

ÉNAP

ÉCOLE NATIONALE
D'ADMINISTRATION
PUBLIQUE

enap.ca

RAPPORT 2022-2023

Amendé 2

En application de l'article 4.1 de la *Loi sur les établissements de niveau universitaire*

29 novembre 2023



TABLE DES MATIÈRES

ÉTATS FINANCIERS	2
Rapport de l'auditeur indépendant	2
Système d'information financière universitaire (SIFU).....	9
ÉTAT DU TRAITEMENT	10
Rapport de l'auditeur indépendant	10
Formulaire de déclaration	13
RAPPORT SUR LA PERFORMANCE.....	15
Grille des indicateurs	15
L'ENCADREMENT DES ÉTUDIANT·E·S.....	41
Mesures phares d'encadrement des étudiant·e·s	43
Autres mesures d'encadrement des étudiant·e·s.....	44
PROGRAMMES D'ACTIVITÉS DE RECHERCHE.....	46
Principales orientations de recherche	46
Réalizations marquantes sur le plan de la recherche	46
LES SERVICES AUX ORGANISATIONS.....	50
L'ENAP SUR LA SCÈNE INTERNATIONALE.....	53
RAPPORT SUR LES PERSPECTIVES DE DÉVELOPPEMENT	56
Priorité de développement.....	56
Perspectives de développement des grandes directions de l'ENAP.....	56
Orientation en lien avec la politique de financement du MES.....	62
Plan stratégique de l'ENAP 2019-2024	63

Rapport de l'auditeur indépendant



Rapport de mission de procédures convenues à l'égard de l'information financière

Raymond Chabot
Grant Thornton s.e.n.c.r.l.
Bureau 200
140, Grande Allée Est
Québec (Québec)
G1R 5P7
T 418 647-3151

Au ministère de l'Enseignement supérieur

Objectif du présent rapport de mission de procédures convenues

Notre rapport vise uniquement à aider le ministère de l'Enseignement supérieur à déterminer si l'information financière présentée aux pages 1 à 4, aux annexes 12 et 12A et aux comptes 402, 403, 404 et 406 du Système d'information financière des universités 2022-2023 (SIFU) de L'École nationale d'administration publique (ci-après l'« université ») est conforme aux états financiers audités de l'université. Il est possible que ce rapport ne puisse se prêter à un usage autre.

Responsabilités du donneur de mission et de la partie responsable

L'université a confirmé que les procédures convenues étaient appropriées par rapport à l'objectif de la mission.

L'université est responsable des objets considérés visés par les procédures convenues mises en œuvre.

Responsabilités du professionnel en exercice

Nous avons réalisé la mission de procédures convenues conformément à la Norme canadienne de services connexes (NCSC) 4400, *Missions de procédures convenues*. Une mission de procédures convenues implique la mise en œuvre des procédures convenues avec l'université ainsi que la communication des constatations dans un rapport, c'est-à-dire les résultats factuels de la mise en œuvre des procédures convenues. Nous ne faisons aucune déclaration quant au caractère approprié des procédures convenues.

La mission de procédures convenues ne constitue pas une mission de certification. Par conséquent, nous n'exprimons aucune opinion ou conclusion fournissant une assurance.

Si nous avons mis en œuvre des procédures supplémentaires, nous aurions pu prendre connaissance d'autres éléments que nous vous aurions communiqués.

Éthique professionnelle

Nous nous sommes conformés aux règles de déontologie des comptables professionnels agréés et à la Règle d'indépendance 204 du *Code de déontologie harmonisé* des Comptables professionnels agréés du Canada applicables aux missions de certification.

Procédures et constatations

Nous avons mis en œuvre les procédures décrites en annexe, qui ont été convenues avec l'université à l'égard du SIFU. Les constatations résultant de la mise en œuvre des procédures convenues figurent également en annexe du présent rapport.

*Raymond Chabot Grant Thornton S.E. N.C.R. L.*¹

Québec
Le 10 novembre 2023

¹ CPA auditrice, permis de comptabilité publique n° A119912

ANNEXE – PROCÉDURES CONVENUES ET CONSTATATIONS PORTANT SUR L'INFORMATION FINANCIÈRE

No	Postes	Procédures	Constatations
1	Concordance du SIFU par rapport aux états financiers audités (sous-section 4.1 du mandat)	Obtenir le plus récent SIFU de l'université.	
		Remplir l'outil interactif « Formulaire_Explication des écarts » (format Excel).	
		À partir de l'état de la situation financière du SIFU (page 1) et des états financiers audités, comparer les totaux respectifs des actifs à court terme, des actifs à long terme, des passifs à court terme, des passifs à long terme et du total des soldes de fonds, et ce, par fonds ainsi que pour la colonne « total des fonds ». Advenant le cas où une université ne présente pas dans ses états financiers audités l'information financière par fonds, le professionnel en exercice devra comparer ces totaux, pour chacun des fonds, avec la balance de vérification de l'université et comparer la colonne « total des fonds » aux états financiers audités.	Un écart de présentation de 25 931 \$ a été relevé dans les passifs à court terme et à long terme : Les apports reportés sont présentés à long terme au SIFU contre une présentation à court terme dans les états financiers.
		À partir des produits et charges du SIFU (pages 2 et 3) et des états financiers audités, comparer les totaux respectifs des produits (sans distinction des « autres produits » que l'on retrouve dans certains états financiers audités), des charges et de l'excédent (insuffisance) des produits par rapport aux charges, et ce, par fonds ainsi que pour la colonne « total des fonds ». Advenant le cas où une université ne présente pas dans ses états financiers	Aucune constatation

No	Postes	Procédures	Constatations
		<p>audités l'information financière par fonds, le professionnel en exercice devra comparer ces totaux, pour chacun des fonds, avec la balance de vérification de l'université et comparer la colonne « total des fonds » aux états financiers audités.</p>	
		<p>À partir de l'évolution des soldes de fonds du SIFU (page 4) et des états financiers audités, comparer les totaux respectifs des soldes de fonds à la fin de l'exercice, et ce, par fonds ainsi que pour la colonne « total des fonds ». Advenant le cas où une université ne présente pas dans ses états financiers audités l'information financière par fonds, le professionnel en exercice devra comparer ces totaux, pour chacun des fonds, avec la balance de vérification de l'université et comparer la colonne « total des fonds » aux états financiers audités.</p>	Aucune constatation
		<p>Une capture d'écran des deux tableaux de l'onglet « Tableaux de concordance SIFU – EF » doit être jointe au présent document.</p>	Voir les tableaux présentés à l'annexe 2
2	Concordance entre les annexes 12 et 12A du SIFU (sous-section 4.2 du mandat)	<p>Volet 1</p> <p>Retracer chacun des montants inscrits à l'annexe 12A aux résolutions qui auront été fournies au préalable par l'université.</p>	Aucune constatation

No	Postes	Procédures	Constatations
		<p>Dans le cas où des montants ne sont corroborés par aucune résolution, demander, pour chacun de ces montants, une confirmation signée du responsable des ressources financières quant à la nature et à l'utilisation des sommes. Inscrire aux constatations sur les procédures convenues le nombre de confirmations signées obtenues de l'université et les annexer au rapport.</p>	Sans objet
		<p>Volet 2</p> <p>Comparer le total à la ligne 14 de la colonne 6 de l'annexe 12A avec le total à la ligne 7 de la colonne 6 de l'annexe 12.</p>	Aucune constatation
		<p>Comparer le total à la ligne 28 de la colonne 6 de l'annexe 12A avec le total à la ligne 12 de la colonne 1 de l'annexe 12.</p>	Aucune constatation
		<p>Advenant un écart entre les annexes 12 et 12A, et que l'écart n'est pas dû au fait que l'annexe 12A indique seulement les virements interfonds de plus de 100 000 \$, faire corriger ces annexes par l'université. Consigner aux constatations sur les procédures convenues les corrections effectuées ou les écarts relevés.</p>	Aucune constatation
3	Inscription des montants forfaitaires des étudiants internationaux (sous-section 4.3.1 du mandat)	<p>Obtenir de l'université les listes des montants par étudiant présentés aux comptes numéros 402 et 404.</p>	
		<p>Recalculer le total des listes et comparer ces totaux avec les montants aux comptes numéros 402 et 404 respectivement. En cas de non-concordance, demander des explications à l'université.</p>	Aucune constatation

