossesse, l'accouchement, l'allaitement et le rôle de parent et les</b></p>	<p>Langage corporel positif, maintien d'un contact visuel s'il y a lieu et concentration sur la femme pendant l'échange</p> <p>Questions ouvertes, écoute réfléchie et approche non moralisatrice</p> <p>Fournir aux femmes et à leur famille des informations sanitaires fondées sur des données probantes, en groupe ou individuellement</p> <p>Faciliter la participation interactive du groupe, en encourageant respectueusement l'expression d'opinions diverses</p> <p>Faire preuve d'empathie et de gentillesse à l'égard des femmes qui font face à un chagrin ou un deuil</p>

	<p><b>changements dans la constellation familiale</b></p> <p><b>2.h Aider la femme et sa famille à prévoir un lieu approprié pour l'accouchement</b></p>	<p>Démontrer une prise de notes et une tenue de dossiers lisibles, concises et précises</p>
--	--	---

Une fois que vous avez établi les critères de performance, vous pouvez choisir la manière dont vous allez recueillir les preuves de la performance de l'apprenant/e.

## 2.2 Choisir la méthode d'évaluation

Maintenant que vous avez identifié les critères d'évaluation de la ou des compétences, il est temps de choisir la ou les méthodes que vous utiliserez pour démontrer que la compétence est bien maîtrisée. Par exemple, vous pouvez utiliser un examen clinique objectif structuré (ECOS), un jeu de rôle ou une conversation professionnelle. N'oubliez pas que lors de l'évaluation d'une compétence, vous aurez probablement l'occasion de mesurer d'autres compétences en même temps, car beaucoup se présentent simultanément. Cela vous orientera dans le choix de votre méthode d'évaluation.

### Éléments à prendre en compte lors du choix de votre méthode d'évaluation :

- Quel élément de la compétence, des connaissances, des capacités techniques, des attitudes ou du comportement est évalué ? Y en a-t-il plusieurs ?
- La méthode choisie répondra-t-elle aux besoins de vos apprenants ? Il est important de tenir compte de la situation de l'apprenant/e tout en maintenant l'intégrité des compétences.
- Qui recueillera les preuves ? L'apprenant/e, un/e formateur/rice/évaluateur/rice ou un tiers ?
- Où allez-vous recueillir ces preuves ? Le lieu de travail est-il approprié ou accessible ? Sinon, comment pourriez-vous recueillir ces preuves ? Une simulation serait-elle possible ?
- Quand allez-vous recueillir ces preuves ? Les apprenants ont-ils eu suffisamment le temps de s'exercer avant d'être évalués ? Les délais et les

échéances du secteur ont-ils un impact ? Quels sont les engagements familiaux des apprenants ?

D'autres éléments sont à prendre en compte :

- le nombre, la diversité et l'emplacement géographique des apprenants, l'accès aux équipements et aux installations, les coûts, le stress des apprenants. et personnel.

Quelles que soient les méthodes d'évaluation que vous choisissiez, assurez-vous qu'elles sont :

- Valides (que les méthodes évaluent bien ce qu'elles prévoient d'évaluer) ;
- Fiables (d'autres formateurs/évaluateurs qui utiliseraient ces méthodes arriveraient à la même conclusion sur la base des mêmes données) ;
- Flexibles (les besoins des apprenants sont pris en compte en termes de méthodes, de temps et de lieu)
- Équitables (les méthodes permettent à tous les apprenants de démontrer leur compétence).

## Exemple d'évaluation – méthodes d'évaluation des compétences en communication interpersonnelle

Il existe plusieurs façons d'évaluer de bonnes compétences interpersonnelles de communication. La simulation sous forme de jeux de rôle (p. ex. « démontre » sur la pyramide de Miller) est l'une des façons d'évaluer les compétences en communication des étudiants.

Organiser des jeux de rôles et des activités interactives pour permettre aux étudiants de s'entraîner à exercer leurs compétences de communication dans divers scénarios peut aussi bien servir aux évaluations formatives que sommatives. Les apprenants peuvent faire leur présentation, recevoir des commentaires de leurs pairs et des formateurs, et recommencer le jeu de rôle plusieurs fois afin de se perfectionner. Grâce à ces répétitions, les étudiants réfléchissent à leur expérience d'apprentissage et au transfert des capacités cognitives, techniques et comportementales. Les commentaires constructifs de leurs pairs et formateurs permettent aux apprenants de mieux comprendre les capacités techniques requises et de partager leurs expériences d'apprentissage.

Il existe d'autres façons d'évaluer une communication efficace :

- **L'observation directe** : Les précepteurs cliniques observent et évaluent les apprenants dans des situations cliniques réelles et fournissent un retour formel, qu'ils documentent dans le journal de bord

- **Examens cliniques objectifs et structurés formels (ECOS)** – les apprenants passent un ECOS formel dans l’environnement simulé dans le cadre de l’évaluation sommative
- **Activités de réflexion et auto-évaluation** – activité de réflexion continue pour suivre l’expérience déclarée par les apprenants sur les compétences de communication et les expériences de soins aux femmes dans un large éventail de contextes et de scénarios cliniques
- **Atelier/présentation en classe** – les apprenants démontrent comment ils animeraient une séance d’éducation sanitaire, en facilitant la discussion et la participation du groupe

## 2.3 Créer l’outil d’évaluation

Une fois que vous avez identifié ce que vous allez évaluer et les méthodes d’évaluation à utiliser, vous pouvez commencer à créer l’outil d’évaluation.

