

IDENTIFICATION ET RÉDACTION DES FAMILLES DE SITUATIONS PROFESSIONNELLES OU DE VIE (FSPV¹) ÉLÉMENTS MÉTHODOLOGIQUES

FLORENCE PARENT¹

¹ École de santé publique, Université libre de Bruxelles (Belgique)
Centre de recherche « Approches sociales de la santé » et
Centre de recherche « Politiques et systèmes de santé - Santé internationale »

I. INTRODUCTION :

Pour guider la construction des familles de situations professionnelles (FSP) nous proposons quelques éléments méthodologiques.

Cet exercice est particulièrement important aussi bien en termes de productions précises que de clarification et de consensus sur les choix à opérer. Il est en effet très important de repérer que cette formalisation donne, en appui aux compétences, capacités et critères, la vision du profil professionnel attendu dans un système donné ainsi que des balises précises en matière de formation et d'évaluation.

Ce document méthodologique se centre sur la question de l'identification et de la rédaction des FSP.

Afin de mieux cerner la place des FSP dans un curriculum par compétences, la formule ci-dessous permet d'envisager l'imbrication de deux logiques dans une approche par compétences intégrée (APCI) :

Figure 1 : Formulation d'une APCI

$$\text{APCI} = \text{AAC} \times \text{ASC}$$

APCI = Approche par compétences intégrée

AAC = Approche analytique de la compétence

ASC = Approche située de la compétence

Dans un Référentiel de compétences intégré (RCI), l'AAC énonce les compétences clés et les capacités ainsi que leurs critères et indicateurs d'évaluation. L'ASC fait référence aux approches authentiques ou situées de la compétence dont fait beaucoup référence l'ORE (Observatoire des Réformes en Education) et plus particulièrement P. Jonnaert. C'est à ce niveau que l'identification et la formulation de ce que nous appelons les Familles de situations professionnelles ou de vie (FSPV) prennent leur place et viennent ainsi compléter, dans une visée d'intégration, l'AAC.

L'**annexe 1**, « *Intégration de l'AAC et de l'ASC* » vient compléter l'explicitation sur la manière d'intégrer, dans un curriculum par compétences, l'AAC et l'ASC.

¹ Le nom donné à ce concept sera actualisé dans le futur afin d'éviter la confusion avec le concept de Familles de situations (FS) véhiculé dans le cadre d'autres approches méthodologiques complémentaires dans le domaine de la formation et des compétences. Sans doute que le mot « intégration » sera présent dans la manière de définir ce concept d'unité ou d'objet d'évaluation et de formation dans l'APCI.

La question de la **transférabilité** et de l'autonomie dans les apprentissages sera d'autant mieux préparée que ces deux portes d'entrées sont prises en compte dans la formation et donc dans le Référentiel de formation intégré (RFI) ainsi que dans le Référentiel d'évaluation intégré (REI). Cette question n'est pas argumentée dans ce document.

Rappel théorique sur le concept de FSPV dans le cadre de l'APCi

Les FSPV du RCI ont comme rôle de préciser certains objectifs pédagogiques ainsi que certains dispositifs de formation et d'évaluation à mettre en place (situations d'intégration (SI), stages et port folio en formation initiale. Ainsi on pourra mieux assurer la mise en place d'un curriculum par compétences intégré (APCi). La FSPV est dès lors une unité ou entité d'évaluation à part entière dans une APCi (se référer à la pyramide 'BCQ' pour mieux visualiser cette question).

Chaque institution devra s'organiser afin que l'étudiant(e) puisse être confronté(e) dans le décours de son programme d'étude aux FSP proposées dans le RCI. Par ailleurs, les FSPV seront déclinées par année/module d'étude (complexité grandissante et progression dans l'apprentissage). Cette progression devrait aussi se décliner sous forme de critères et indicateurs de progression en cohérence avec les compétences et capacités².

Plus concrètement une FSPV qui mobilise un certain nombre de compétences et capacités devrait être évaluée dans au moins trois contextes/dispositifs d'intégration de cette même FSPV telles qu'une SI, un stage, une démarche réflexive (portfolio ou un TFE).

Dans l'article sur l'évaluation (chapitre 8 de l'ouvrage édité chez De Boeck) le tableau 2 présente la question de l'évaluation des compétences à travers le concept de FS (on les nomme encore FS comme déjà mentionné lors de la parution de cet article) dans l'APCi. Le jugement de maîtrise de la FSPV, de même que celui (en partie) des compétences et paliers de compétences ou capacités qui s'y mobilisent, se basera sur un avis de maîtrise dans les trois situations (consensus qualitatif travaillé en interdisciplinarité ou moyenne des notes au sein d'une même FSPV dans la mesure où il existerait une forte divergence). Par ailleurs la question de la transférabilité de la compétence (donc de l'autonomie dans les apprentissages) ne pourra réellement être travaillée en formation et évaluée, que dans la mesure où des compétences et capacités identiques sont mobilisées de manière cohérente dans des FSPV différentes (donc dans des contextes suffisamment différents). C'est ainsi qu'il est nécessaire, lors de la construction des FSPV, d'avoir déjà une vision de ce que sera le référentiel de formation et d'évaluation en terme de planning, de seuil de réussite (1/2 ou 2/3 etc.), et de ressources et contraintes en générale.