No	Postes	Procédures	Constatations
		À partir de ces listes, sélectionner 10 montants. Pour chaque sélection, vérifier la concordance entre le statut de l'étudiant à son dossier et la définition d'un étudiant international (aussi appelé « étudiant étranger ») de la sous-section 4.3.1.	Aucune constatation
		Retracer la facture de l'étudiant international émise par l'université et l'encaissement du montant forfaitaire facturé au cours de l'exercice et recalculer le montant excédant le seuil établi à la sous-section 3.5 des Règles budgétaires.	Aucune constatation
		Comparer les montants (réglementés et déréglés (excédant le seuil)) ainsi recalculés aux montants apparaissant aux listes des comptes numéros 402 et 404 respectivement.	Aucune constatation
		Consigner aux constatations sur les procédures convenues la nature et les montants des opérations ne correspondant pas aux dispositions du <i>Cahier des normes et des directives de présentation</i> du SIFU, et ce, pour chacun des tests ayant échoué.	
3	Inscription des montants forfaitaires des étudiants canadiens non résidents du Québec (sous-section 4.3.2 du mandat)	Obtenir une liste des montants par étudiant présentés au compte numéro 403.	
		Recalculer le total de la liste et comparer ce total avec le montant au compte numéro 403. En cas de non-concordance, demander des explications à l'université.	Aucune constatation
		Sélectionner 10 montants. Pour chaque sélection, vérifier la concordance entre le statut de l'étudiant à son dossier et la définition d'un étudiant canadien non résident du Québec.	À revoir

No	Postes	Procédures	Constatations
		Repérer la facture de l'étudiant et l'encaissement du montant forfaitaire facturé au cours de l'exercice, qui doit correspondre aux montants établis à la sous-section 3.4 des Règles budgétaires.	Aucune constatation
		Comparer ce montant à celui apparaissant à la liste du compte numéro 403.	Aucune constatation
		Consigner aux constatations sur les procédures convenues la nature et les montants des opérations ne correspondant pas aux dispositions du <i>Cahier des normes et des directives de présentation</i> du SIFU, et ce, pour chacun des tests ayant échoué.	
3	Inscription des droits de scolarité des étudiants déréglés (sous-section 4.3.3 du mandat)	Obtenir du Ministère une liste des étudiants déréglés ayant fréquenté l'université à la session d'automne de l'année financière visée par le mandat.	
		Sélectionner 10 étudiants (attention : un étudiant peut se retrouver sur plusieurs lignes du fichier Excel).	
		Pour chaque sélection, repérer la facture de l'étudiant et l'encaissement du montant des droits de scolarité facturés au cours de l'exercice.	Aucune constatation
		Comparer ce montant à celui apparaissant à la liste du compte numéro 406 fournie par l'université. En cas de non-concordance, demander des explications à l'université.	Aucune constatation
		Consigner aux constatations sur les procédures convenues la nature et les montants des opérations ne correspondant pas aux dispositions du <i>Cahier des normes et des directives de présentation</i> du SIFU, et ce, pour chacun des tests ayant échoué.	

Systeme d'information financière universitaire (SIFU)

ANNEXE 2 – TABLEAUX DE CONCORDANCE DU SIFU PAR RAPPORT AUX ÉTATS FINANCIERS AUDITÉS

Tableaux de concordance du SIFU par rapport aux états financiers audités							
École nationale d'administration publique							
2022-2023							
<div style="float: left; border: 1px solid black; padding: 2px; margin-bottom: 5px;">Actualiser </div>							
Sommaire des écarts rapportés							16 Écart rapporté
							0\$ restants à expliquer
							25926\$ Écart non matériel
Pag e du SIFU	Total des familles de comptes	Fonds de fonctionnement	Fonds avec restrictions	Fonds d'immobilisation	Fonds de dotation	Autres fonds	Colonne Total des fonds
1	Actifs à court terme	-	-	-	-	-	(1)
	Actifs à long terme	-	-	1	-	-	1
	Total Actifs	-	-	1	-	-	-
	Passif à court terme	-	(25 930)	-	-	-	(25 930)
	Passif à long terme	-	25 931	(1)	-	-	25 930
	Total Passifs	-	1	(1)	-	-	-
2	Solde de fonds	-	-	-	-	-	-
	Bilan Net	-	(1)	2	-	-	-
	Total des produits	1	-	-	-	-	1
3	Total des charges	(1)	-	-	-	-	(1)
	Excédents	2	-	-	-	-	2
4	Soldes à la fin de l'exercice	(1)	-	-	-	-	1
<input type="checkbox"/> Tous les écarts ont été rapportés							
Sommaire des écarts expliqués							16 Écart expliqué
							0\$ restants à expliquer
							25926\$ Écart non matériel
Pag e du SIFU	Total des familles de comptes	Fonds de fonctionnement	Fonds avec restrictions	Fonds d'immobilisation	Fonds de dotation	Autres fonds	Colonne Total des fonds
1	Actifs à court terme	-	-	-	-	-	-
	Actifs à long terme	-	-	-	-	-	-
	Total Actifs	-	-	-	-	-	-
	Passif à court terme	-	-	-	-	-	-
	Passif à long terme	-	(25 931)	-	-	-	-
	Total Passifs	-	(25 931)	-	-	-	-
2	Solde de fonds	-	-	-	-	-	-
	Bilan Net	-	25 931	-	-	-	-
	Total des produits	-	-	-	-	-	-
3	Total des charges	-	-	-	-	-	-
	Excédents	-	-	-	-	-	-
4	Soldes à la fin de l'exercice	-	-	-	-	-	-
<input checked="" type="checkbox"/> Tous les écarts ont été expliqués							

Rapport de l'auditeur indépendant



Rapport de l'auditeur indépendant

Aux membres du conseil d'administration de
l'École nationale d'administration publique

Raymond Chabot
Grant Thornton s.e.n.c.r.l.
Bureau 200
140, Grande Allée Est
Québec (Québec)
G1R 5P7

T 418 647-3151

Opinion avec réserve

Nous avons effectué l'audit de la valeur pécuniaire des composantes du traitement assujetties à l'impôt pour les membres du personnel de direction supérieure et pour les autres catégories de personnel de direction incluses dans l'état du traitement (ci-après l'« état du traitement ») de l'École nationale d'administration publique (ci-après l'« université ») pour l'exercice terminé le 30 avril 2023.

À notre avis, à l'exception de l'incidence des problèmes décrits dans la section « Fondement de l'opinion avec réserve » du présent rapport, l'état du traitement ci-joint a été préparé, dans tous ses aspects significatifs, conformément aux dispositions en matière d'information financière stipulées à la section 3 du document intitulé *Rémunération des membres du personnel de direction supérieure des universités – Guide de déclaration – Année scolaire 2022-2023*.

Fondement de l'opinion avec réserve

En juin 2022, le comité des ressources humaines et le conseil d'administration de l'université ont approuvé la scission de la fonction de directeur de l'administration et secrétaire général, considérant alors la fonction de directeur de l'administration comme un membre du personnel de direction supérieure et la fonction de secrétaire général comme un membre des autres catégories de personnel de direction. Par conséquent, les secrétaires généraux ne figurent pas dans le Tableau 1 de l'état du traitement, ce qui constitue une dérogation à la définition donnée à la catégorie « membres du personnel de direction supérieure » dans l'article 4.4 de la *Loi sur les établissements d'enseignement de niveau universitaire* (RLRQ, chapitre E-14.1). Les incidences de cette dérogation n'ont pas été évaluées.