Les outils d’évaluation contiennent à la fois l’« instrument » (l’outil de mesure de la performance) et les instructions ou procédures de collecte et d’interprétation des preuves. Ils fournissent des conseils et un soutien clairs aux apprenants afin qu’ils sachent clairement ce qu’on attend d’eux et sur quoi s’appuiera la prise de décision. Les outils d’évaluation contiennent généralement les éléments suivants :

- le nom de l’apprenant/e,
- le nom de l’évaluateur/rice,
- la date de l’évaluation,
- la procédure d’évaluation,
- la liste de connaissances/capacités techniques à évaluer
- la compétence confirmée lors de l’évaluation
- un retour d’information pour l’apprenant/e, et
- les ressources requises pour l’évaluation.

« L’instrument d’évaluation » fait partie des outils d’évaluation et est utilisé pour mesurer la performance. Ils sont souvent appelés « échelles et grilles d’évaluation des compétences ».

Il est essentiel d’avoir des **échelles et des grilles d’évaluation des compétences** pour évaluer les compétences et contribuer à supprimer toute subjectivité dans le processus d’évaluation. Elles se basent sur les critères de performance et clarifient la manière dont la performance, au cours de l’évaluation, correspond ou non à la compétence. Pour ce faire, elles se basent sur une échelle des compétences qui peut être très simple : *compétent/non compétent* ou *satisfaisant/non satisfaisant*, ou

plus complexe en proposant plusieurs niveaux tels que *débutant, en développement, compétent*. Certaines méthodes d'évaluation utiliseront une échelle numérique (p. ex. de 1-5 ou de 1-10, ou un pourcentage). Quelle que soit l'échelle utilisée, une grille d'évaluation est nécessaire pour définir les critères d'évaluation pour les personnes chargées d'évaluer les compétences.

Le type d'échelle utilisé dépend de la nature de la compétence. Par exemple, en matière de sécurité et d'activités à haut risque, l'échelle se résume souvent à succès/échec. Vous exécutez, ou non, votre travail en toute sécurité, et il pourra y avoir un seuil spécifique à respecter pour assurer la sécurité de tous. Par contre, pour les activités à faible risque, un système de notation peut être utilisé.

Les grilles d'évaluation sont également utiles aux personnes qui utilisent des cadres de compétences pour le développement professionnel continu ou les évaluations de performance, car elles fournissent des informations détaillées sur les attentes.

Vous choisirez votre grille d'évaluation en fonction du type de compétence et de l'activité que vous allez évaluer.

### Outils d'évaluation types

Les outils d'évaluation suivants offrent deux façons d'évaluer les capacités cognitives, techniques et comportementales d'un/e apprenant/e pour démontrer une communication interpersonnelle efficace (Compétence de l'ICM 1.h).

La première est un ECOS dans un cadre formel, (*démontre* sur la pyramide de Miller) qui sera utilisé après de multiples essais dans l'environnement simulé.

La seconde présente les critères de notation d'une présentation orale en classe (*sait comment* sur la pyramide de Miller). Les apprenants présenteront une séance d'éducation sanitaire et seront évalués sur la manière dont ils communiquent avec le groupe, encouragent la participation active et fournissent des informations pertinentes et accessibles.

Notez que chaque outil d'évaluation contient à la fois des informations pour l'apprenant/e et pour la sage-femme formatrice/enseignante (p. ex. les critères de performance et la grille d'évaluation).

### Exemple 1 : ECOS pour les compétences en communication interpersonnelle dans le cadre clinique

**Compétence de l'ICM 1.h :** Démontrer une communication interpersonnelle efficace avec les femmes et leurs familles, les équipes de soins de santé et les groupes communautaires

**Scénario :** Dans un dispensaire prénatal, la sage-femme évalue une femme primigeste enceinte de 34/40 semaines. La femme s'est présentée au dispensaire pour exprimer son inquiétude concernant l'accouchement et la façon dont elle va appréhender le travail.

**Instructions données à l'étudiant/e :** Démontrez comment vous établissez un rapport avec la femme et examinez ses préoccupations avec empathie et respect en utilisant des compétences de communication interpersonnelle efficaces. Donnez-lui des informations fondées sur des données probantes pour l'aider à se préparer à l'accouchement. Posez des questions ouvertes, utilisez un langage corporel approprié, une écoute active et rassurez la femme.

## ECOS pour les compétences en communication interpersonnelle dans le cadre clinique

Nom de l'apprenant/e sage-femme	
Évaluateur/rice	
Date	
Lieu/Établissement	

### Grille d'évaluation

Notez l'apprenant/e sur la façon dont il/elle a appliqué chaque critère de performance.

**3 = Dépasse le niveau requis** – démontre d'excellentes compétences en communication et fait preuve d'une grande réactivité.

**2 = Bonnes compétences** en communication. Fait preuve de réactivité et utilise un langage corporel et des compétences d'écoute et de questionnement appropriés.

**1 = Performance minimale** – n'applique pas systématiquement les compétences en communication. N'utilise pas les bonnes compétences en communication ou communique de manière inappropriée.

