



**HAL**  
open science

## **Quelle stratégie pour accompagner la révision des curriculums vers une approche par compétences**

Paul Quesnay, Marie Checcacci, Marc Skerrett, Sarah Héry, Eve Séguret,  
Emmanuel Perrin, Catherine Creuly, Rémi Gagnayre

### ► **To cite this version:**

Paul Quesnay, Marie Checcacci, Marc Skerrett, Sarah Héry, Eve Séguret, et al.. Quelle stratégie pour accompagner la révision des curriculums vers une approche par compétences. Congrès international de pédagogie des sciences de la santé (SIFEM 2025), May 2025, Orléans, France. , Pédagogie Médicale (26), pp.S109-S154, <10.1051/pmed/2025008>. <hal-05265459>

**HAL Id: hal-05265459**

**<https://hal.science/hal-05265459v1>**

Submitted on 17 Sep 2025

**HAL** is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

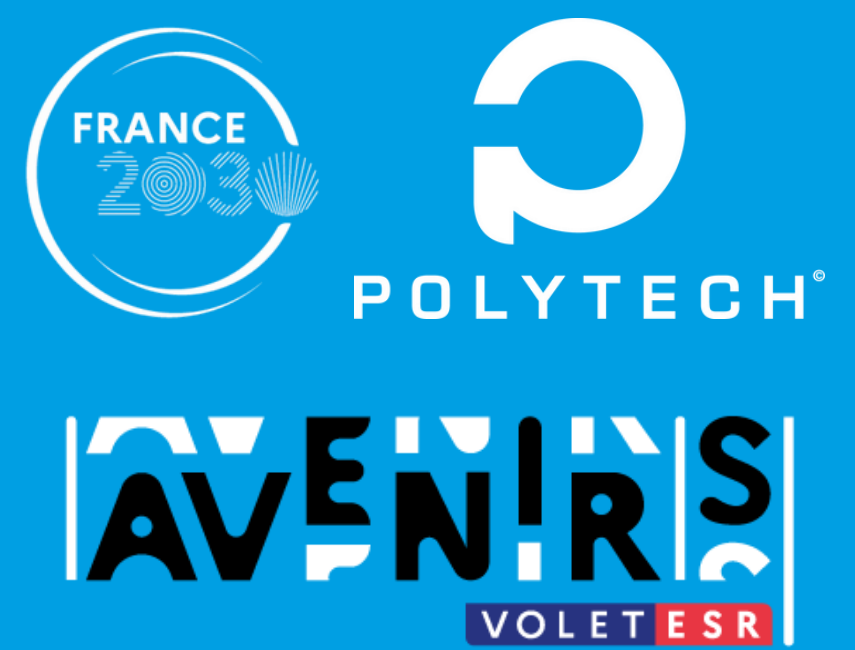
L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.



HAL Authorization



# QUELLE STRATÉGIE POUR ACCOMPAGNER LA RÉVISION DES CURRICULUMS VERS UNE APPROCHE PAR COMPÉTENCES



Paul Quesnay<sup>a,b,\*</sup>, Marie Checcacci<sup>b</sup>, Marc Skerrett<sup>b</sup>, Sarah Héry<sup>b</sup>, Eve Séguret<sup>b</sup>, Emmanuel Perrin<sup>c</sup>, Catherine Creuly<sup>d</sup>, Rémi Gagnayre<sup>a</sup>

a : Université Sorbonne Paris Nord, UFR SMBH, Laboratoire Éducatifs et Promotion de la Santé UR-3412 (LEPS), F-93430 Villetaneuse, France ; b : Fondation partenariale Polytech, Nantes, France ; c : Université Lyon 1, Polytech Lyon, 69100 Villeurbanne, France ; d : Université Clermont-Auvergne, Polytech Clermont, 63100 Aubière, France ; \* : contact : paul.quesnay@polytech-reseau.org

## INTRODUCTION

L'Approche Par Compétences (APC) s'est imposée ces dernières années dans les réformes de l'enseignement supérieur français. La littérature fournit des ressources sur les notions clés de l'APC et les étapes à suivre pour sa mise en œuvre (1).

Pourtant, la connaissance des étapes à suivre n'est pas toujours suffisante pour mener à bien la révision du curriculum de formation vers l'APC. Les équipes pédagogiques sont souvent peu préparées ni accompagnées au pilotage du changement et à sa traduction dans les pratiques pédagogiques (2). Cette question de l'accompagnement au changement semble d'autant plus importante pour les instituts qui regroupent plusieurs filières et pour les réseaux d'instituts de formation.