Nous avons effectué notre audit conformément aux normes d'audit généralement reconnues du Canada. Les responsabilités qui nous incombent en vertu de ces normes sont plus amplement décrites dans la section « Responsabilités de l'auditeur à l'égard de l'audit de l'état du traitement » du présent rapport. Nous sommes indépendants de l'université conformément aux règles de déontologie qui s'appliquent à notre audit de l'état du traitement au Canada et nous nous sommes acquittés des autres responsabilités déontologiques qui nous incombent selon ces règles. Nous estimons que les éléments probants que nous avons obtenus sont suffisants et appropriés pour fonder notre opinion avec réserve.

Observations – référentiel comptable et restriction à l'utilisation

Nous attirons l'attention sur le fait que le référentiel comptable appliqué est détaillé dans la section 3 du document intitulé *Rémunération des membres du personnel de direction supérieure des universités – Guide de déclaration – Année scolaire 2022-2023*. L'état du traitement a été préparé afin de permettre à l'université de répondre aux exigences des articles 4.3 à 4.5 de la *Loi sur les établissements d'enseignement de niveau universitaire* (RLRQ, chapitre E-14.1). En conséquence, il est possible que l'état du traitement ne puisse se prêter à un usage autre. Notre rapport est destiné uniquement aux membres du conseil d'administration de l'université et au ministère de l'Enseignement supérieur et ne devrait pas être utilisé par d'autres parties. Notre opinion n'est pas modifiée à l'égard de ce point.

Responsabilités de la direction et des responsables de la gouvernance à l'égard de l'état du traitement

La direction est responsable de la préparation de l'état du traitement conformément aux dispositions en matière d'information financière stipulées à la section 3 du document intitulé *Rémunération des membres du personnel de direction supérieure des universités – Guide de déclaration – Année scolaire 2022-2023*, ainsi que du contrôle interne qu'elle considère comme nécessaire pour permettre la préparation d'un état du traitement exempt d'anomalies significatives, que celles-ci résultent de fraudes ou d'erreurs.

Il incombe aux responsables de la gouvernance de surveiller le processus d'information financière de l'université.

Responsabilité de l'auditeur à l'égard de l'audit de l'état du traitement

Nos objectifs sont d'obtenir l'assurance raisonnable que l'état du traitement pris dans son ensemble est exempt d'anomalies significatives, que celles-ci résultent de fraudes ou d'erreurs, et de délivrer un rapport de l'auditeur contenant notre opinion. L'assurance raisonnable correspond à un niveau élevé d'assurance, qui ne garantit toutefois pas qu'un audit réalisé conformément aux normes d'audit généralement reconnues du Canada permettra toujours de détecter toute anomalie significative qui pourrait exister. Les anomalies peuvent résulter de fraudes ou d'erreurs et elles sont considérées comme significatives lorsqu'il est raisonnable de s'attendre à ce qu'elles puissent, individuellement ou collectivement, influencer sur les décisions économiques que les utilisateurs de l'état du traitement prennent en se fondant sur celui-ci.

Dans le cadre d'un audit réalisé conformément aux normes d'audit généralement reconnues du Canada, nous exerçons notre jugement professionnel et faisons preuve d'esprit critique tout au long de cet audit. En outre :

- nous identifions et évaluons les risques que l'état du traitement comporte des anomalies significatives, que celles-ci résultent de fraudes ou d'erreurs, concevons et mettons en œuvre des procédures d'audit en réponse à ces risques, et réunissons des éléments probants suffisants et appropriés pour fonder notre opinion. Le risque de non-détection d'une anomalie significative résultant d'une fraude est plus élevé que celui d'une anomalie significative résultant d'une erreur, car la fraude peut impliquer la collusion, la falsification, les omissions volontaires, les fausses déclarations ou le contournement du contrôle interne;
- nous acquérons une compréhension des éléments du contrôle interne pertinents pour l'audit afin de concevoir des procédures d'audit appropriées aux circonstances, et non dans le but d'exprimer une opinion sur l'efficacité du contrôle interne de l'université;
- nous apprécions le caractère approprié des méthodes comptables retenues et le caractère raisonnable des estimations comptables faites par la direction, de même que des informations y afférentes fournies par cette dernière.

Nous communiquons aux responsables de la gouvernance notamment l'étendue et le calendrier prévus des travaux d'audit et nos constatations importantes, y compris toute déficience importante du contrôle interne que nous aurions relevée au cours de notre audit.

*Raymond Chabot Grant Thornton S.E. N.C.R. L.*¹

Québec
Le 10 novembre 2023

¹ CPA auditrice, permis de comptabilité publique n° A119912

ÉTAT DU TRAITEMENT 2022-2023

Nom de l'établissement : École nationale d'administration publique

TABLEAU 2 - Traitement imposable des autres catégories de personnel de direction ⁽¹⁾

Catégorie de personnel	Effectif total de la catégorie ⁽²⁾	Valeur des éléments composant le traitement imposable (en \$)		
		Étendue du traitement	Salaire de base	Autres éléments du traitement imposable
Personnel de direction des composantes de l'établissement, tel que défini au paragraphe 1° du premier alinéa de l'article 4.5 de la Loi sur les établissements d'enseignement de niveau universitaire (RLRQ, chapitre E-14.1)	2	Le plus élevé	187 097	44 776
		Moyenne	166 139	28 669
		Le moins élevé	149 971	12 562
Personnel de direction des services	10	Le plus élevé	150 182	14 541
		Moyenne	120 820	8 700
		Le moins élevé	110 456	0
Personnel de gérance des emplois de soutien	1,1	Le plus élevé	111 259	15 335
		Moyenne	97 945	14 835
		Le moins élevé	111 157	984

⁽¹⁾ Éléments de l'état du traitement requis en vertu des articles 4.3 à 4.5 de la Loi sur les établissements de niveau universitaire (RLRQ, chapitre E-14.1)

⁽²⁾ Effectif total de chaque catégorie en équivalence en temps plein (EETP)

TABLEAU 3 - Valeur pécuniaire non vérifiée des allocations et des frais remboursés des autres catégories de personnel de direction ⁽¹⁾

Catégorie de personnel	Effectif concerné par un remboursement ⁽²⁾	Allocations et frais remboursés	
		Étendue des frais remboursés	Valeur (en \$)
Personnel de direction des composantes de l'établissement, tel que défini au paragraphe 1° du premier alinéa de l'article 4.5 de la Loi sur les établissements d'enseignement de niveau universitaire (RLRQ, chapitre E-14.1)	2	Le plus élevé	38 577
		Moyenne	20 367
		Le moins élevé	2 156
Personnel de direction des services	10	Le plus élevé	15 169
		Moyenne	5 309
		Le moins élevé	33
Personnel de gérance des emplois de soutien	1,1	Le plus élevé	0
		Moyenne	0
		Le moins élevé	0

⁽¹⁾ Éléments de l'état du traitement requis en vertu des articles 4.3 à 4.5 de la Loi sur les établissements de niveau universitaire (RLRQ, chapitre E-14.1)

⁽²⁾ Effectif concerné par un remboursement de chaque catégorie en équivalence en temps plein (EETP)