**0 = Inférieur au niveau requis** – utilisation inappropriée ou manque de compétences en communication.

Critères de performance	3	2	1	0	Commentaire
Se présenter à la femme, l'accueillir chaleureusement et la conduire dans un endroit privé					

Démontrer des stratégies permettant d'établir un rapport					
S'enquérir respectueusement de ce qui préoccupe la femme					
Adopter un langage corporel ouvert					
Utiliser des questions ouvertes					
Utiliser des techniques d'écoute active					
Faire preuve d'empathie et de gentillesse					
Faire preuve de sollicitude sans préjugés					
Résumer les préoccupations de la femme et demander d'éventuelles clarifications					
Offrir des informations fondées sur des données probantes dans un langage clair et facile à comprendre pour la femme					
Laisser le temps et donner l'opportunité à la femme de poser des questions					
Conclure poliment la session et fixer un rendez-vous de suivi					
Noter des informations précises dans le dossier de la femme					
<b>SCORE DE L'APPRENANT/E</b>					

Remarques et commentaires pour l'étudiant/e :

### Exemple 2 : Présentation orale en classe :

Cette grille d'évaluation doit être utilisée pour évaluer la capacité d'un/e apprenant/e à présenter une brève session pédagogique sur un problème de santé concernant la grossesse. Les apprenants sont évalués sur leur capacité à communiquer efficacement les informations d'une manière intéressante et appropriée, à faciliter l'implication du groupe et à encourager la participation active.

Les autres apprenants sage-femmes jouent le rôle des femmes enceintes.

#### Instructions données à l'apprenant/e :

1. Choisissez un problème de santé pertinent pour les femmes enceintes, p. ex., diabète gestationnel, IMC élevé, hypertension.

2. Lors d'une présentation orale, donnez des informations récentes fondées sur des données probantes à un petit groupe de femmes enceintes.
3. Dispensez ce cours d'éducation sanitaire de manière impartiale qui permettra aux femmes de faire un choix éclairé.
  - Utilisez un langage centré sur les femmes, adapté à leur niveau de compréhension du problème.
  - Présentez les informations fondées sur des données probantes dans un langage clair et facile à comprendre pour les femmes.
  - Soyez attentif/ve au niveau d'attention et d'implication du groupe.
  - Parlez clairement et avec assurance.
4. Veillez à ce que les femmes enceintes comprennent les informations et puissent faire un choix éclairé.

Les informations doivent être fournies d'une manière claire et logique et à un rythme approprié. L'évaluation porte également sur le style de présentation, tel que la capacité de nouer un dialogue avec l'auditoire et de présenter les informations de manière intéressante. La voix, le contact visuel, le langage corporel et le ton de la prestation reflétant le niveau d'assurance de l'apprenant/e sont également évalués.

Critères de Performance	INSUFFISANT <b>0</b>	PASSABLE <b>1</b>	COMPÉTENT/ E (CONFORME AU NIVEAU REQUIS) <b>2</b>	DÉPASSE LE NIVEAU REQUIS <b>3</b>
Fondée sur des données probantes Robustesse des données et des informations  Examinées par des pairs  Données probantes hiérarchisées	Données de mauvaise qualité ; non fondées sur la recherche ou sur une source digne de confiance.	Données acceptables, peu de données récentes ou de qualité.	Quelques bons exemples de données probantes récentes (comme des résultats d'études de cohorte).	Données probantes récentes et de qualité, provenant de sources examinées par des pairs (comme des essais cliniques ou une méta-analyse).
Pertinence du sujet Présenté dans un ordre d'importance logique pour les femmes  Approprié	Ne convient pas ou n'est pas pertinent pour les femmes ; elles ne se sentent pas concernées	Le sujet présente une certaine pertinence et un certain intérêt pour les femmes. L'impact sur	Très intéressant et utile pour les femmes. Elles se sentent concernées et le sujet touche à leur	Très pertinent et applicable à leur expérience. Le sujet est important, informatif et valide.

	par le sujet ou il n'est pas en lien avec leur expérience.	leur expérience est limité.	expérience.	
Style de la présentation Élocution Contact visuel Interaction avec l'auditoire	Ne parvient pas à interagir réellement avec l'auditoire Données peu pertinentes et manque de confiance en soi.	Le/la présentateur/riche manifeste un certain intérêt pour le sujet et établit un certain rapport avec l'auditoire. Pas de véritable lien avec les données et l'auditoire.	Pendant la majorité de la présentation, le/la présentateur/riche est impliqué/e et enclin/e à interagir avec l'auditoire.	Excellente implication, conscient/e du niveau d'intérêt de l'auditoire et capable de s'adapter en conséquence. Élocution assurée et à l'aise avec les données.
Langage utilisé Centré sur la femme ; vocabulaire courant adapté à l'auditoire	Inapproprié, non centré sur la femme. Confus. Utilisation de jargon. N'encourage pas les femmes à adopter des comportements positifs en matière de santé.	Acceptable pour l'auditoire, mais le choix des mots et la façon dont ils sont énoncés indiquent un manque de réflexion.	Utilisation appropriée du langage qui prend en compte les besoins et le niveau de compréhension des femmes.	Utilisation réfléchie du langage, très sensible aux besoins des femmes et à leur compréhension des problèmes.

Les formateurs peuvent utiliser cette grille pour évaluer les critères et attribuer une note globale qui reflète les capacités cognitives, techniques et comportementales de l'apprenant/e relatives aux techniques de communication efficaces démontrées dans sa présentation.

