

Novembre 2023

# Enquête de sur l'engagement du corps professoral et du personnel

APERÇU DES RÉSULTATS



**UNIVERSITY  
OF ALBERTA**



# Aperçu des résultats

**L'Université de l'Alberta est l'une des principales institutions d'enseignement et de recherche au Canada. Depuis notre création en 1908, nous avons bâti une réputation d'excellence. Au cours des 115 dernières années, l'université s'est développée et joue un rôle important en Alberta, au Canada et à l'échelle mondiale. Entre 2020 et 2023, l'université a connu d'importants changements, notamment une restructuration dans le cadre de l'initiative « L'Université de l'Alberta de demain » (UAT) et des réactions à la pandémie de COVID-19.**

Une enquête sur l'engagement a été menée à l'automne 2019. Cependant, en raison des perturbations causées par la pandémie et de la restructuration significative, les résultats de l'enquête n'ont pas été communiqués de manière cohérente à toutes les facultés et tous les services. Les résultats de l'enquête de 2019 ne reflètent plus l'environnement actuel et ne fournissent pas un point de référence approprié pour l'environnement actuel de l'université.

En 2023, bon nombre des changements et des défis des années précédentes sont moins prédominants, et l'université entre dans une nouvelle ère initiée par le Plan stratégique universitaire. En tant que tel, c'est un moment propice pour mettre en œuvre des changements visant à améliorer l'engagement du personnel et du corps professoral ainsi que la culture globale de l'université.

En mai 2023, une enquête auprès du corps professoral et du personnel a été réalisée pour recueillir des perceptions sur les forces et les domaines d'opportunité de l'université. Cette enquête a donné au corps professoral et au personnel l'occasion d'exprimer leurs points de vue sur divers sujets liés à l'environnement de travail sur leur campus, à leur faculté, service et/ou département, ainsi qu'à leurs expériences dans leur rôle. Les résultats sont destinés à guider l'engagement de la haute direction à travailler ensemble pour continuer à faire progresser l'université.

En regardant vers l'avenir, les résultats de l'enquête de 2023 fourniront à l'université un point de référence pour mesurer les progrès de l'engagement du personnel et du corps professoral en utilisant des méthodologies cohérentes pour les enquêtes futures. Les enquêtes seront réalisées tous les deux ans.

## Participation à l'enquête

Tous les membres du personnel et du corps professoral en poste au 1er avril 2023 ont été invités à participer à l'enquête. Les répondants comprenaient le personnel académique permanent et temporaire, le personnel de soutien salarié, le personnel exclu, les boursiers postdoctoraux, les employés étudiants et le personnel de soutien occasionnel.

Le taux de participation global à l'enquête a été de 51 % (5 368 participants sur 10 626 employés actifs). Nous sommes satisfaits de ce taux de participation à l'enquête.

Malgré la distribution de l'enquête à l'ensemble du corps professoral et du personnel, nous sommes conscients que les résultats ne correspondent pas nécessairement à la composition de la communauté universitaire. Par exemple, le Collège des sciences de la santé, les boursiers postdoctoraux et les étudiants diplômés sont sous-représentés dans les résultats, tandis que les portefeuilles des vice-présidents et l'administration académique sont surreprésentés dans les résultats.

## Résultats de l'enquête et analyse

L'enquête comprenait 61 questions à choix multiples et deux questions ouvertes. Les résultats de l'enquête ont été classés en deux résultats clés : l'engagement et l'habilitation. Lorsque le corps professoral et le personnel sont engagés et habilités, ils sont motivés et capables de réussir; ils peuvent offrir une expérience étudiante optimale; et ils sont plus susceptibles de continuer à travailler à l'université et de la recommander à d'autres.

### L'engagement

L'engagement est défini comme le « désir de ». Par exemple, le corps professoral et le personnel sont-ils engagés envers l'université et sont-ils prêts à fournir des efforts supplémentaires pour le bien de l'université?

Parmi les répondants :

**55 %**

ont indiqué un engagement favorable

**23 %**

ont indiqué un engagement neutre

**22 %**

ont indiqué un engagement défavorable

### L'habilitation

L'habilitation est définie comme le « pouvoir faire ». Par exemple, les compétences et les capacités du corps professoral et du personnel sont-elles pleinement utilisées dans leurs rôles, et l'environnement universitaire les soutient-il dans l'accomplissement de leur travail?

Parmi les répondants :

**64 %**

ont indiqué un engagement favorable

**15 %**

ont indiqué un engagement neutre

**21 %**

ont indiqué un engagement défavorable

Notre score d'engagement favorable (55 %) et notre score d'habilitation favorable (64 %) sont tous deux inférieurs aux références fournies par les administrateurs de l'enquête. Ces résultats constituent un point de départ alors que nous visons à développer l'engagement et l'habilitation.

Les réponses neutres pour l'engagement et l'habilitation indiquent qu'il existe des possibilités à court terme de nous améliorer grâce à la planification d'actions et à d'autres initiatives d'engagement.

Les réponses favorables, neutres et défavorables fournissent un aperçu de nos forces et de nos opportunités en ce qui concerne l'engagement et l'habilitation.

## Forces

Les résultats de l'enquête ont identifié les forces suivantes, avec des résultats favorables allant de 79 % à 86 % :

- Le corps professoral et le personnel affirment que la personne dont ils relèvent les traite avec respect et est accessible lorsque cela est nécessaire.
- Les personnes de leur équipe s'engagent à fournir des services de haute qualité.
- Ils ont une bonne compréhension des règles et des procédures de santé et de sécurité.
- Ils se sentent respectés en tant qu'individus.
- Le corps professoral et le personnel occupent des postes qui correspondent à leurs compétences et à leurs capacités, et qui leur offrent des possibilités de croissance.