RAPPORT SUR LA PERFORMANCE

Grille des indicateurs

Assemblée nationale - Commission de la culture et de l'éducation

Indicateurs de suivis des affaires universitaires

Nom de l'établissement : ENAP							Date :
I. Éléments d'information							Page 1 de 6
II. Observations							
INDICATEURS - EFFECTIFS ÉTUDIANTS ET ENSEIGNANTS							
Année universitaire (Effectif au trimestre d'automne)							
	Unité	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023P	provenance
Étudiant							
Effectif étudiant total	n	1 768	1 825	1 855	1 997	1 967	MES
Effectif étudiant au 1er cycle à temps plein	%	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	MES
Effectif étudiant au 1er cycle à temps partiel	%	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	MES
Effectif étudiant au 2e cycle professionnel*	%	n.d.	98,6%	98,3%	98,4%	98,5%	MES
Effectif étudiant au 2e cycle recherche	%	n.d.	1,4%	1,7%	1,6%	1,5%	MES
Effectif étudiant au 3e cycle	%	2,9%	3,4%	2,5%	3,1%	3,6%	MES
Effectif étudiant internationaux	n	168	155	140	159	290	MES
Effectif étudiant internationaux	%	9,5%	8,5%	7,5%	8,0%	14,7%	MES
Étudiants d'universités québécoises à l'étranger	n	1	1	0	0	0	MES
Stagiaires postdoctoraux	n	3	4	4	2	8	MES
Résidents en médecine	n	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	MES
Enseignants-chercheurs							
Nombre de professeurs récemment embauchés	n	5	0	1	1	6	U
Hommes	n	1	0	0	0	3	U
Femmes	n	4	0	1	1	3	U
Nombre de professeurs à temps plein au 1er octobre de l'année universitaire	n	32	32	32	30	36	BCI
Hommes	n	17	17	16	14	18	BCI
Femmes	n	15	15	16	16	18	BCI
Nombre de chargés de cours de l'année universitaire	n	72	81	74	87	86	BCI
Hommes	n	46	55	57	62	61	BCI
Femmes	n	26	26	17	25	25	BCI
Nombre moyen de cours par professeur	n						U
Nombre moyen de cours par chargé de cours	n						U
Ratio étudiants au 1er cycle / professeur	n	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	U
Ratio étudiants aux 2e et 3e cycles / professeur	n	55,3	57,0	58,0	66,6	54,6	U
Cours donnés par les professeurs	%						U
Cours donnés par les chargés de cours	%						U
Cours donnés par d'autres catégories d'enseignants	%						U
Remarques							
P: Les données sur l'effectif étudiant et le personnel pour l'année 2022-2023 sont provisoires (avant amendements).							
En raison de la déréglementation des étudiants internationaux, la variable Type de maîtrise est disponible depuis l'automne 2019-2020.							
* : Regroupe tous les étudiants, de deuxième cycle, qui ne sont pas inscrits à la maîtrise recherche.							

Nom de l'établissement : ENAP							Date :
I. Éléments d'information		II. Observations					Page 1 de 6
INDICATEURS - EFFECTIFS ÉTUDIANTS ET ENSEIGNANTS		Année universitaire (Effectif par regroupement disciplinaire et sexe, au 1er octobre de l'année universitaire)					
	Unité	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023P	provenance
Professeurs à temps plein selon le regroupement disciplinaire							
Hommes							
Sciences de la santé	n	17	17	16	14	18	BCI
Sciences pures	n	0	0	0	0	0	BCI
Sciences appliquées	n	0	0	0	0	0	BCI
Arts	n	0	0	0	0	0	BCI
Lettres	n	0	0	0	0	0	BCI
Sciences humaines	n	1	1	1	1	0	BCI
Éducation	n	0	0	0	0	0	BCI
Droit	n	0	0	0	0	0	BCI
Administration	n	14	14	13	11	18	BCI
Autres	n	2	2	2	2	0	BCI
Femmes							
Sciences de la santé	n	15	15	16	16	18	BCI
Sciences pures	n	0	0	0	0	0	BCI
Sciences appliquées	n	0	0	0	0	0	BCI
Arts	n	0	0	0	0	0	BCI
Lettres	n	0	0	0	0	0	BCI
Sciences humaines	n	0	0	0	0	0	BCI
Éducation	n	0	0	0	0	0	BCI
Droit	n	0	0	0	0	0	BCI
Administration	n	15	15	16	16	18	BCI
Autres	n	0	0	0	0	0	BCI
Total	n	32	32	32	30	36	BCI
Sciences de la santé	n	0	0	0	0	0	BCI
Sciences pures	n	0	0	0	0	0	BCI
Sciences appliquées	n	0	0	0	0	0	BCI
Arts	n	0	0	0	0	0	BCI
Lettres	n	0	0	0	0	0	BCI
Sciences humaines	n	1	1	1	1	0	BCI
Éducation	n	0	0	0	0	0	BCI
Droit	n	0	0	0	0	0	BCI
Administration	n	29	29	29	27	36	BCI
Autres	n	2	2	2	2	0	BCI
Remarques							
La répartition des professeurs-chercheurs (et de la direction académique) par famille disciplinaire produite initialement par le BCI a dû être complètement revue en raison d'écarts importants dans la classification des disciplines. La "Table de conversion" présentée au dernier onglet du présent fichier n'était pas respectée, fournissant un état des lieux erroné par rapport à la classification attendue et notamment face à la répartition des données étudiantes.							
Afin de corriger la situation, le siège social UQ a appliqué la même méthodologie de base que le BCI, en utilisant d'abord la discipline rattachée au département lorsque celle-ci était unique. Si le département était conjoint (ex. "Mathématiques et informatique" ou "Arts et lettres"), c'est le code CLARDER de la principale discipline d'enseignement attribué par les établissements à chacun de leurs professeurs dans le SYSPER qui a été retenu. Les CLARDER ont été convertis vers un CLASS correspondant, puis vers le secteur disciplinaire établi à l'onglet "Table de conversion". Les individus apparaissant dans la discipline « Autres » sont des professeurs dont le CLARDER et le département sont plurisectoriels, ou font partie de la direction académique (décanats).							
Les individus non genrés ou pour lesquels le genre n'est pas documenté au système sont exclus des répartitions homme/femme, mais font partie des totaux.							
P: Les données sur le personnel pour l'année 2022-2023 sont provisoires (avant amendements).							

Nom de l'établissement : ENAP							Date :
I. Éléments d'information							Page 1 de 6
II. Observations							
INDICATEURS - EFFECTIFS ÉTUDIANTS ET ENSEIGNANTS							
Année universitaire (Effectif par regroupement disciplinaire et sexe, durant l'année universitaire)							
	Unité	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023P	provenance
Chargés de cours selon le secteur disciplinaire							
Hommes	n	46	55	57	62	61	BCI
Sciences de la santé	n	0	0	0	0	0	BCI
Sciences pures	n		3	3	2	2	BCI
Sciences appliquées	n	0	0	0	0	0	BCI
Arts	n	0	0	0	0	0	BCI
Lettres	n	0	0	0	0	0	BCI
Sciences humaines	n	10	17	12	15	17	BCI
Education	n	0	0	0	0	0	BCI
Droit	n	3	4	4	3	4	BCI
Administration	n	33	31	38	42	38	BCI
Autres	n	0	0	0	0	0	BCI
Femmes	n	26	26	17	25	25	BCI
Sciences de la santé	n	0	0	0	0	0	BCI
Sciences pures	n	0	0	0	0	0	BCI
Sciences appliquées	n	0	0	0	0	0	BCI
Arts	n	0	0	0	0	0	BCI
Lettres	n	0	0	0	0	0	BCI
Sciences humaines	n	4	4	1	2	3	BCI
Education	n	0	0	0	0	0	BCI
Droit	n	2	3	1	3	3	BCI
Administration	n	20	19	15	20	19	BCI
Autres	n	0	0	0	0	0	BCI
Total	n	72	81	74	87	86	BCI
Sciences de la santé	n	0	0	0	0	0	BCI
Sciences pures	n		3	3	2	2	BCI
Sciences appliquées	n	0	0	0	0	0	BCI
Arts	n	0	0	0	0	0	BCI
Lettres	n	0	0	0	0	0	BCI
Sciences humaines	n	14	21	13	17	20	BCI
Education	n	0	0	0	0	0	BCI
Droit	n	5	7	5	6	7	BCI
Administration	n	53	50	53	62	57	BCI
Autres	n	0	0	0	0	0	BCI
Remarques							
La répartition des chargés de cours par famille disciplinaire produite par le BCI a connu la même révision que celle des professeurs et ce, pour les mêmes raisons que celles citées plus haut. Le siège social UQ l'a produite en fonction des montants de rémunération de base versés sur toute l'année en lien avec des activités GDEU. Un CAFF étant associé à chaque cours enseigné, il a été converti vers un CLASS et ensuite vers le secteur disciplinaire établi dans l'onglet "Table de conversion". Le secteur disciplinaire retenu est celui cumulant le plus grand montant de rémunération de base. Si un même montant était cumulé dans plus d'un secteur disciplinaire, la priorité a été accordée selon la hiérarchie des disciplines présentée dans la grille. Notez que les disciplines ont été révisées sur toute la ligne du temps en fonction des plus récents CAFF attribués aux cours.							
Les individus non genrés ou pour lesquels le genre n'est pas documenté au système sont exclus des répartitions homme/femme, mais font partie des totaux.							
P: Les données sur le personnel pour l'année 2022-2023 sont provisoires (avant amendements).							