### Lectures Supplémentaires

Pour plus d'informations sur la façon de créer des grilles d'évaluation, consultez :

- Le site Web DePaul University Teaching Commons fournit des informations sur les différents types de grilles d'évaluation - <https://resources.depaul.edu/teaching-commons/teaching-guides/feedback-grading/rubrics/Pages/types-of-rubrics.aspx>

- La page Web des ressources pédagogiques de l'université de Caroline du Nord présente les meilleures pratiques en matière d'élaboration de grilles d'évaluation, des exemples et des modèles [https://teaching-resources.delta.ncsu.edu/rubric\\_best-practices-examples-templates/](https://teaching-resources.delta.ncsu.edu/rubric_best-practices-examples-templates/)
- Article informatif sur l'élaboration de grilles d'évaluation pour l'évaluation par les pairs des compétences en matière de travail en équipe - <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1871519214000560>
- Le MGH Institute of Health Professions fournit une bonne description des grilles d'évaluation - <https://www.mghihp.edu/faculty-staff-faculty-compass/rubrics>

## 2.4 Développer un mécanisme de retour d'information

La dernière étape consiste à déterminer comment vous fournirez un retour d'information (oral/écrit/en face-à-face/sur Skype, électronique, individuel/en groupe).

### L'objectif du retour d'information est de :

- Décrire et juger la performance par rapport aux critères afin d'aider les apprenants à mieux comprendre et analyser leur performance à l'aide des critères.
- Documenter les performances remarquables.
- Diagnostiquer et prescrire des mesures correctives.
- Motiver les apprenants.

### Questions à prendre en compte lorsque l'on donne un retour d'information :

- Le retour d'information intégrera-t-il des comportements explicites tirés de la performance ? (L'apprenant/e est-il/elle capable de faire le lien entre ce qu'il/elle a fait et ce que vous lui dites au sujet de sa performance ?) Quelle est l'utilité de ce retour d'information sur la durée ?
- Le retour d'information expliquera-t-il votre jugement sur la performance, en s'appuyant sur les critères et des preuves explicites ?
- Le retour d'information se fera-t-il en temps utile ?
- Le retour d'information sera-t-il ciblé, clair et bien organisé ? Indiquera-t-il à l'apprenant/e ce qu'il/elle doit faire ensuite (quoi, quand, où) ?

- Le retour d'information fera-t-il des suggestions qui renforcent l'efficacité de la performance et signalent les domaines à développer ?
- Le retour d'information se concentrera-t-il sur la quantité d'informations que l'apprenant/e peut utiliser, plutôt que sur toutes les informations dont vous disposez ?
- Le retour d'information confirmera-t-il, décrira-t-il, suggérera-t-il des alternatives et posera-t-il des questions plutôt que de réprimander, de modifier ou d'imposer le style de l'instructeur ?
- Le retour d'information sera-t-il lisible et rédigé dans des termes que l'apprenant/e comprend<sup>19</sup> ?

## Dernières réflexions sur l'évaluation basée sur les compétences

Le passage à l'évaluation basée sur les compétences aide les apprenants sages-femmes à pratiquer et à acquérir des compétences de pratique sage-femme. L'évaluation continue aide les enseignants/formateurs en pratique sage-femme à suivre les résultats des apprenants et leur fournit un retour d'information formatif. Lorsqu'elle est bien conçue, l'évaluation est valide, fiable et cohérente.

### Points qui auront une incidence sur l'évaluation, à prendre en compte lors de la planification des cours :

- Comment le contenu du cours offrira-t-il aux apprenants la possibilité d'atteindre les compétences ?
- Quelles expériences d'apprentissage allez-vous incorporer dans le module/sujet pour intégrer les connaissances et les capacités que les apprenants doivent démontrer lors de l'évaluation ?
- De quelles activités ou expériences les apprenants auront-ils besoin dans le module avant de procéder à l'évaluation ?
- Quels devoirs seront utiles et contribueront au développement des acquis de l'apprentissage ?
- Quels sont les différents types d'évaluation qui seront utilisés dans le module pour donner aux apprenants de nombreuses occasions de démontrer les compétences ? C'est une question importante, étant donné que les

---

<sup>19</sup> Adapté avec l'autorisation de l'Alverno College Institute, Milwaukee, Wisconsin. *Teaching for Competencies. Using Performance Assessment*, 2015.

compétences sont trop complexes pour être évaluées dans un seul contexte et d'une seule manière<sup>20</sup>.

La section suivante fournit une courte liste de ressources sur l'évaluation basée sur les compétences.

## 3.0 Ressources sur l'évaluation basée sur les compétences

Le nombre de ressources disponibles sur l'évaluation basée sur les compétences est effarant. L'ICM énumère ici quelques-unes de ces ressources utilisées dans ce guide. Cette liste n'est pas exhaustive et nous vous encourageons à rechercher des ressources adaptées à votre contexte. La communauté apprenante de la pratique sage-femme continue à se développer, tout comme les ressources d'évaluation.

### Méthodes et outils d'évaluation

Charles Sturt University

- **DESCRIPTION :** Une description des différentes méthodes d'évaluation accompagnée d'exemples.
- **CONSULTER :** <https://www.csu.edu.au/division/learning-teaching/assessments/assessment-types>

Outil d'évaluation des normes de pratique sage-femme australiennes

- **DESCRIPTION :** L'Australian Midwifery Assessment Tool (AMSAT) évalue la pratique des sages-femmes dans des situations réelles et sur le lieu de travail. L'ASMAT évalue les normes de pratique pour les sages-femmes australiennes. Cependant l'outil d'évaluation peut être adapté.
- **CONSULTER :** [https://midwives.org.au/Web/Web/ProfessionalDevelopment/AMSAT/Australian\\_Midwifery\\_Standards\\_Assessment\\_Tool.aspx?hkey=1f4d6206-c8f1-450d-8e35-42d705d9b28d](https://midwives.org.au/Web/Web/ProfessionalDevelopment/AMSAT/Australian_Midwifery_Standards_Assessment_Tool.aspx?hkey=1f4d6206-c8f1-450d-8e35-42d705d9b28d)

---

<sup>20</sup> Ibid.