La question du danger de « l'application » et non du « transfert » de compétences est moins pertinente dans la mesure où les FSPV reflètent par excellence des **contextes différents et de ce fait devraient favoriser des mises en situations d'intégration suffisamment différentes pour éviter la simple application des compétences et capacités d'une FSPV à l'autre**.

Néanmoins cette question de l'application est tout à fait pertinente quand il s'agit de travailler en alternance l'évaluation formative et certificative, d'autant plus qu'il est préférable de maintenir les mêmes objectifs pédagogiques dans les deux formes d'évaluation.

² Le concept de capacité est synonyme de palier de compétence dans l'APCi

Après ce détour nécessaire afin de permettre un temps de projection sur le sens et les enjeux d'élaborer des FSPV, dans le curriculum, nous revenons très précisément à la question de leur construction et, de manière encore plus précise, à leur identification ...

Ces FSPV, tout comme les compétences et capacités, devraient être en phase avec les réalités professionnelles prescrites (normes existantes) et prestées (réalités vécues) comme en témoigne le triangle d'adéquation utilisé comme cadre théorique de référence pour l'identification des besoins de formation et la récolte qualitative des données.

Ces FSPV seront également construites dans la mesure du possible dans une **visée prospective** afin que les institutions de formation en santé soient le plus en adéquation avec la question de l'« utilité systémique ». La vision prospective sera ensuite analysée au regard des contraintes et ressources de chaque institution ou niveau organisationnel.

II. CONSTRUCTION DES FAMILLES DE SITUATIONS PROFESSIONNELLES OU DE VIE DANS UNE APCI :

La construction des FSPV se fait en trois étapes principales, néanmoins des **allers-retours** entre ces étapes sont également possibles et souvent même nécessaire:

II.1 Récolter les données et repérer les Situations professionnelles (SP)

II.2 Identifier les Familles de situations professionnelles ou de vie (FSPV)

II.3 Rédiger les FSPV

II.1 Récolter les données et repérer les SP

Si les FSPV reflètent bien l'ensemble des situations qu'un professionnel est en mesure de rencontrer pour le profil de compétences ciblé, il ne s'agit pas pour autant de toutes les situations professionnelles à gérer à un même moment et quel que soit l'emploi pour lequel celui-ci est engagé. C'est-à-dire que l'institution de formation devrait s'assurer que la plupart des emplois et fonctions auxquels ce professionnel devra être en mesure de répondre, sont couverts en termes de maîtrise des compétences.

Trois éléments vont guider la récolte des données en vue de l'identification des SP. La lecture, en parallèle, **de l'étape A de l'annexe 2** vient illustrer le texte ci dessous.

Les SP sont reprises dans le protocole de récolte qualitative des données. Elles sont la source pour la récolte des activités du métier. Cette étape d'identification des SP est déjà finalisée quand on revient à l'étape d'identification des FS après la récolte des données et l'identification des compétences et capacités. Les éléments ci-dessous sont décrits à titre de rappel.

A.1. Les fonctions prescrites

Les SP et partant de là les FSPV correspondent avant tout aux « grandes fonctions » d'un profil professionnel donné dans un système de santé donné (dans une visée nationale ou internationale). Cependant, dans la mesure où il s'agit d'un profil d'étudiant en fin de formation, ce sont les « lieux de stages » qui vont guider et sans doute restreindre la possibilité d'une adéquation maximale avec les réalités professionnelles, on y reviendra.

La question est donc : « A la sortie des études, quelles sont les fonctions qui doivent être exercées dans l'organisation de santé ou en dehors de ce réseau ? »

Il existe beaucoup de définitions de la fonction, nous privilégierons la définition de Batal (1997) : « Il s'agit de la raison d'être d'une situation de travail (qui se confond souvent avec le titre qui lui est attaché...), qui situe aussi souvent son niveau de responsabilité et sa place dans l'organisation »³. Si les fonctions correspondent aux responsabilités du professionnel dans des « lieux d'exercices spécifiques » on pourra être engagé pour un emploi sur base par exemple d'une fonction de superviseur, de maître assistant, d'enseignant infirmier, de médecin ou d'infirmière scolaire, de chercheur, ou encore de formateur, etc. Néanmoins on peut observer que cette formalisation est souvent réductrice et qu'on peut aussi avoir, pour un même emploi, une ou plusieurs fonctions (et responsabilités) complémentaires, tels que soignant(e), chercheur, manager etc. et que ces fonctions/responsabilités ne sont pas explicitées à l'embauche ou reconnues dans le titre attaché à l'emploi. En général, dans le secteur de la santé, il n'y a pas qu'une fonction et cependant on peut être engagé sur base d'un contrat pour une fonction donnée.

La question ici n'est cependant pas tant la reconnaissance des différentes fonctions que l'on peut exercer pour un emploi donné et ainsi la renforcer⁴, mais bien de s'assurer d'une exhaustivité des fonctions qu'un professionnel pour un profil de compétences bien précis peut rencontrer dans l'exercice de sa profession, à travers un même emploi⁵ ou pour différents emplois⁶.