**Objectif : étudier les résultats préliminaires d'une stratégie de changement mixte et multisite (réseau d'écoles Polytech), pour accompagner la révision des curriculums vers l'APC.**

## MÉTHODE

Ce travail a été réalisé dans le cadre du programme AVENIR(s) - ANR France 2030.

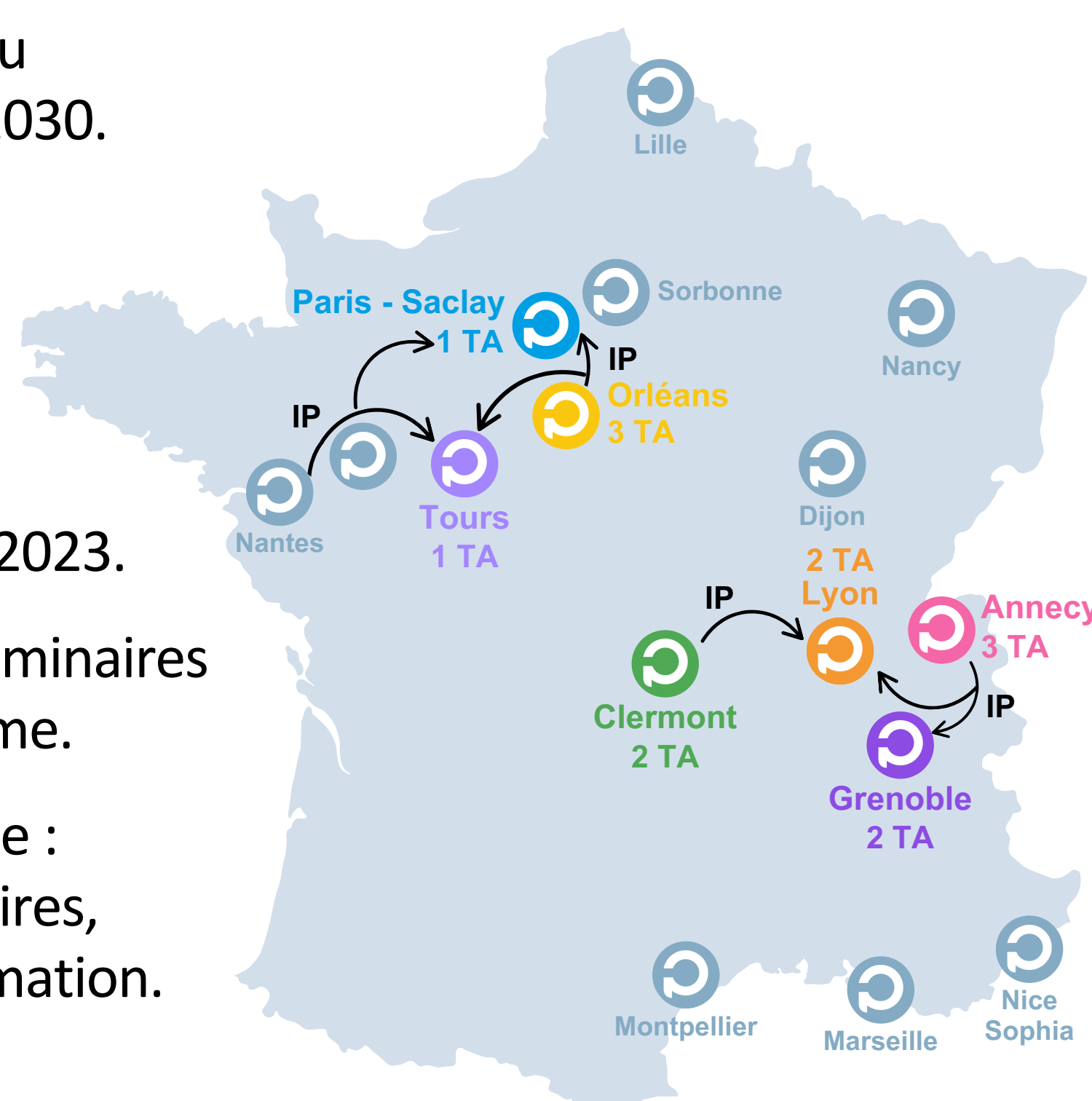
### Population d'étude au 31/03/2025

n=14 spécialités issues de 7 écoles universitaires d'ingénieur se sont engagées en tant qu'expérimentation terrains d'AVENIR(s) (TA) depuis nov. 2023.

n=2 ont été exclues des résultats préliminaires car présentes < 1 an dans le programme.