## Taxonomie de Bloom

Université de Vanderbilt

- **DESCRIPTION** : Description de la taxonomie de Bloom
- **CONSULTER** : <https://cft.vanderbilt.edu/guides-sub-pages/blooms-taxonomy/>

## Études de cas

Midwife Career (site Web)

- **DESCRIPTION** : Liste gratuite d'exemples réels de scénarios difficiles pour les sages-femmes qui peuvent être utilisés pour l'évaluation basée sur les compétences.
- **CONSULTER** : <https://training.midwifecareer.com/topic/midwife-case-studies/>

## Cours

Organisation panaméricaine de la santé

- **DESCRIPTION** : Cours en ligne intitulé, « Formation des professionnels de santé maternelle et périnatale : stratégies d'évaluation dans le cadre de l'approche par compétences »
- Ce cours gratuit se concentre sur les évaluations basées sur les compétences pour les programmes de formation des sages-femmes. Les sections consacrées à l'élaboration de questions à choix multiples, d'ECOS, de grilles d'évaluation et de listes de contrôle sont particulièrement utiles. s
- **CONSULTER** : <https://www.campusvirtualsp.org/fr/cours/cours-virtuel-strategies-devaluation-dans-lenseignement-base-sur-les-competences-pour-les>

## Programme d'études

Guide de planification des programmes de formation de sages-femmes par admission directe de l'ICM

Guide de planification des programmes de formation de sages-femmes pour les diplômés en sciences infirmières de l'ICM

- **DESCRIPTION :** Les guides de planification des programmes de l'ICM fournissent des instructions (et des exemples) sur la manière d'élaborer un programme de formation des sages-femmes, que ce soit par admission directe ou après des études en sciences infirmières. Ces guides contiennent des informations sur la manière de développer la mission, la vision, la philosophie et les résultats d'un programme en utilisant les compétences et les énoncés de position de l'ICM. Les guides sont élaborés conjointement avec les programmes types de l'UNFPA.
- **CONSULTER :** [Guide de planification des programmes de formation de sages-femmes par admission directe de l'ICM](#)
- [Guide de planification des programmes de formation de sages-femmes pour les diplômés en sciences infirmières de l'ICM](#)

Modèle de programme d'études de sages-femmes par admission directe de l'UNFPA  
Modèle de programme d'études de sages-femmes de l'UNFPA pour les diplômés en sciences infirmières

- **DESCRIPTION :** Les modèles de programmes d'études de l'UNFPA proposent des modules types pour des programmes d'études par admission directe et pour les diplômés en sciences infirmières qui intègrent les Compétences essentielles pour la pratique du métier de sage-femme de l'ICM (2019). Ces programmes doivent être lus conjointement avec les guides de planification des programmes de formation des sages-femmes de l'ICM.
- **CONSULTER :** [Modèle de programme d'études de sages-femmes par admission directe de l'UNFPA](#)  
[Modèle de programme d'études de sages-femmes par admission directe de l'UNFPA](#)

## Guides sur la rédaction des évaluations basées sur les compétences

Confédération internationale des sages-femmes (ICM)

- **DESCRIPTION :** Comment utiliser les Compétences de l'ICM dans un programme d'études des sages-femmes
- Cette ressource explique comment intégrer les Compétences essentielles de l'ICM pour la pratique du métier de sage-femme (2019) dans votre programme de formation des sages-femmes. Il explique également comment concevoir des évaluations basées sur les compétences.
- **CONSULTER :** [Comment utiliser les compétences de l'ICM dans un programme d'études des sages-femmes \(2022\)](#)

## Organisation mondiale de la Santé (OMS)

- **DESCRIPTION** : Family planning and comprehensive abortion care guide for the primary healthcare workforce. Vol. 2 : Programme and Curriculum Development Guide  
Ce document présente une approche systématique de l'élaboration de programmes et de cursus pour la mise en œuvre des compétences en matière de planification familiale et de soins complets en cas d'avortement. Ce guide contient des informations utiles sur les principes fondamentaux du développement d'une évaluation basée sur les compétences.
- **CONSULTER** : <https://www.who.int/publications/i/item/9789240063907>

## Acquis d'apprentissage et compétences

### DePaul University Teaching Commons

- **DESCRIPTION** : Page Web consacrée à la principale différence entre les acquis et les objectifs d'apprentissage. Ce site Web explique comment rédiger des acquis d'apprentissage mesurables.
- **CONSULTER** : <https://resources.depaul.edu/teaching-commons/teaching-guides/course-design/Pages/course-objectives-learning-outcomes.aspx>

### eCampus Ontario Open Competency Guide

- **DESCRIPTION** : Un guide de ressources éducatives libres, disponible dans le monde entier, sur l'élaboration d'un cadre de compétences. Le guide explique également comment évaluer les compétences et créer des activités d'apprentissage alignées sur les compétences.
- **CONSULTER** : [Open Competency Guide](#)