Assemblée nationale - Commission de la culture et de l'éducation

Indicateurs de suivis des affaires universitaires

Nom de l'établissement : ENAP												Date :
												Page 2 de 6
I. Éléments d'information						II. Observations						
INDICATEURS - EFFECTIFS ÉTUDIANTS												
Année universitaire (Effectif étudiant par secteur disciplinaire et sexe, au trimestre d'automne)												
1er cycle - Baccalauréat et autres sanctions		Unité	2018-2019		2019-2020		2020-2021		2021-2022		2022-2023	
			Bacc.	Autres sanctions	Bacc.	Autres sanctions	Bacc.	Autres sanctions	Bacc.	Autres sanctions	Bacc.	Autres sanctions
94	Total	n	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
95	Sciences de la santé	n	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
96	Sciences pures	n	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
97	Sciences appliquées	n	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
98	Arts	n	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
99	Lettres	n	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
100	Sciences humaines	n	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
101	Education	n	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
102	Droit	n	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
103	Administration	n	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
104	Autres	n	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
105	Femmes	%	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
106	Sciences de la santé	%	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
107	Sciences pures	%	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
108	Sciences appliquées	%	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
109	Arts	%	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
110	Lettres	%	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
111	Sciences humaines	%	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
112	Education	%	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
113	Droit	%	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
114	Administration	%	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
115	Autres	%	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Remarques												

Assemblée nationale - Commission de la culture et de l'éducation

Indicateurs de suivis des affaires universitaires

	2e cycle - Maîtrise + autres sanctions	Unité	2018-2019		2019-2020		2020-2021		2021-2022		2022-2023 ³	
			Maîtrise	Autres sanctions	Maîtrise	Autres sanctions	Maîtrise	Autres sanctions	Maîtrise	Autres sanctions	Maîtrise	Autres sanctions
116	Total ¹	n	1 087	629	1 077	686	1 083	726	1 104	831	1 179	717
117	Sciences de la santé	n										
118	Sciences pures	n										
119	Sciences appliquées	n										
120	Arts	n										
121	Lettres	n										
122	Sciences humaines	n										
123	Éducation	n										
124	Droit	n										
125	Administration	n	1 087	604	1 077	660	1 083	701	1 104	819	1 179	698
126	Autres ²	n		25		26		25		12		19
127	Femmes	%	52,9%	66,0%	54,1%	65,0%	54,5%	62,4%	55,7%	64,6%	55,3%	64,2%
128	Sciences de la santé	%										
129	Sciences pures	%										
130	Sciences appliquées	%										
131	Arts	%										
132	Lettres	%										
133	Sciences humaines	%										
134	Éducation	%										
135	Droit	%										
136	Administration	%	52,9%	66,9%	54,4%	65,3%	54,5%	62,6%	55,7%	64,7%	55,3%	64,5%
137	Autres ²	%		44,0%		57,7%		56,0%		58,3%		52,6%
	Remarques											
	<p>1: La valeur de genre n'a pas été transmise pour un certain nombre de personnes. Le total prend en considération toutes les valeurs de genre.</p> <p>2: Les valeurs « Études plurisectorielles », « Non applicable » et « Valeur indéterminée », de la variable domaine, sont regroupées sous le domaine « Autres ».</p> <p>3: Trimestre d'automne 2022: version des données en date du 2023-07-19.</p>											

Assemblée nationale - Commission de la culture et de l'éducation

Indicateurs de suivis des affaires universitaires

	3e cycle - Doctorat + autres sanctions	Unité	2018-2019		2019-2020		2020-2021		2021-2022		2022-2023	
			Doctorat	Autres sanctions	Doctorat	Autres sanctions	Doctorat	Autres sanctions	Doctorat	Autres sanctions	Doctorat	Autres sanctions
138	Total	n	45	7	56	6	37	9	59	3	64	6
139	Sciences de la santé	n										
140	Sciences pures	n										
141	Sciences appliquées	n										
142	Arts	n										
143	Lettres	n										
144	Sciences humaines	n										
145	Éducation	n										
146	Droit	n										
147	Administration	n	45	7	56	6	37	9	59	3	64	6
148	Autres	n										
149	Femmes	%	37,8%	28,6%	35,7%	50,0%	29,7%	22,2%	42,4%	66,7%	29,7%	33,3%
150	Sciences de la santé	%										
151	Sciences pures	%										
152	Sciences appliquées	%										
153	Arts	%										
154	Lettres	%										
155	Sciences humaines	%										
156	Éducation	%										
157	Droit	%										
158	Administration	%	37,8%	28,6%	35,7%	50,0%	29,7%	22,2%	42,4%	66,7%	29,7%	33,3%
159	Autres	%										
	Remarques											

Assemblée nationale - Commission de la culture et de l'éducation

Indicateurs de suivis des affaires universitaires

	Total - Grades + autres sanctions	Unité	2018-2019		2019-2020		2020-2021		2021-2022		2022-2023	
			Grades	Autres sanction	Grades	Autres sanction	Grades	Autres sanction	Grades	Autres sanction	Grades	Autres sanction
160	Total	n	1 132	636	1 133	692	1 120	735	1 163	834	1 244	723
161	Sciences de la santé	n										
162	Sciences pures	n										
163	Sciences appliquées	n										
164	Arts	n										
165	Lettres	n										
166	Sciences humaines	n										
167	Éducation	n										
168	Droit	n										
169	Administration	n	1 132	611	1 133	666	1 120	710	1 163	822	1 244	704
170	Autres	n		25		26		25		12		19
171	Femmes	%	52,3%	65,6%	53,2%	64,9%	53,7%	61,9%	55,0%	64,6%	53,9%	63,9%
172	Sciences de la santé	%										
173	Sciences pures	%										
174	Sciences appliquées	%										
175	Arts	%										
176	Lettres	%										
177	Sciences humaines	%										
178	Éducation	%										
179	Droit	%										
180	Administration	%	52,3%	66,4%	53,2%	65,2%	53,7%	62,1%	55,0%	64,7%	53,9%	64,2%
181	Autres	%		44,0%		57,7%		56,0%		58,3%		52,6%
	Remarques											