En moyenne, chaque spécialité totalise : 17 enseignants-chercheurs, 22 vacataires, 103 étudiants sur les 3 années de formation.

Terrains d'AVENIR(s) Polytech (TA) (n=14) et ingénieurs pédagogiques (IP)



### Équipe d'accompagnement

Un coordinateur et 4 ingénieurs pédagogiques (IP) ont été déployés :

- à partir de 2024 à Orléans, Annecy
- à partir de 2025 à Clermont, Nantes (fondation Polytech)

### Principes de la stratégie de changement

Penser le changement d'un point de vue curriculaire et global (3)

1. Considérer les changements comme un phénomène d'apprentissage aux niveaux individuels, collectifs et institutionnels (4,5)
2. Favoriser la réflexivité en s'appuyant sur la posture d'individu tercéisateur des ingénieurs pédagogiques (2,6)
3. Utiliser la recherche pour la conduite du changement (7)
4. Soutenir les conditions d'une réforme pédagogique permanente (8,9)

### Modalités d'action et acteurs impliqués

- Ateliers réflexifs 1 (AR1) : analyse des besoins et planification, acteurs institutionnels : directeur des formations, de spécialité, chargé de mission
- AR « journées APC », collectifs d'enseignants de toutes les spécialités de l'école
  - AR2 : construction du référentiel de compétences
  - AR3 : révision du dispositif d'évaluation
  - AR4 : révision des activités pédagogiques de mise en situation
- AR selon les opportunités, format individuel ou collectif dans une spécialité
- Rencontres mensuelles entre les TA, acteurs institutionnels inter-Polytech

### Mode de recueil et d'analyse

Recueil des résultats de la stratégie de changement réalisé à partir :

- du carnet de bord de l'équipe d'accompagnement compilant les compte-rendus de chaque action réalisée
- des documents pédagogiques produits par les TA

Analyse descriptive préliminaire (triangulation) :

- dynamique de changement : reconstitution chronologique des actions
- niveau d'institutionnalisation des productions en lien avec l'APC (AR2 à AR4)