### Collège royal des médecins et chirurgiens du Canada

- **DESCRIPTION** : Site Web complet qui explique comment développer un programme basé sur les compétences pour les professionnels de la santé. Une grande partie des informations est applicable aux programmes de formation des sages-femmes.
- **CONSULTER** : <https://www.royalcollege.ca/rcsite/cbd/competence-by-design-cbd-f>

## ECOS

United Kingdom Nursing & Midwifery Council

- DESCRIPTION :** Un ECOS complet pour les apprenants sages-femmes qui fournit un bon exemple de critères de performance et de grilles d'évaluation.
- CONSULTER :**  
[https://www.ulster.ac.uk/\\_data/assets/pdf\\_file/0011/385697/Midwifery-Mock-V1.pdf](https://www.ulster.ac.uk/_data/assets/pdf_file/0011/385697/Midwifery-Mock-V1.pdf)

## Principes d'évaluation

The New Zealand Education Hub

- DESCRIPTION :** fournit des informations sur la manière dont les principes d'évaluation font partie d'un système d'apprentissage
- CONSULTER :** <https://theeducationhub.org.nz/category/school-resources/principles-of-assessment/>

The Taylor Institute at the University of Calgary

- DESCRIPTION :** PDF téléchargeable qui décrit les principes d'évaluation fondés sur des données probantes
- CONSULTER :** <https://taylorinstitute.ucalgary.ca/resources/guiding-principles-assessment-of-students-learning>

The University of Southampton

- DESCRIPTION :** dresse la liste des principes d'évaluation pour tous les programmes
- CONSULTER :**  
[https://www.southampton.ac.uk/assets/imported/transforms/content-block/UsefulDownloads\\_Download/EA72C9CD1A9C4941955F6C2DDEEECFE/Assessment%20Principles.pdf](https://www.southampton.ac.uk/assets/imported/transforms/content-block/UsefulDownloads_Download/EA72C9CD1A9C4941955F6C2DDEEECFE/Assessment%20Principles.pdf)

## Grilles d'évaluation

Women and Birth: Journal of Australian College of Midwives

- **DESCRIPTION :** *Using an assessment rubric to develop and assess teamwork skills in midwifery students.* Un article de recherche décrivant une grille d'évaluation utilisée pour évaluer les compétences de travail en équipe des sages-femmes.
- **CONSULTER :** [https://www.womenandbirth.org/article/S1871-5192\(13\)00348-X/pdf#relatedArticles](https://www.womenandbirth.org/article/S1871-5192(13)00348-X/pdf#relatedArticles)

#### NC State University

- **DESCRIPTION :** Site Web comportant des informations sur la manière de créer des grilles d'évaluation pour les évaluations basées sur les compétences.
- **CONSULTER :** [https://www.womenandbirth.org/article/S1871-5192\(13\)00348-X/pdf#relatedArticles](https://www.womenandbirth.org/article/S1871-5192(13)00348-X/pdf#relatedArticles)

# Annexe A : Acquis et objectifs d'apprentissage

**Les acquis d'apprentissage** désignent ce que l'apprenant/e *saura et sera capable de faire* à l'issue d'un module/cours : connaissances, aptitudes (capacités techniques) et attitudes (valeurs, dispositions) essentielles et durables qui constituent l'apprentissage intégré d'un module/cours par un/e diplômé/e.

## Caractéristiques des acquis d'apprentissage

- Orientés vers le résultat/le produit
- Définitifs
- Axés sur la performance
- Transférable dans le monde réel
- Macroniveau
- Expliquent le « quoi »

**Les objectifs d'apprentissage** sont des énoncés spécifiques sur ce que l'apprenant/e est censé/e pouvoir accomplir en conséquence directe d'une leçon. Les objectifs se concentrent généralement sur l'acquisition de connaissances spécifiques ou le développement de capacités distinctes et décrivent donc le processus plutôt que le résultat escompté. Ils sont souvent utilisés comme outil pédagogique par les formateurs pour élaborer des plans de cours.

## Caractéristiques des objectifs d'apprentissage

- Orientés vers la participation/le processus
- Facilitants
- Centrés sur le comportement
- Spécifiques au contexte et aux conditions
- Microniveau
- Explique le « comment »

## Usage

Dans l'usage courant, les termes « acquis » et « objectifs » ont des significations similaires. Un ACQUIS D'APPRENTISSAGE décrit les capacités et les aptitudes qu'un/e étudiant/e devrait avoir acquises et/ou développées à la fin d'un module/cours. Un OBJECTIF D'APPRENTISSAGE est un énoncé généralement plus axé sur l'acquisition

de connaissances spécifiques ou le développement de capacités distinctes et décrit donc le processus plutôt que le résultat escompté.

Les acquis et les objectifs d'apprentissage se complètent. L'essentiel est de rendre compte à la fois du processus d'apprentissage (objectif) et du résultat escompté (acquis) afin de fournir aux apprenants des attentes complètes et transparentes.

**Les acquis de l'apprentissage décrivent la destination finale, tandis que les objectifs constituent les étapes pour y parvenir.**

## Les étapes de l'élaboration des acquis d'apprentissage

1. Définir les concepts, capacités techniques et aptitudes importants et essentiels qui sont nécessaires pour une performance réussie à la fin du module/cours.
2. Rédiger les énoncés correspondant aux acquis d'apprentissage en vous concentrant sur l'intégration des concepts, des capacités techniques et des aptitudes qu'un/e étudiant/e est censé/e démontrer à la fin d'un programme d'études.