## Opportunités

Les résultats montrent que les principales occasions d'augmenter l'engagement et l'habilitation, avec des résultats favorables allant de 24 % à 73 %, sont :

- Améliorer la manière dont l'université écoute les préoccupations des employés.
- Améliorer le partage efficace des idées et des ressources dans l'ensemble de l'université.
- Accroître la confiance dans l'organisation et la structure de l'université.
- Augmenter la confiance dans les actions et les comportements de la haute direction exécutive (président, vice-rectrice et vice-président(e)s).
- Prioriser la levée des obstacles pour le corps professoral et le personnel concernant : le manque de ressources; le partage d'informations; la fourniture d'un soutien de haute qualité de la part de l'ensemble de l'université; les formations insuffisantes; et veiller à ce que les membres du personnel aient suffisamment d'autorité pour exercer leur rôle.

## Équité, diversité and Inclusion

Soixante-dix pour cent des répondants ont répondu favorablement quant à la réussite de l'université à créer une expérience favorable pour les employés en ce qui concerne l'équité, la diversité et l'inclusion. Bien que les résultats soient moins favorables que les références externes (de 10 points de pourcentage), il y a eu un résultat favorable élevé en ce qui concerne le traitement équitable (85 %) et le respect des différences (77 %).

L'université a réussi à constituer une main-d'œuvre diversifiée, avec plus de jeunes, de femmes et d'autres identités de genre que ce qui est généralement signalé au Canada. Cependant, les résultats de cette enquête et ceux du **Recensement de l'EDI de la main-d'œuvre de l'Université de l'Alberta** indiquent qu'il est nécessaire de déployer davantage d'efforts pour augmenter le nombre de personnes autochtones et de personnes en situation de handicap. Réflexions



## Réflexions

Le corps professoral et le personnel sont essentiels au soutien des missions essentielles de l'enseignement et de la recherche.

L'enquête reflète les sentiments autour des défis que le corps professoral et le personnel rencontrent. Les réponses à l'enquête nous aident à travailler de manière proactive à travers l'université. Bien qu'il y ait des opportunités d'amélioration, l'enquête montre qu'il existe une base solide de fierté envers l'université et d'optimisme pour l'avenir.

Le temps que le corps professoral et le personnel ont pris pour fournir leurs commentaires est grandement apprécié. Comme pour tout retour d'information honnête et constructif, certaines parties sont difficiles à entendre. La direction sait que des améliorations sont nécessaires, s'engage à faire mieux, et travaillera en collaboration avec le corps professoral et le personnel pour faire des progrès.

Nos résultats d'enquête sont moins favorables, dans la plupart des cas, que les références externes. Bien que ces références soient informatives, il est plus important de se concentrer sur les résultats de l'enquête par rapport aux enquêtes précédentes, la comparaison interne et l'amélioration au fil du temps lorsque nous mesurons nos résultats et nos progrès. Nous utiliserons toutes ces mesures pour vérifier notre progression et nous assurer que nous faisons ce qui est nécessaire pour susciter une hausse de l'engagement et de l'habilitation du corps professoral et du personnel.

## Intersections avec les initiatives et stratégies actuelles

Un travail important est déjà en cours pour soutenir les missions essentielles de l'enseignement et de la recherche à l'université, notamment grâce aux initiatives suivantes : le nouveau Plan stratégique universitaire; le Plan d'action pour l'expérience étudiante (Student Experience Action Plan); Avancer avec intention - Plan stratégique pour la recherche et l'innovation (Forward with Purpose - Strategic Plan for Research and Innovation); Tresser le passé, le présent et l'avenir (Braiding Past, Present and Future); l'actualisation du Plan stratégique pour l'équité, la diversité et l'inclusion (Strategic Plan for Equity, Diversity and Inclusivity); Une culture de soins (Culture of Care); le Programme d'amélioration continue des services administratifs (Continuous Administrative Service Improvement Program - CASIP); et le Modèle budgétaire 2.0 (Budget Model 2.0). Ces initiatives, qui ont tenu compte des commentaires, fonctionnent en conjonction avec les résultats de l'enquête pour améliorer l'engagement et l'habilitation du corps professoral et du personnel.

## Et maintenant : Planification d'actions

Les dirigeants supérieurs commenceront la planification d'actions à l'échelle de l'université et sont engagés envers la transparence. En abordant les possibilités (telles que décrites ci-dessus) lors de la planification d'actions, la direction peut démontrer que la création d'un environnement favorable pour le corps professoral et le personnel est une priorité.

Les superviseurs recevront les résultats pour leur domaine et travailleront directement avec leurs équipes pour partager les résultats de l'enquête, discuter des commentaires spécifiques et mettre en œuvre des changements qui augmenteront l'engagement et l'habilitation.

Après la distribution des résultats de l'enquête aux superviseurs, la haute direction organisera des réunions ouvertes à toute la communauté universitaire et les résultats seront largement partagés. L'université fournira des rapports complets, continuera à offrir des voies de rétroaction sur les résultats et écoutera comment la communauté souhaite voir les forces et les possibilités traitées.

Toutes les actions entreprises en réponse aux résultats de l'enquête seront au service de notre corps professoral et de notre personnel, en commençant par un engagement dans le nouveau Plan stratégique universitaire :

**« Notre corps professoral, notre personnel talentueux et notre communauté étudiante sont le fondement des réalisations passées de notre université et de nos ambitions futures. Nous devons donc prendre des mesures délibérées pour soutenir nos personnes et créer une culture où chacun et chacune peut atteindre son plein potentiel. »**