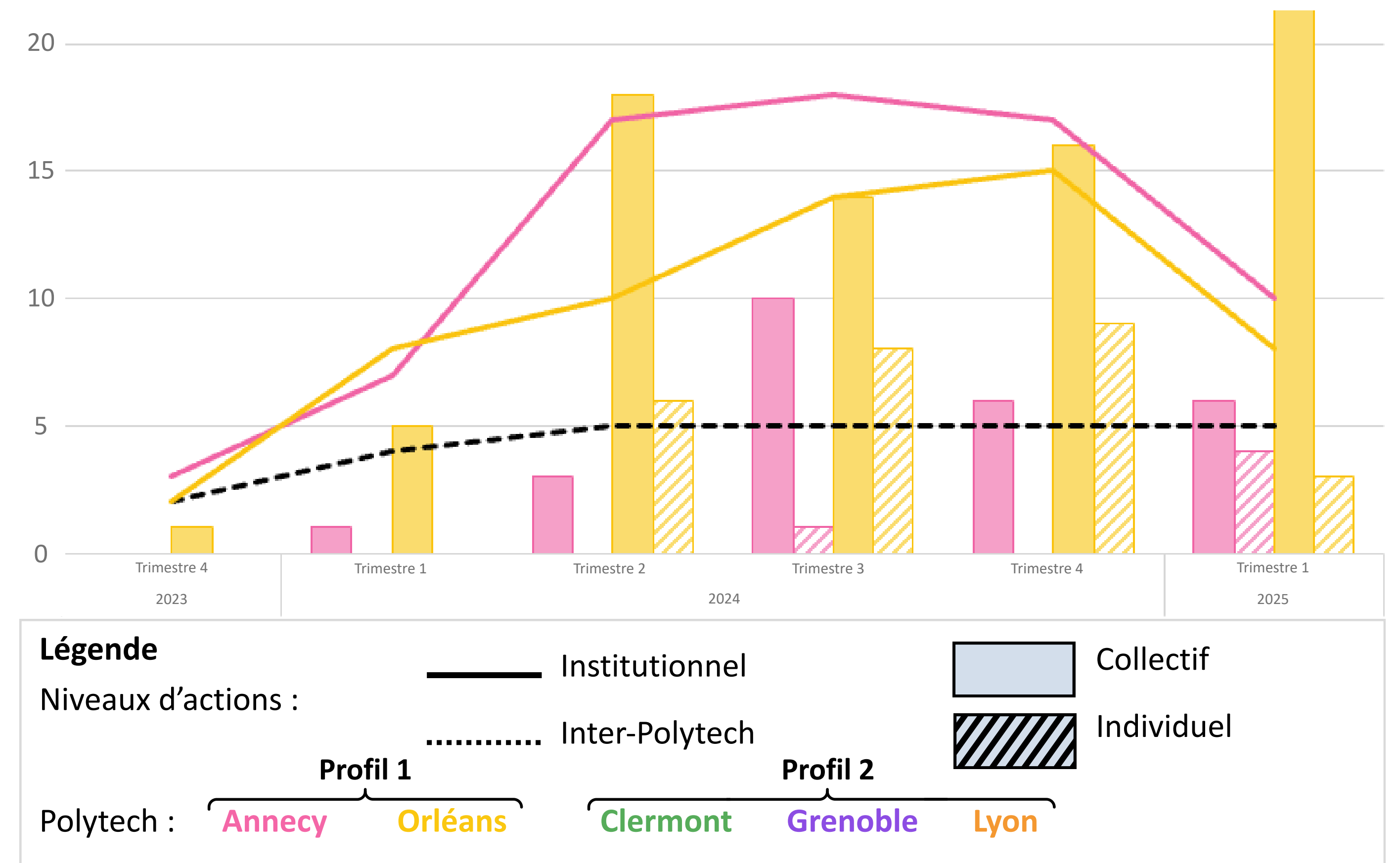
## RÉSULTATS

Les actions ont été amorcées à un niveau institutionnel. Deux profils de changement se dégagent selon la dynamique entre les niveaux d'actions au cours du temps.

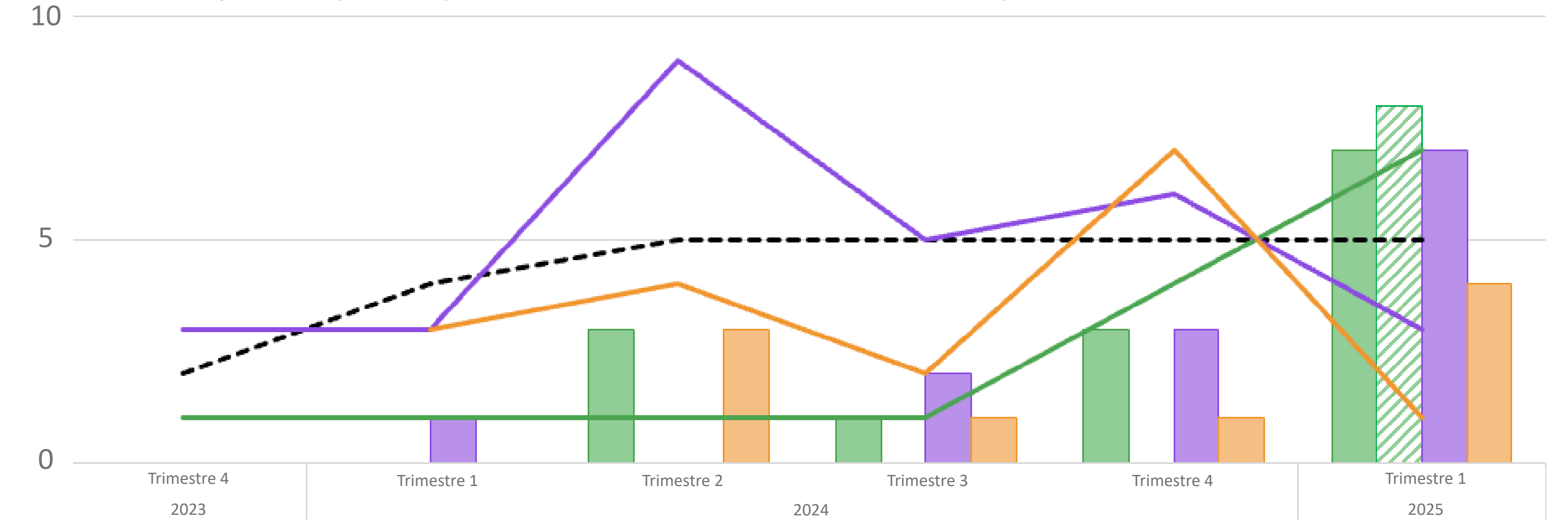
**Profil 1** : dès le 3<sup>ème</sup> trimestre les actions collectives et individuelles dépassent les actions inter-Polytech et pour une école les actions institutionnelles. Elles sont élevées (n>5 par trimestre) et maintenues dans le temps. L'institutionnalisation des productions en lien avec l'APC est très avancée ou aboutie. IP présent précocement.