## Rédiger les acquis d'apprentissage

Verbe d'action	Priorité de l'apprentissage	Objectif/Critères
Ce que fera l'apprenant/e pour démontrer ce qu'il/elle a appris	Ce qui est démontré ou exécuté	Objectif de la démonstration ou de la performance OU qualité/niveau de performance considéré comme acceptable
<i>Mauvais exemple :</i>		
Démontre sa capacité à	organiser une session de formation en cours d'emploi	
<i>Bon exemple :</i>		
Diriger	une session de formation en cours d'emploi	pour les sages-femmes sur le travail avec les équipes de soins de santé

		et les groupes communautaires.
--	--	--------------------------------

## Liste de contrôle des acquis/objectifs

- Est-il clairement énoncé ?
- Utilise des verbes qui reflètent le niveau d'apprentissage requis
- Décrit un apprentissage utile et important
- Décrit l'apprentissage réalisé à la fin du cours
- Est mesurable par la performance ou la démonstration
- Reflète ce que fait l'apprenant/e**, et non ce que fait le/la formateur/rice

## Annexe B : Méthodes d'évaluation

### Évaluation des soins prodigués par les sages-femmes/en milieu clinique

Ce type d'évaluation a lieu dans l'environnement clinique et des soins de pratique sage-femme. Il est normalement utilisé pour évaluer les compétences techniques ou des tâches plus complexes telles que la gestion du temps, la planification des soins ou les capacités d'écoute. Pour une bonne évaluation du cadre des soins de pratique sage-femme, il est nécessaire d'engager des évaluateurs formés et d'identifier clairement les compétences à évaluer.

Type d'évaluation	Description	Critères de précision et de fiabilité
<b>Mini exercice d'évaluation clinique (Mini-CEX)</b>	Observation de 10 à 20 minutes d'un/e stagiaire dans un environnement clinique	Plusieurs mini-CEX devraient être réalisés au cours de l'apprentissage de l'étudiant/e. Différents aspects des soins devraient être évalués (soins prénatals, soins intrapartum, soins aux femmes en bonne santé, etc.).
<b>Examen de la pratique clinique</b>	Peut prendre deux formes : vérification des dossiers ou rappel stimulé des dossiers (RSD) avec discussion de la gestion appliquée pour évaluer le raisonnement et le jugement cliniques	La vérification des dossiers nécessite 25 à 35 dossiers pour être fiable. Le rappel stimulé des dossiers nécessite 2 à 3 dossiers. Nécessite un système de documentation standardisé. Nécessite un outil standardisé pour examiner le dossier.
<b>Compétences procédurales directement observées</b>	Observation directe de l'exécution d'une compétence procédurale par l'étudiant/e stagiaire	Nécessite une liste de contrôle standardisée pour chaque étape de la compétence procédurale.
<b>Portfolio</b>	Ensemble d'informations sur la pratique clinique recueillie au fil du temps et utilisées pour l'autoréflexion	Nécessite une échelle d'acquisition des compétences (de 1 à 5). Nécessite un processus clair pour guider la réflexion.

## Évaluation basée sur une simulation

Ces évaluations utilisent des environnements artificiels qui imitent des situations réelles. La simulation peut utiliser des patients, des acteurs/apprenants ou des applications virtuelles ou générées par ordinateur. Elles conviennent tout particulièrement à l'évaluation de situations qui se produisent rarement dans la pratique clinique, telles que les scénarios d'urgence.

Type d'évaluation	Description	Critères de précision et de fiabilité
<b>Examen clinique objectif structuré (ECOS)</b>	Un examen simulé utilisant des patients standardisés et des formateurs de tâches. Utilise plusieurs scénarios dans lesquels l'étudiant/e évolue, chacun de ces scénarios évaluant une compétence distincte dans un délai déterminé et plusieurs éléments différents de la compétence clinique.	Nécessite d'avoir plusieurs évaluateurs formés. Nécessite de multiples scénarios structurés de manière appropriée qui imitent des scénarios cliniques réels. Nécessite des listes de contrôle standardisées.
<b>Études de cas, simulations et jeux de rôles</b>	Utilisation d'un acteur/évaluateur formé qui se fait passer pour un patient. L'apprenant/e peut ou non savoir que le patient/client est un patient standardisé.	Nécessite l'accès à un programme impliquant un patient standardisé.

## Évaluation Écrite

Type d'évaluation	Description	Critères de précision et de fiabilité
<b>Questions à choix multiples</b>	Une évaluation composée de questions qui offrent 3 à 4 options parmi lesquelles il faut choisir la meilleure ou la bonne réponse.	Utilisé pour tester rapidement les connaissances. Nécessite des questions en arborescence correctement construites.
<b>Examen à réponse courte</b>	Évaluation composée de questions courtes nécessitant quelques	Utilisé pour tester les connaissances et le

	phrases pour donner la bonne réponse.	raisonnement clinique. Pour être pertinentes, les questions doivent être soigneusement construites de manière à porter sur les compétences sélectionnées.
<b>Études de cas</b>	Basées sur un scénario clinique ou un client pour lequel l'apprenant/e crée un plan de gestion ou répond à des questions.	Utilisées pour démontrer l'intégration des connaissances.
<b>Examen oral</b>	Examen au cours duquel l'examineur pose des questions à l'apprenant/e, qui y répond oralement.	Permet de tester la communication orale, qui est la principale méthode de communication dans les sciences de la santé. Peut tester les connaissances et le raisonnement clinique. Nécessite une grille d'évaluation. Doit être axé sur les connaissances, les capacités techniques et les attitudes plutôt que sur les compétences linguistiques de l'apprenant/e.