Donc recenser ces fonctions formelles ou « fonctions prescrites » est une première étape de la démarche de l'APCi. On notera que ce recensement devrait avoir déjà été fait en début de processus de construction d'un référentiel de compétences intégré afin d'identifier le professionnel sur lequel on va travailler ainsi que les organisations où il devrait pouvoir œuvrer.

L'étape suivante sera d'analyser les « réalités professionnelles et vécues sur les terrains par les professionnels » ou « fonctions prestées » (voir **annexe 2**) afin de faire émerger les fonctions non explicitées et compléter ainsi le référentiel de métier en termes de « grandes fonctions potentielles d'un métier »

³ On est ainsi en proximité avec la notion d'identité professionnelle formelle, c'est à dire formalisée par l'institution qui nous engage.

⁴ Même si l'élaboration de profil de compétences et d'un RCI participe au renforcement de l'identité professionnelle et au développement professionnel

⁵ Plutôt dans le contexte de la formation continue

⁶ Plutôt dans le contexte de la formation initiale

A.2. Les réalités professionnelles vécues sur les terrains dans le contexte de leur exercice professionnel

Comme cela a déjà été explicité précédemment, l'identification des SP ne peut se baser exclusivement sur les fonctions explicitées (normes, prescrit, statut/responsabilité défini dans le cadre d'un emploi etc.) mais devra aussi rechercher les fonctions et responsabilités professionnelles dans le sens global du terme. Il s'agit des fonctions et responsabilités non explicitées mais qui sont pourtant actées sur les terrains. C'est la fusion des deux sources d'informations, par ailleurs sans doute en partie redondant, qui donnera une image des fonctions attendues pour un profil de compétences particulier.

Pour obtenir cette information, les questions abordées avec les professionnels (y inclus les employeurs) seront orientées sur la perception qu'ils ont de leur métier en termes de responsabilités globales. Pour aider à cette démarche, une projection sur le déroulement d'une semaine (voire d'un mois) de travail peut aider à formaliser les choses⁷.

Si les « fonctions prescrites » et ensuite les « fonctions prestées » permettent d'aider à l'identification des SP en vue de la récolte qualitative des données (activités du métier), les contextes d'exercices professionnels permettent de renforcer la complétude ou l'exhaustivité des SP qu'il serait possible d'envisager. C'est aussi (et surtout) un élément incontournable des débats qui prennent place lors de l'identification, participative, des familles de situations.

A.3. Les lieux d'exercices professionnels (ou les contextes d'actions)

Les lieux d'exercices professionnels (cf. **annexe 2**) sont, de facto, les terrains où s'exerce une fonction donnée. La description de ces lieux d'exercices va permettre de contextualiser la fonction afin de la préciser et de la rendre authentique. Pour parvenir à identifier ces lieux d'exercices professionnels, il sera donc nécessaire de partir d'une analyse des organisations de santé dans un contexte donné (maximum niveau national). Ces organisations devront être abordées sous un angle macro et micro. Sous un angle macro tout d'abord. En effet, dans un contexte donné, chaque système de santé est organisé d'une certaine manière. Il s'agit d'appréhender le système de santé dans sa manière de s'organiser, en intégrant la place des structures privées, étatiques, subsidiées et autres. C'est ainsi qu'il sera possible de définir les lieux d'exercices des professionnels de santé et de clarifier les représentations données à chaque structure ou service (une maison médicale, des soins à domicile ou un hôpital n'ont pas la même signification selon les pays). A un niveau micro il s'agit de préciser, pour une même structure, les différents contextes de soins qui existent. Un exemple facile est celui de l'hôpital où nous retrouvons de multiples unités, contextes différents, de soins.

Dans l'ensemble des contextes ou lieux d'exercices des professionnels de santé pour un pays donné, il va alors s'agir de définir, sur une base consensuelle, quels sont ceux pour lequel le profil de compétences sur lequel nous travaillons est concerné.

Cet exercice peut sembler lourd et néanmoins, quand nous avons dans le groupe (approche participative) des acteurs en provenance des secteurs de la santé publique, des ministères, des associations professionnelles ainsi que des professionnels de terrain oeuvrant dans des contextes différents de soins à domicile et en communauté, la démarche est fortement facilitée et, de suite, **ouverte aux réalités existantes**. La présence des professionnels de la formation en santé devrait être uniquement perçu à ce moment là comme représentative d'un lieu d'exercice de la profession soignante.

⁷ Nuance avec la démarche de description sur une journée de travail, répétées dans le temps, que l'on favorise pour décrire les activités et tâches dans le cadre de l'ALC.

... Repérer les SP :

Les situations professionnelles reflètent l'ensemble exhaustif des fonctions prescrites et prestées décrites dans *la plupart* des lieux d'exercices professionnels qui peuvent être rencontrés par le professionnel (travail qui vient donc d'être réalisé). Il s'agit déjà d'amorcer le travail de synthèse en regroupant les lieux d'exercices qui sont semblables en évitant également la redondance entre les fonctions. Sur base d'un consensus de groupe, représentatif de tous les secteurs d'un système de santé donné, l'identification et la description des situations professionnelles peuvent être arrêtées.