Nom de l'établissement : ENAP													Date :			
													Page 3 de 6			
I. Éléments d'information			II. Observations													
INDICATEURS - RÉUSSITE ACADÉMIQUE			Nombre de diplômés/persévérants et taux de réussite parmi la cohorte des personnes nouvellement inscrites à temps plein au trimestre d'automne dans un diplôme de grade													
			2012		2014		2016		2018		2019		2020		2021	
Taux de réussite des études de baccalauréat			n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
182	Persévérance après 1 an		s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
183	Diplomation après 6 ans		s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.								
	Taux de réussite après 6 ans au baccalauréat, par domaine CLASS dominant															
184	Sciences de la santé		s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.								
185	Sciences pures		s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.								
186	Sciences appliquées		s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.								
187	Arts		s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.								
188	Lettres		s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.								
189	Sciences humaines		s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.								
190	Éducation		s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.								
191	Droit		s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.								
192	Administration		s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.								
193	Autres ¹		s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.								
194	Taux de réussite des études de 2e cycle (maîtrise) après 4 ans, par domaine CLASS dominant		55	75,3%	44	83,0%	59	74,7%	76	80,0%						
195	Sciences de la santé															
196	Sciences pures															
197	Sciences appliquées															
198	Arts															
199	Lettres															
200	Sciences humaines															
201	Éducation															
202	Droit															
203	Administration		55	75,3%	44	83,0%	59	74,7%	76	80,0%						
204	Autres ¹															

Nom de l'établissement : ENAP											Date :						
											Page 3 de 6						
I. Éléments d'information				II. Observations													
INDICATEURS - RÉUSSITE ACADÉMIQUE				Nombre de diplômés/persévérants et taux de réussite parmi la cohorte des personnes nouvellement inscrites à temps plein au trimestre d'automne dans un diplôme de grade													
				2012		2014		2016		2018		2019		2020		2021	
Taux de réussite des études de 3e cycle (doctorat) après 8 ans, par domaine CLASS dominant				4	66,7%	3	37,5%										
205	Sciences de la santé																
206	Sciences pures																
207	Sciences appliquées																
208	Arts																
209	Lettres																
210	Sciences humaines																
211	Éducation																
212	Droit																
213	Administration			4	66,7%	3	37,5%										
214	Autres ¹																
215	Remarques																
				A la demande du MES, il s'agit ici du nombre de personnes en persévérance et du nombre de personnes diplômées et non du nombre de personnes de la cohorte initiale comme mentionné dans le titre et la définition du document.													
				1: Les valeurs « Études plurisectorielles », « Sans objet » et « Valeur indéterminée », de la variable domaine, sont regroupées sous le domaine « Autres ».													

Nom de l'établissement : ENAP										Date :
										Page 4 de 6
I. Éléments d'information		II. Observations								
INDICATEURS - RÉUSSITE ACADÉMIQUE		Cohorte de nouveaux inscrits à temps plein au trimestre d'automne dans un diplôme de grade								
	Durée moyenne des études au baccalauréat	Unité	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	
216	Sciences de la santé	an	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	
217	Sciences pures	an	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	
218	Sciences appliquées	an	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	
219	Arts	an	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	
220	Lettres	an	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	
221	Sciences humaines	an	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	
222	Éducation	an	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	
223	Droit	an	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	
224	Administration	an	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	
225	Autres	an	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	
226	Ensemble des secteurs	an	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	
	Durée moyenne des études de maîtrise		2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	
227	Sciences de la santé	an								
228	Sciences pures	an								
229	Sciences appliquées	an								
230	Arts	an								
231	Lettres	an								
232	Sciences humaines	an								
233	Éducation	an								
234	Droit	an								
235	Administration	an	2,2	1,7	1,9	1,9	2,1	2,0	2,3	
236	Autres	an								
237	Ensemble des secteurs	an	2,2	1,7	1,9	1,9	2,1	2,0	2,3	

Nom de l'établissement : ENAP							Date :		
							Page 4 de 6		
I. Éléments d'information			II. Observations						
INDICATEURS - RÉUSSITE ACADÉMIQUE			Cohorte de nouveaux inscrits à temps plein au trimestre d'automne dans un diplôme de grade						
	Durée moyenne des études de doctorat		2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
238	Sciences de la santé	an				n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
239	Sciences pures	an				n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
240	Sciences appliquées	an				n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
241	Arts	an				n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
242	Lettres	an				n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
243	Sciences humaines	an				n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
244	Éducation	an				n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
245	Droit	an				n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
246	Administration	an	6,0	7,0	6,6	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
247	Autres	an				n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
248	Ensemble des secteurs	an	6,0	7,0	6,6	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Remarques									
Une cellule vide représente l'absence de diplômés pour une cohorte choisie, ainsi la durée moyenne des études ne peut être calculée.									

Assemblée nationale - Commission de la culture et de l'éducation

Indicateurs de suivis des affaires universitaires

Nom de l'établissement : ENAP							Date :
							Page 5 de 6
I. Éléments d'information		II. Observations					
INDICATEURS - EFFECTIF DU PERSONNEL							
Année universitaire (Effectif au 1er octobre de l'année universitaire)							
Effectif à temps plein selon le groupe d'emploi	Unité	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023P	
249	Hommes	n	57	66	62	71	69
250	Direction	n	5	5	5	7	6
251	Haute direction	n	2	2	2	3	3
252	Autre personnel de direction	n	3	3	3	4	3
253	Professeurs	n	17	18	17	16	19
254	Autre personnel d'ens. ou de rech. (incluant périphérique d'ens. ou de rech.)	n	6	10	9	9	9
255	Autre personnel d'ens. ou de rech.	n	6	10	9	9	9
256	Personnel périphérique d'ens. et de rech.	n	0	0	0	0	0
257	Personnel de gérance	n	0	0	0	0	0
258	Personnel professionnel	n	12	15	14	21	20
259	Personnel technique	n	11	13	12	15	13
260	Personnel de bureau	n	6	5	5	3	2
261	Personnel métiers et services (incluant périphérique de soutien)	n	0	0	0	0	0
262	Personnel métiers et services	n	0	0	0	0	0
263	Personnel périphérique de soutien	n	0	0	0	0	0
264	Femmes	n	113	123	130	146	149
265	Direction	n	7	7	9	8	10
266	Haute direction	n	1	1	1	1	1
267	Autre personnel de direction	n	6	6	8	7	9
268	Professeurs	n	16	16	17	17	20
269	Autre personnel d'ens. ou de rech. (incluant périphérique d'ens. ou de rech.)	n	7	6	8	9	9
270	Autre personnel d'ens. ou de rech.	n	7	6	8	9	9
271	Personnel périphérique d'ens. et de rech.	n	0	0	0	0	0
272	Personnel de gérance	n	0	0	0	0	0
273	Personnel professionnel	n	37	41	44	55	53
274	Personnel technique	n	30	36	36	42	48
275	Personnel de bureau	n	16	17	16	15	12
276	Personnel métiers et services (incluant périphérique de soutien)	n	0	0	0	0	0
277	Personnel métiers et services	n	0	0	0	0	0
278	Personnel périphérique de soutien	n	0	0	0	0	0
279	Total	n	170	189	192	217	218