**Profil 2** : à 1 an les actions collectives dépassent les actions institutionnelles et inter-Polytech. L'institutionnalisation des productions va de avancée à aboutie. Une école présente des actions individuelles et tend vers le profil 1 avec l'arrivée d'un IP.

Profil 1 : dynamique importante et établie dans le temps (n= 6 TA, issus de 2 écoles)



Profil 2 : dynamique modérée, croissante dans le temps (n= 6 TA, issus de 3 écoles)



Niveau d'institutionnalisation des productions pédagogiques en lien avec l'APC

	Profil 1 (n=6 spécialités TA)		Profil 2 (n=6 spécialités TA)		
Institutionnalisation	Très avancée	Aboutie	Avancée	Très avancée	Aboutie
AR2 : référentiel		6		3	3
AR3 : évaluation	3	3	1	2	3
AR4 : activités	3	3	1	1	4

Avancé : en cours de réalisation, plusieurs sessions de travail avec une partie de l'équipe ; Très avancé : finalisé, validation par l'ensemble de l'équipe ; Aboutie : utilisation, affichage et diffusion dans le TA

## DISCUSSION

### Apport des résultats préliminaires

Confirmation de l'intérêt de la stratégie de changement pour la révision des curriculums vers l'APC, coordonnée dans plusieurs formations ingénieures :

- les 2 profils identifiés illustrent la notion de dynamique-frontière (2)
- cette dynamique semble être un indicateur pertinent pour ajuster la stratégie avec les porteurs du changement, dans une logique participative (5)
- les activités réflexives portant sur le référentiel, l'évaluation ou les activités de mise en situation ont joué le rôle d'objet-frontière (10) : elles ont permis une acculturation à l'APC conduisant à son institutionnalisation progressive
- l'action et la posture des IP (2) semblent être facilitateurs de l'engagement de plusieurs types d'acteurs, contribuant à un leadership distribué (4)

### Perspectives d'étude

- le maintien de l'institutionnalisation de l'APC et l'analyse de ses effets
- la convergence possible des deux profils dans le temps

## RÉFÉRENCES

1. Poumay M, Tardif J, Georges F. Organiser la formation à partir des compétences - Un pari gagnant pour l'apprentissage dans le supérieur. Louvain-la-Neuve: De Boeck supérieur; 2017.
2. Quesnay P, Poumay M, Gagnayre R. Accompagner la mise en œuvre de l'approche par compétences dans les formations en santé : perspectives d'une stratégie de changement pragmatique portée par un individu tercéisateur dans un institut de formation en ostéopathie. Pédagogie Médicale. 2022;23(1):49-67.
3. Martone A, Sireci SG. Evaluating Alignment Between Curriculum, Assessment, and Instruction. Review of Educational Research. 1 déc 2009;79(4):1332-61.
4. Brabant C, Caneva C, Bernatchez J. La gestion du changement à l'école: petit manuel à l'intention des cadres scolaires. Québec: Presses de l'Université du Québec; 2020. 226 p. (Leadership et administration en éducation).
5. Henderson C, Beach AL, Finkelstein N. Four Categories of Change Strategies for Transforming Undergraduate Instruction. In: Tynjälä et al. eds. Transitions and Transformations in Learning and Education. Dordrecht: Springer Netherlands; 2012. p. 223-45.
6. Desgagné S, Bednarz N, Lebuis P, Poirier L, Couture C. L'approche collaborative de recherche en éducation: un rapport nouveau à établir entre recherche et formation. Revue des Sciences de l'éducation. 2001;27(1):33-64.
7. Marcel JF. Fonctions de la recherche et participation : une épistémocompatibilité dans le cas de la recherche-intervention. questions vives. 15 déc 2020;[33].
8. Ndoye M. Réformes éducatives : attentes et conduite du changement. Revue internationale d'éducation de Sèvres. 30 avr 2020;(83):45-55.
9. Quesnay P, Gagnayre R. Favoriser le changement au sein d'une institution. In: Comment mieux former et évaluer les étudiants en médecine et en sciences de la santé ? 2e éd. Louvain-la-Neuve: De Boeck Supérieur; 2023. p. 433-46.
10. Akkerman S, Bruining T. Multilevel boundary crossing in a Professional Development School Partnership. J Learn Sci 2016;25:240-84.