Il est tout à fait possible de finaliser entre 5 à 15 situations professionnelles, selon le contexte

Nous avons ainsi établi la liste des SP et, par cette démarche, défini les lieux pour la récolte qualitative des données. A partir de là, la récolte des activités a permis d'identifier, suite à un travail de catégorisation, les compétences et capacités du référentiel de compétences intégré (et en partie les indicateurs d'évaluation). Nous revenons à cette liste des SP afin, maintenant, d'identifier nos FSPV et partant de là nos lieux de stages et d'intégration.

En résumé :

Construire les FSPV part en premier lieu d'une démarche d'identification des SP. C'est une démarche de formalisation qui reflète la complexité des tâches exercées par un professionnel de la santé. Néanmoins nous voyons qu'il est possible de décoder cette complexité par un travail de précision. Un critère important de qualité pour la récolte des données et pour le RCI qui sera établi en fin de course est la recherche d'*exhaustivité*. C'est l'exhaustivité qui permet le mieux de s'assurer des liens entre tous les éléments d'un même ensemble et qui va garantir en grande partie la qualité du cadre théorique de référence.

Il s'agit donc de travailler à une vision de la profession en utilisant (et en faisant aussi un certains nombre d'allers retours) les différents ingrédients que sont :

- les grandes fonctions ou « fonctions prescrites »
- les réalités professionnelles ou « fonctions prestées »
- les lieux d'exercices professionnels ou contextes d'actions

L'ensemble de ces ingrédients est éminemment contextuel (national, régional, local).

L'étape A nous a ainsi permis une vision en faveur d'une récolte exhaustive de données. Nous avons séparé les éléments (en regard d'un même objet, problème, ensemble, changement), il s'agit maintenant de les relier.

En effet, il s'agit maintenant d'assurer la *traduction didactique* au même titre que nous l'avons fait pour l'AAC en passant du référentiel de métier au référentiel de compétences (se référer au cadre théorique : le triangle d'adéquation dans la gestion des RHS). Nous allons passer des SP qui font partie du référentiel de métier aux FSP qui font partie d'un référentiel de compétences. Pour assurer ce *passage didactique* nous allons décrire l'étape suivante.

Point B de l'annexe 2

B. Catégoriser les Situations professionnelles (SP) en Familles de situations professionnelles (FSP) (traduction didactique)

L'étape B dans la construction des FSP assure notamment le lien entre l'AAC et l'ASC. On retrouve ainsi une logique matricielle mais avec deux portes d'entrées très différentes. L'une basée sur une logique de capacités, transversale, l'autre basée sur une logique d'intégration, contextuelle ou situationnelle. Les deux logiques renforcent la capacité de transfert de l'apprenant dans la mesure de leur bonne utilisation.

L'étape B assure le croisement des situations professionnelles avec les compétences, capacités et critères d'une part et avec les contextes, conditions et contraintes d'autre part (*les paramètres d'une FSPV*). Ces deux aspects sont analysés en même temps et nécessitent une prise de décision, toujours consensuelle, qui intègre les deux types de données.

Croisement avec les compétences, capacités (paliers de compétence) et critères

Après avoir identifié sur base des grandes fonctions, des réalités professionnelles et des lieux d'exercices professionnels les SP, un temps d'analyse s'impose afin de favoriser la fusion/intégration des SP et identifier les FSPV (pour arriver à un maximum de 2 à 6 FSPV de façon à garantir le critère de faisabilité) et de préciser les attendus en terme de formation et d'évaluation liés à ce choix des FSPV. C'est ainsi qu'une étape méthodologique nouvelle entre en ligne de compte : le croisement des FSPV avec les compétences et capacités et l'utilisation d'une grille de critères qualitatifs.

Lien avec les compétences et capacités (paliers de compétences) :

Le croisement des compétences et capacités avec les SP permettra un certain⁸ degré de fusion et donc de synthèse dans l'écriture des FSPV. Il s'agit ici de repérer les situations professionnelles qui mobilisent les mêmes capacités et compétences et permettent donc d'être fusionnées. Par ailleurs et quelle que soit la situation, le croisement des FSPV cette fois ci avec les compétences et capacités servira d'étape de validation interne et de cohérence méthodologique dans le cadre de l'écriture du RCI. En effet, ce croisement permet à la fois de vérifier qu'il n'y a pas de zone non investie (tant en formation qu'en évaluation) entre les FSPV en cours d'identification et les compétences visées dans la formation et de favoriser la fusion de FSPV quand les compétences et surtout capacités mobilisées sont sans doute les mêmes entre deux FSPV. Ce croisement sera également utile pour guider à la rédaction des FSPV.