Assemblée nationale - Commission de la culture et de l'éducation

Indicateurs de suivis des affaires universitaires

Nom de l'établissement : ENAP		Date :					
		Page 5 de 6					
I. Éléments d'information		II. Observations					
280	Direction	n	12	12	14	15	16
281	Haute direction	n	3	3	3	4	4
282	Autre personnel de direction	n	9	9	11	11	12
283	Professeurs	n	33	34	34	33	39
284	Autre personnel d'ens. ou de rech. (incluant périphérique d'ens. ou de rech.)	n	13	16	17	18	18
285	Autre personnel d'ens. ou de rech.	n	13	16	17	18	18
286	Personnel périphérique d'ens. et de rech.	n	0	0	0	0	0
287	Personnel de gérance	n	0	0	0	0	0
288	Personnel professionnel	n	49	56	58	76	73
289	Personnel technique	n	41	49	48	57	61
290	Personnel de bureau	n	22	22	21	18	14
291	Personnel métiers et services (incluant périphérique de soutien)	n	0	0	0	0	0
292	Personnel métiers et services	n	0	0	0	0	0
293	Personnel périphérique de soutien	n	0	0	0	0	0
Remarques							
<p>Les données sur le personnel pour l'année 2022-2023 sont provisoires, n'ayant fait l'objet d'aucune validation détaillée dans le cadre de l'enquête SYSPER, celle-ci étant encore en production à ce jour. Les mêmes paramètres ont toutefois été appliqués aux données préliminaires de 2022-2023, de façon à pouvoir transmettre une donnée comparable pour l'année la plus récente.</p> <p>Les données sur le personnel ne comptabilisent que les individus qui occupaient un emploi à temps plein au 1er octobre de chaque année et ce, sans égard au statut d'emploi, conformément aux directives de la grille. Cette méthode de calcul ne fournit qu'un portrait partiel des effectifs universitaires en excluant tout le personnel à temps partiel et ne permet plus la distinction entre le personnel régulier et non régulier, comme par le passé.</p> <p>Les individus non genrés ou pour lesquels le genre n'est pas documenté au système sont exclus des répartitions homme/femme, mais font partie des totaux.</p> <p>P: Les données sur le personnel pour l'année 2022-2023 sont provisoires (avant amendements).</p>							

Assemblée nationale - Commission de la culture et de l'éducation

Indicateurs de suivis des affaires universitaires

Nom de l'établissement : ENAP					Date :
					Page 6 de 6
I. Éléments d'information			II. Observations		
INDICATEURS - INTENSITÉ DE RECHERCHE					
Fonds de recherche par source de financement	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023
	k\$	k\$	k\$	k\$	k\$
294 Fonds de recherche (total)	3 016	3 677	3 395	3 222	4 174
295 Subventions d'infrastructure de la FCI	124				515
Subventions de recherche du Canada (excluant les revenus de la FCI)					
296 Chaires de recherche du Canada	907	614	767	509	1 548
297 Organismes subventionnaires canadiens	336	203	150	125	208
298 Gouvernement du Canada	571	411	608	353	1 340
299			9	31	
300 Subventions de recherche du Québec	922	1 195	1 252	1 168	905
301 Fonds de recherche du Québec	589	610	618	590	462
302 Gouvernement du Québec	333	585	634	578	443
303 Autres sources	1 063	1 867	1 375	1 544	1 207
304 Contrats	705	1 783	1 235	1 192	987
Exclusion					
Non associé à un professeur-chercheur	1 107	1 240	1 084	1 069	1 118
FIR du gouvernement fédéral	691	824	724	760	799
Services professionnels	416	416	360	309	319
Remarques					
Chaires de recherche (nombre)	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023
	n	n	n	n	n
305 Unité de recherche	4	5	6	7	8
306 Chaire de recherche du Canada	3	3	1	1	3
307 Autres chaires de recherche	2	3	3	2	2
Remarques					

Assemblée nationale - Commission de la culture et de l'éducation
Indicateurs de suivis des affaires universitaires

	Fonds de recherche par secteur disciplinaire	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023
		k\$	k\$	k\$	k\$	k\$
308	Fonds de recherche (total)	3 016	3 677	3 395	3 222	4 174
309	Sciences de la santé					
310	Sciences pures					
311	Sciences appliquées					
312	Arts					
313	Lettres					
314	Sciences humaines	141	45	72	103	
315	Éducation					
316	Droit					
317	Administration	2 708	3 504	3 126	2 975	4 174
318	Autres	167	128	197	145	
	Remarques					
	Taux de professeurs disposant de fonds de recherche	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023
		%	%	%	%	%
319	Professeurs-chercheurs financés	75,8	67,6	73,5	57,6	48,7
320	Sciences de la santé					
321	Sciences pures					
322	Sciences appliquées					
323	Arts					
324	Lettres					
325	Sciences humaines	100,0	100,0	100,0	100,0	
326	Éducation					
327	Droit					
328	Administration	73,3	67,7	74,2	56,7	48,7
329	Autres	100,0	50,0	50,0	50,0	
	Remarques					

Assemblée nationale - Commission de la culture et de l'éducation

Indicateurs de suivis des affaires universitaires

	Montant médian des fonds de recherche disponibles par professeur	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023
		\$	\$	\$	\$	\$
330	Financement médian (ensemble des secteurs)	71 028	88 184	50 000	88 900	124 185
331	Sciences de la santé					
332	Sciences pures					
333	Sciences appliquées					
334	Arts					
335	Lettres					
336	Sciences humaines	141 122	44 921	72 364	102 711	
337	Éducation					
338	Droit					
339	Administration	60 865	88 184	41 712	70 468	124 185
340	Autres	83 264	128 308	196 827	144 610	
	Remarques					

Définitions liées au dénombrement et au cheminement universitaire

Source : MES, PFSG, DGPS, DSIQ, BCI.