# Références

## Ressources de l'ICM :

- Compétences essentielles pour la pratique du métier de sage-femme de l'ICM (2019)  
<https://internationalmidwives.org/fr/notre-travail/politique-et-pratique/comp%C3%A9tences-essentielles-pour-la-pratique-du-m%C3%A9tier-de-sage-femme.html>
  
- Normes de l'ICM pour la formation des sages-femmes (2021)  
[https://internationalmidwives.org/assets/files/general-files/2021/12/global-standards-for-midwifery-education\\_2021\\_fr-2.pdf](https://internationalmidwives.org/assets/files/general-files/2021/12/global-standards-for-midwifery-education_2021_fr-2.pdf)
  
- Comment utiliser les Compétences de l'ICM dans un programme d'études des sages-femmes  
[Comment utiliser les compétences de l'ICM dans un programme d'études des sages-femmes \(2022\)](#)
  
- Définitions de l'ICM, y compris les définitions des termes suivants : sage-femme, champ d'activité, pratique sage-femme, philosophie et modèle de soins de pratique sage-femme, charte des droits fondamentaux des femmes et sages-femmes et code de déontologie international pour les sages-femmes  
<https://www.internationalmidwives.org/fr/notre-travail/politique-et-pratique/definitions-de-licm.html>
  
- Biggs, John. Constructive alignment in university teaching. HERDSA Review of Higher Education, Vol.1.  
[https://www.tru.ca/\\_shared/assets/Constructive\\_Alignment36087.pdf](https://www.tru.ca/_shared/assets/Constructive_Alignment36087.pdf)  
Consulté le 19 décembre 2022.
  
- DEVCO B4. *Curriculum Development*. DEVCO B4 Document de discussion sur l'éducation, Union européenne. Décembre 2014. Tiré de <https://europa.eu> le 17 mai 2022.
  
- Green, D. et Levy, C. *eCampus Ontario Competency Guide*. Canada : Toronto, 2021.  
<https://ecampusontario.pressbooks.pub/competencyguide/chapter/defining>

Gouvernement de l'Australie occidentale. Département de la formation et du développement de la main-d'œuvre. *Assessment in the VET sector. 2<sup>nd</sup> edition*. Australie occidentale, 2016.

Kustra, Erika. *Process for Strategic Curriculum Design*. (2017) Centre for Teaching and Learning. Ontario : University of Windsor.

Lindstrom, Gabrielle, Taylor, Lynn, Weleschuk, Ashley. "Guiding Principles for Assessment of Student Learning" *Taylor Institute for Teaching and Learning Guide Series*. Calgary, AB: Taylor Institute for Teaching and Learning at the University of Calgary, June 2017. <http://www.ucalgary.ca/taylorinstitute/guides>

Marshall, Jayne. (2020). *Approaches to Midwifery Education*. Comprehensive Midwifery. An Interactive Approach to the Theory & Evidence of Practice. Hamilton : The e-Book Foundry @ McMaster University

McKeown, Jess. (2018) *HEQCO's Guide to Developing Course and Program Learning Outcomes*. Toronto : Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement supérieur.

NVSD44 Curriculum Hub. *10 Principles of Assessment*. District scolaire de North Vancouver. <http://nvsd44curriculumhub.ca/assessment/> consulté le 18 décembre 2022.

O'Neill, Geraldine. *Curriculum Design in Higher Education: Theory to Practice*. Dublin: University College of Dublin. (2015) <http://researchrepository.ucd.ie/handle/10197/7137>

Organisation panaméricaine de la santé. Virtual Campus for Public Health. *Assessment strategies training on competency-based education for health professionals focused on maternal and perinatal health*. 11 juillet 2022. Consulté le 18 décembre 2022.

Sherbino J, Frank JR, editors. *Educational design: a CanMEDS guide for the health professions*. Ottawa : Collège royal des médecins et chirurgiens ; 2011

Steihl et Lewchuk. *The Outcomes Primer. Reconstructing the College Curriculum. 3<sup>rd</sup> edition*. Oregon : The Learning Organization, 2012 <https://outcomeprimers.com>

Steihl et Lewchuk. *The Mapping Primer. Tools for Reconstructing the College Curriculum. 2<sup>nd</sup> edition*. Oregon : The Learning Organization, 2012.

Thompson, Judith et al. *Global Workshops in Midwifery Competency-Based Educational Methodologies: Lessons Learned*. International Journal of Childbirth, Vol. 7, Issue 1, 2017. Springer Publishing Co., <http://dx.doi.org/10.1891/2156-5287.7.1.4>

Publication du Bureau international d'éducation (BIE) de l'UNESCO : What Makes a Quality Curriculum?

UNESCO/IBE/2013/OP/CD/01 *Training Tools for Curriculum Development — A Resource Pack*  
©UNESCO International Bureau of Education (UNESCO-IBE), 2013.

Publication de l'Organisation mondiale de la Santé (OMS), [Framework for Action : Strengthening Quality Midwifery Education for Universal Health Coverage 2030](#)

Organisation mondiale de la Santé (OMS) *Global Competency and Outcomes Framework for Universal Health Coverage*. Genève : Organisation mondiale de la Santé, 2022. Licence : CC BY-NC-SA 3.0 IGO.