Remarque : à ce niveau une remarque s'impose. En effet et comme déjà précisé, le croisement à la fois des SP et ensuite des FSPV avec les compétences et capacités sert d'une part de mécanisme de validation interne et, d'autre part, sert également à préciser quelles capacités et compétences seront plus particulièrement évaluées dans une FS plutôt qu'une autre. Dans cette deuxième situation nous sommes alors déjà occupés à préciser des éléments du référentiel de formation et d'évaluation. **Ainsi lors de l'écriture des FSPV il est nécessaire d'avoir une vue minimale sur la formation et l'évaluation** (assurer une cohérence entre les savoirs sous jacents aux RCI, RFi et REi, les dispositifs pédagogiques favorables à leur maîtrise et les unités d'évaluation. Cette projection se fait déjà lors du temps d'analyse du tableau de spécification des compétences et capacités à mobiliser dans chacune des FSPV.

⁸ Selon le nombre de FSPV auxquels nous allons arriver et en fonction du système de notation qui sera défini (règle des 2/3 ou de 1/2 etc.) il sera ou non possible de prioriser certains compétences et/ou paliers de compétences dans certaines FS plus que dans d'autres

Néanmoins en fonction du niveau systémique où nous nous trouvons pour la construction du RCI il faudra être attentif à ne pas trop limiter les FSP afin de laisser une marge de manœuvre quant aux choix qui seront fait lors des étapes suivantes de construction des référentiels de formation et d'évaluation intégrés.

Lien avec les critères (grille de critère) :

Comme nous le verrons juste après, le contexte est un ingrédient qui a son importance quand il s'agit de séparer ou non deux FSPV pour lesquelles les compétences semblent vraiment identiques, par exemple : FSPV superviseur et FSPV formateur dans un contexte de supervision formative⁹. Néanmoins si ces contextes sont tellement différents, c'est qu'ils mobilisent éventuellement des savoirs différents, ou bien qu'un même type de savoirs, mobilisé dans des contextes aussi différents va renforcer la capacité de transfert (pour autant qu'une attention est portée sur l'analyse réflexive (...)), ou, autre hypothèse, qu'une intégration de ces savoirs devrait répondre à des « critères qualitatifs attendus » différents.

On voit apparaître un nouvel ingrédient, outre, les grandes fonctions, les lieux d'exercices professionnels (contextes) et les réalités professionnelles, il existerait également des critères **qualitatifs permettant de préciser** ce qu'on voudrait évaluer derrière cette FSPV.

Par exemple pour la FSP « superviseur des équipes cadres », les critères *d'empathie* et *de continuité des soins* par exemple vont primer sur ceux de la qualité d'une animation de groupe (même si ce critère a aussi son importance en supervision d'une activité d'éducation pour la santé par exemple, mais moins aisé à rencontrer qu'une animation organisée dans le cadre d'une formation). Par contre, on pourra considérer que le critère *de participation* devra être évalué dans les deux FSPV¹⁰.

Pour pouvoir utiliser une liste de critères qualitatifs, il est impératif qu'un travail de clarification des représentations et des valeurs que sous tendent des critères qualitatifs soit assuré auparavant (cadre théorique préalablement défini par le groupe en production). Cette liste de critères devient alors un cadre de référence complémentaire au RCI en renforçant la cohérence globale à travers la précision des critères et indicateurs du référentiel (ces critères seront en suffisamment bonne cohérence avec le cadre de référence professionnel qui devrait se retrouver dans tous RC car il précise les finalités de la formation et de la profession).

C'est la même grille de critère qui devrait servir à préciser les indicateurs que nous allons définir dans l'AAC.

En **résumé** nous pouvons déjà préciser ici que ce qui compte avant tout dans la construction du RCI est l'exhaustivité des FS en regard :

- des ingrédients du référentiel de métier, prescrit et presté (grandes fonctions, lieux d'exercices professionnels et situations professionnelles rencontrées effectivement sur le terrain)
- des compétences et capacités (ou paliers de compétence)
- des critères qualitatifs

⁹ Il serait nécessaire de proposer un autre exemple dans le cas du suivi du projet Leonardo, par exemple deux situations professionnelles différentes comme la chirurgie et la médecine.

¹⁰ De nouveau cet exemple n'est pas en adéquation avec le projet Leonardo et un autre exemple devrait être donné.

Pour citer ce document :

Parent, F. (2009). *Identification et rédaction des familles de situations professionnelles ou de vie (FSPV) éléments méthodologiques.*

Ressource en ligne sur le site de l'École de santé publique – Université libre de Bruxelles. Téléchargeable à l'adresse :

<http://www.ulb.ac.be/esp/peda-sp/>. Consulté le 19 décembre 2012

Ceci peut paraître en contradiction avec les lieux de stages parfois. En effet, ces éléments du résumé mettent en avant l'adéquation des réalités professionnelles avec celles de la formation, base de la théorie de l'APCi.

Néanmoins et comme nous allons l'aborder dans le paragraphe suivant, les réalités professionnelles sont parfois rattrapées par d'autres formes de réalités qui sont celles des contraintes environnementales de la formation.

Mais aussi, et comme déjà précisé, nous avons également opté pour une vision prospective de la formation, favorable à la meilleure adéquation possible avec les réalités rencontrées sur les terrains par les professionnels de la santé...ne l'oublions pas.

Croisements avec les contextes, conditions et contraintes

Si, comme cela vient d'être discuté, les compétences, capacités et critères vont aider à assurer la fusion des SP en faveur de l'identification des FSPV du référentiel de compétences, les contextes, conditions et contraintes vont également devoir être considérés.

Une FSPV est l'ensemble des situations présentant suffisamment de caractéristiques communes pour mobiliser les mêmes compétences et capacités, dans des contextes et conditions similaires.

Contrairement à l'AAC, l'ASC favorise la spécificité des contextes, sans pour autant les multiplier à outrance afin de rester dans un cadrage opérationnel en vue de la transposition didactique et donc des dispositifs de formation et d'évaluation.

Comme nous venons de le dire, le contexte est un ingrédient qui a son importance quand il s'agit de séparer ou non deux FSPV pour lesquelles les compétences semblent vraiment identiques, par exemple : FSP superviseur et FSP formateur dans un contexte de supervision formative. Néanmoins si ces contextes sont tellement différents, c'est qu'ils mobilisent éventuellement des savoirs différents, ou bien qu'un même type de savoirs, mobilisé dans des contextes aussi différents va renforcer la capacité de transfert.

..Lien avec les problèmes de santé prioritaires... :

Les contextes ne sont pas par ailleurs les contenus ou thèmes d'une FSP, mais bien les lieux d'exercices professionnels. C'est ainsi que la prise en charge de certains types de problèmes de santé n'est pas à mettre en relation avec les contextes, mais bien avec les compétences. C'est au moment du croisement avec les compétences et paliers de compétences, voir avec les critères, que la différenciation entre FSP liés à des pathologies différentes (par exemple maladies chronique versus problèmes de santé ponctuels ou à l'âge des populations (gériatrie versus pédiatrie etc.) pourra être discuté. A partir du moment où ce sont bien les mêmes compétences dans les mêmes contextes, il est plus pertinent de décliner la FS (lors de sa rédaction) dans les multiples thématiques qui peuvent être abordées (dans les pays du sud on aura ainsi la possibilité de décliner l'ensemble des programmes verticaux, paludisme, TBC, SIDA et IST, santé maternelle et infantile etc.). C'est la tâche intégrative qui importe plus que son contenu, néanmoins une vérification que l'ensemble des contenus est abordé sur le temps du curriculum est facilement assurée par une vision globale de la déclinaison des FS pour l'ensemble des années du curriculum. Par ailleurs le choix du contenu ou des thématiques sera analysé aussi regard des lieux de stages (ici nous sommes déjà en projection de l'écriture des FSP et du référentiel de formation).

La question qui est abordée à travers ce dernier paragraphe est celle des savoirs cognitifs d'un programme par compétences. Nous pouvons préciser que ces savoirs sont intégrés aux compétences et plus particulièrement aux capacités (paliers de compétences) à maîtriser d'une part, et à l'ensemble des situations problèmes (maladies ou problème de santé plus global) qui sont déclinées dans la rédaction des FSP comme nous venons de le préciser. Une analyse, à posteriori, des savoirs cognitifs développés dans un curriculum basé sur une APCI est une démarche pertinente dans l'argumentaire en faveur des approches pédagogiques innovantes tel que l'Apprentissage par Problème. C'est le RFI qui le mieux devrait permettre ce type d'analyse.

Les FSP sont des situations professionnelles courantes qui doivent pouvoir être gérées par les étudiants lors de leurs stages. Nous revenons ainsi à une question déjà soulevée, celles des contraintes, ressources et des conditions nécessaires à l'exercice, en stage, des FSP définies dans un curriculum.

Comme annoncé au départ, un retour sur le lien entre FSP et lieux de stage devrait encore être débattu. La question est de savoir dans quelle mesure l'institution est prête au changement (en terme d'attitudes et de ressources). Il est intéressant de travailler sur les FSP dans une vision de maximaliser l'adéquation entre réalités professionnelles et formation et, dans un second temps, de voir dans quelle mesure les stages reflètent les FSP auxquelles nous arrivons. Si ces lieux de stage sont fortement éloignés des FSP, il s'agit alors d'analyser le degré de vision prospective qu'il est possible d'envisager en fonction des contraintes et des changements que cela nécessite pour l'institution.

Par exemple si la réalité professionnelle des infirmières en Belgique témoigne qu'un grand nombre d'entre elles travaille dans des milieux de vie, selon des approches communautaires, et que la formation n'a prévu aucun stage sur ces terrains d'action, la question du changement se pose.

Maintenant même sans modifier les stages, est-il possible d'envisager la création de FSP fictives mais suffisamment authentiques pour tout de même former à l'intégration et la maîtrise de cette FSPV ? Ces questions sont des débats à avoir au sein de chaque structure de formation ou pour chaque niveau institutionnel questionné par le changement. Ce serait alors plutôt des situations d'intégration construites pour intégrer différents types de savoir qu'il est difficile de rencontrer de façon réaliste actuellement dans un stage¹¹. Par ailleurs, le tableau 2 de l'article sur l'évaluation (De Boeck, 2008) présente les dispositifs pédagogiques ou d'évaluation propice à l'intégration (FSPV). Nous pouvons envisager de fait, quand le stage n'est pas réalisable, d'autres dispositifs ou la répétition d'une situation d'intégration. Ce qui importe dans ce tableau (et comme cela a déjà été précisé précédemment) c'est le respect :

- qu'un même objet (capacité et/ou PC) soit mobilisé et évalué dans chacun des dispositifs d'une même FSP
- qu'un même objet (capacité et/ou PC) soit mobilisé au moins trois fois dans des FSP différentes (éventuellement deux fois dans la mesure ou cela serait la règle des 50% qui assure la maîtrise ou la non maîtrise d'un PC)

¹¹ En seconde année en Belgique (ISEI) il semble que c'est cette démarche qui est prise comme option pour combler certaines FS défailtantes en termes d'adéquation du RC avec les réalités professionnelles du pays.

II. 3 Rédiger les FSPV (étape C de l'annexe 2 : rédaction des FSP)

Guide pour la rédaction des FSP :

Il s'agit de présenter une situation plausible et parmi les plus courantes et représentatives pour l'étudiant d'année terminale.

La situation devrait être assez précise pour que l'on « voie » de quoi il s'agit et pas trop compliqué pour éviter de s'égarer dans des détails.

Il est nécessaire que la description de la FSP laisse la place à des cas de figures différents mais de niveau de complexité, d'exigence, semblables.

Le contexte :

Il faut préciser le contexte dans lequel on mettra l'étudiant pour montrer sa maîtrise des compétences. Il s'agit de décrire le type de situation à gérer, de patient à soigner : patient dépendant ou non, sachant communiquer ou non, chronique ou aigu, stable ou instable...ou, pour une situation de groupe : combien de personnes, présentant quelles caractéristiques ? Etc.

Nous pourrions rappeler que l'écriture des FSP bénéficiera de l'utilisation des contextes (à partir des SP) et critères déjà formalisés. Eventuellement la logique de la mise en situations problèmes (lien avec les dispositifs d'APP¹²) facilite la rédaction des FSP tout comme celle des SI (Situations d'intégration).

Activités :

Il faut préciser ce que le professionnel doit faire ou devrait normalement faire : rédiger une lettre, un rapport, consulter des données, réaliser une ou plusieurs techniques, faire un graphique, un schéma, organiser une réunion... (Attention à ne pas simplement remettre point par point les capacités, mais à reformuler dans une phrase). Assurer le lien avec les critères qualitatifs prioritaires pour la FSP (Exemple : critère « approche pluridisciplinaire » prévoir la description d'une activité ou d'une production qui rende compte d'une approche pluridisciplinaire).

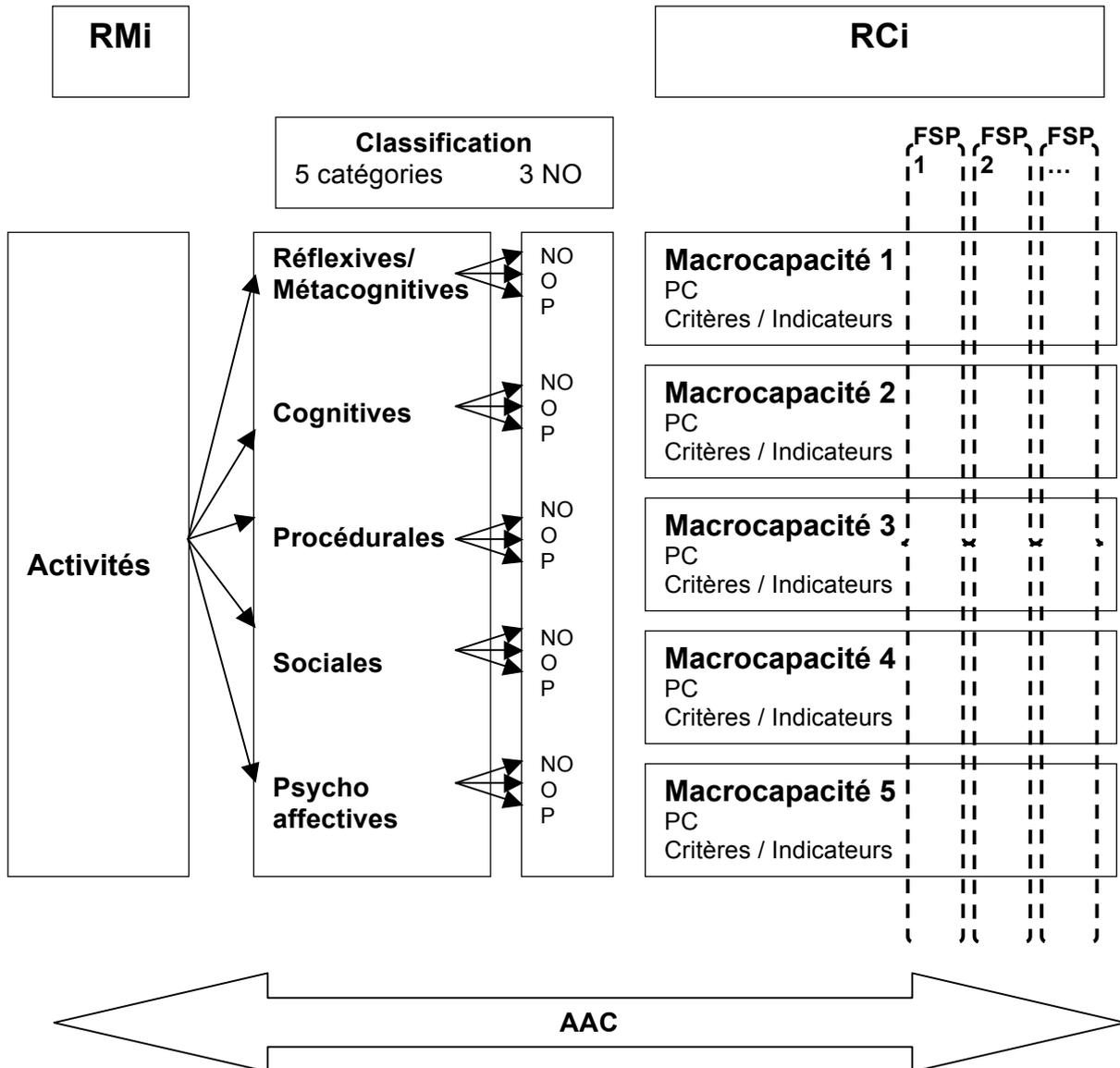
Conditions :

Il s'agit de décrire dans quelles conditions l'étudiant devra travailler : seul, en groupe ?, de combien de personnes ? Avec quelle aide ? Quelles ressources ?

¹² Apprentissage par problème

Annexes

Annexe 1 : Intégration de l'AAC et de l'ASC dans une APCI



Pour citer ce document :

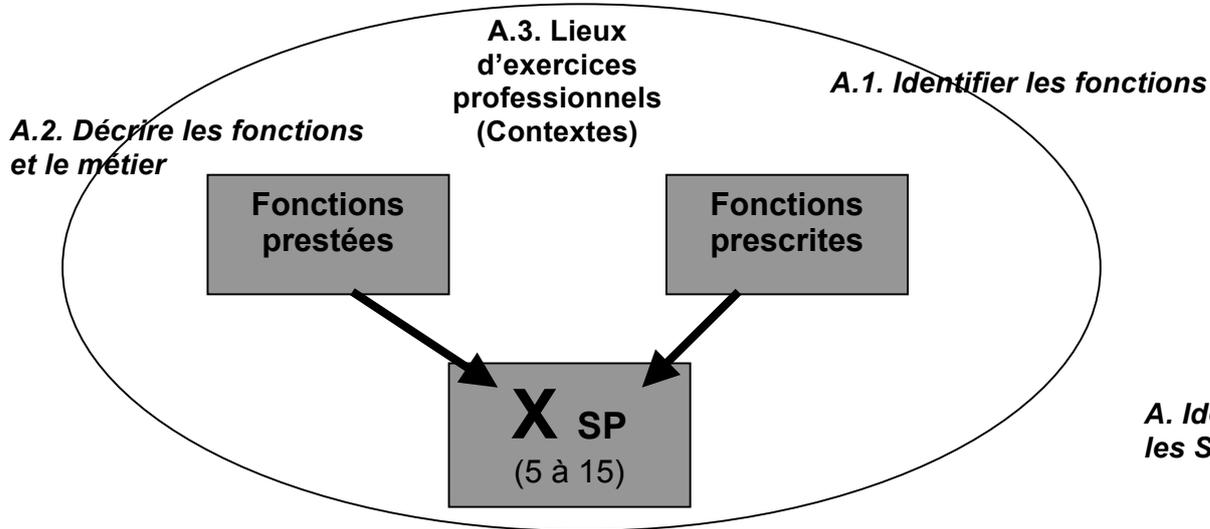
Parent, F. (2009). *Identification et rédaction des familles de situations professionnelles ou de vie (FSPV)* éléments méthodologiques.

Ressource en ligne sur le site de l'École de santé publique – Université libre de Bruxelles. Téléchargeable à l'adresse :

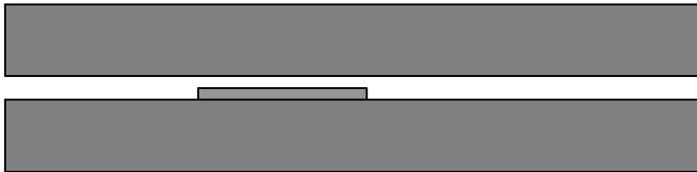
<http://www.ulb.ac.be/esp/peda-sp/> . Consulté le 19 décembre 2012

Annexe 2 : Construction des Familles de situations professionnelles (FSP) dans le cadre d'une APCI

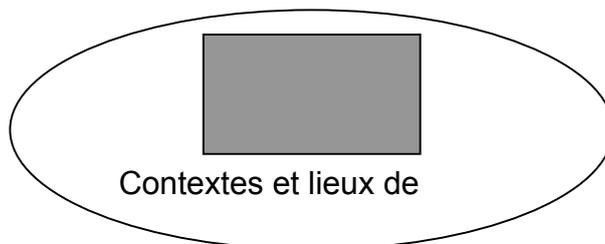
A. Récolter les données



A. Identifier et décrire les SP



B. Catégoriser les SP en FS (traduction didactique)



C. Rédiger les FSPV