Page 1 - Étudiants-enseignants

No de ligne Début	No de ligne fin		
1	11	Effectif étudiant	Les statistiques officielles du MES ne concernent que les étudiants réguliers et libres. Ces données excluent les résidents et les résidentes en médecine, les auditeurs et les auditrices, les stagiaires postdoctoraux et les étudiantes et les étudiants en situation d'accueil. L'effectif intra est utilisé ici. Une étudiante ou un étudiant international est une personne inscrite dans le réseau d'enseignement québécois qui n'a pas le statut légal de citoyen canadien, de résident permanent ou d'indien (selon la Loi sur les Indiens). Au Canada, le concept des « étudiants internationaux » comprend les résidents non permanents, tels les détenteurs de permis d'études. Les résidents non permanents sont des personnes originaires d'un autre pays qui sont titulaires d'un permis d'études ou d'un permis de travail ou qui revendiquent le statut de réfugié, ainsi que tout membre de leur famille, né à l'extérieur du Canada vivant avec elles. ** Veuillez considérer que les données présentées ne permettent pas de discriminer, la présence sur le territoire québécois, des étudiants internationaux.
7	8	Effectif étudiants internationaux	Il s'agit des étudiants inscrits dans un programme universitaire québécois en échange à l'étranger ou tout autre étudiant en séjour d'étude hors Québec qui garde un lien avec une université québécoise. La variable Entente de mobilité est égale à soit 20, 21, 22 ou 37.
9		Étudiants d'universités québécoises à l'étranger	
12	14	Nombre de professeurs récemment embauchés	Professeurs embauchés pendant l'année universitaire, du 1er mai au 30 avril. <i>Veuillez comptabiliser non seulement l'embauche des « nouveaux professeurs réguliers » (postes menant à la permanence), mais également les professeurs à contrat de durée déterminée (subventionnés ou suppléants).</i> Les professeurs invités sont exclus.
<p>SOURCE : Les données de cette section proviennent du livrable du « Fichier de base des professeurs à temps plein au 1er octobre » provenant du Système d'information sur les personnels des universités québécoises. Les livrables ont été approuvés par les établissements universitaires. Pour des définitions plus détaillées du livrable on se référera à son document de définition, <i>Description du fichier de base des professeurs</i>, Source: SYSPER, 9 janvier 2014, et au <i>Manuel de définitions des variables du Système d'information sur les personnels des universités québécoises (SYSPER) – Collecte de données 2019-2020 – 15 juin 2020.</i></p>			
15	17	Nombre de professeurs à temps plein au 1er octobre de l'année universitaire	<p>Professeurs et chercheurs avec rang académique à temps plein au 1er octobre, en modalité de prestation de travail régulière, ou en congé sabbatique ou de perfectionnement, incluant les professeurs exerçant des fonctions administratives telles que directeur de département ou de module ainsi que ceux occupant des postes de la direction académique tels que doyens ou vice-doyens. Les professeurs invités, sumuméraires, occasionnels, suppléants ou remplaçants (ou tout autre statut relatif au poste) sont également comptabilisés pourvu qu'ils soient à temps plein.</p> <p>Les professeurs ne sont dénombrés qu'une seule fois dans le tableau. L'effectif est exprimé en nombre de personnes et non en équivalent au temps plein.</p> <p>Notez les différences, identifiées en italique, entre la définition des lignes 15 à 17 et 28 à 80 et la définition de la ligne 253 (Professeurs) de la page 5 des INDICATEURS - EFFECTIF DU PERSONNEL. Voir aussi les définitions des lignes 252 (autre personnel de direction) et 250 (Direction) de la page 5 des INDICATEURS - EFFECTIF DU PERSONNEL.</p> <p>SÉLECTION DE POPULATION : Extrait du document de définition du livrable Tout employé déclaré pour une année de déclaration donnée dans le SYSPER o dont au moins une fiche d'emploi présente un groupe d'emploi qui est « Direction académique », « Professeur avec fonction académique », « Professeur-chercheur » ou « Chercheur avec rang académique » (V204 = 12, 15, 21, 31); o ET pour qui cette fiche d'emploi présente également un régime emploi qualitatif à « temps plein » (V212 = 1); o ET pour qui au moins une des fiches de rémunération de cette fiche d'emploi présente une modalité de prestation de travail qui est « Régulière /en fonction /ordinaire /normal /par défaut », « Congé sabbatique » ou « Congé d'études, de perfectionnement, de ressourcement ou administratif » (V302 = 01, 02, 03); o ET dont ces fiches de rémunération s'appliquent pour une période couvrant le 1er octobre</p> <p>Les emplois de professeurs sont sélectionnés de la façon suivante Tout emploi d'un employé identifié dans la population des professeurs déclaré pour une année de déclaration donnée dans le SYSPER o dont la fiche d'emploi présente un groupe d'emploi qui est « Direction académique », « Professeur avec fonction académique », « Professeur-chercheur » ou « Chercheur avec rang académique » (V204 = 12, 15, 21, 31); o ET dont la fiche d'emploi présente un régime emploi qualitatif à « temps plein » ou « ne s'applique pas » (V212 = 1, 8); o ET pour qui au moins une des fiches de rémunération de ces fiches d'emploi présente une modalité de prestation de travail qui est « Régulière /en fonction /ordinaire /normal /par défaut », « Congé sabbatique » ou « Congé d'études, de perfectionnement, de ressourcement ou administratif » (V302 = 01, 02, 03); o ET dont ces fiches de rémunération s'appliquent pour une période couvrant le 1er octobre</p>
18	20	Nombre de chargés de cours de l'année universitaire	<p>Chargés de cours engagés à la charge qui sont rémunérés pour au moins un cours déclaré dans le Système GDEU durant l'année universitaire. Ce groupe inclut tous les chargés de cours rémunérés par l'établissement, y compris les étudiants donnant une charge de cours et dont la tâche et la rémunération sont équivalentes à celles d'un chargé de cours. Il exclut les postdoctorats même s'ils enseignent. Veuillez noter que le nombre de chargés de cours de l'année universitaire ne comprend pas, par exemple, les chargés de cours qui auraient obtenu durant l'année universitaire qu'une rémunération pour des activités de « gestion académique », ou ceux qui auraient reçu uniquement un montant de rétroactivité. Dans les faits, les chargés de cours engagés à la charge de cours sont dénombrés s'ils avaient reçu, dans l'année universitaire, au moins une rémunération de base pour l'enseignement d'une activité menant à des crédits universitaires.</p> <p>Les employés ne sont dénombrés qu'une seule fois dans le tableau. L'effectif est exprimé en nombre de personnes et non en équivalent au temps plein.</p> <p>Notez que si un employé à temps plein avait reçu une rémunération de base pour une charge d'un cours déclaré dans le Système GDEU, il serait comptabilisé dans la section des chargés de cours (lignes 18 à 20 et 81 à 93) ainsi que dans les INDICATEURS - EFFECTIF DU PERSONNEL de la page 5, selon le groupe d'emploi de son emploi à temps plein.</p> <p>La définition utilisée s'applique à tout le formulaire.</p> <p>SOURCE : Les données de cette section proviennent du livrable du « Fichier de base des chargés de cours dans l'année » provenant du Système d'information sur les personnels des universités québécoises. Les livrables ont été approuvés par les établissements universitaires. Pour des définitions plus détaillées du livrable on se référera à son document de définition, <i>Définition du fichier de base des chargés de cours</i>, Livrable demandé par le MEES au 31 mars 2016, Système sur les personnels des établissements universitaires québécois (SYSPER), 27 novembre 2020 et au <i>Manuel de définitions des variables du Système d'information sur les personnels des universités québécoises (SYSPER) – Collecte de données 2019-2020 – 15 juin 2020.</i></p> <p>SÉLECTION DE POPULATION : Extrait du document de définition du livrable Tout employé déclaré pour une année de déclaration donnée dans le SYSPER, * Qui, dans l'année de déclaration, avait reçu au moins une rémunération de base pour une activité dont le sigle est trouvé dans la table de référence des activités du Système GDEU et ce, dans le cadre d'un emploi dans le groupe d'emploi "Chargé de cours". Extrait du <i>Manuel SYSPER 2019-2020 (version 15 juin 2020)</i>, pages 47-50 : Chargés de cours (groupe d'emploi avec valeur « 22 ») « Regroupe les chargés de cours engagés à la charge ou qui sont rémunérés au cours. Ce groupe inclut les étudiants donnant une charge de cours et dont la tâche et la rémunération sont équivalentes à celles d'un chargé de cours. Il exclut les post-doctorats même s'ils enseignent. »</p> <p>Par exemple, si la seule rémunération reçue par le chargé de cours durant l'année de déclaration est une rétroactivité, ce chargé de cours ne sera pas dans le fichier de base. La population est « inclusive » : les chargés de cours de la population sélectionnée qui auraient d'autres emplois appartenant à un autre groupe d'emploi durant l'année sont inclus. Par exemple, un chargé de cours à l'automne, qui obtient un emploi de professeur en hiver, serait inclus dans la population.</p>

Définitions liées au dénombrement et au cheminement universitaire

Source : MES, PFSG, DGPS, DSIG, BCI.

28	60	Professeurs à temps plein selon le regroupement disciplinaire et le genre	<p>Déclinaison de la ligne 15 (Page 1) selon le regroupement disciplinaire du département du professeur.</p> <p>Le département est défini à l'aide de l'assignation d'un sous-secteur disciplinaire à l'unité administrative de rattachement du professeur. Lorsque l'unité administrative ne permet pas d'identifier de sous-secteur disciplinaire (ex. : service des enseignements généraux, décanats aux études supérieures, etc.), le département est déterminé à l'aide de la principale discipline d'enseignement ou de recherche déclarée pour le professeur. Ces informations sont regroupées selon douze regroupements disciplinaires.</p> <p>Les employés ne sont dénombrés qu'une seule fois dans le tableau. L'effectif est exprimé en nombre de personnes et non en équivalent au temps plein.</p> <p>Voir la source et la sélection de la population de la ligne 15 (Page 1 SYSPER - Étudiants-enseignants), ainsi que le document de définition des éléments du cube : <i>Définition des éléments du cube des professeurs à temps plein, vue au 1er octobre, Système d'information sur les personnels des universités québécoises (SYSPER), 24 avril 2020.</i></p>
81	93	Chargés de cours dans l'année universitaire selon le secteur disciplinaire prépondérant et le genre	<p>Déclinaison de la ligne 18 (Page 1) selon le regroupement disciplinaire prépondérant du chargé de cours. Voir <i>Table de conversion</i> pour le détail des regroupements.</p> <p>Le regroupement disciplinaire prépondérant est défini à l'aide des codes disciplinaires des cours des chargés de cours. L'ensemble des cours enseignés dans l'année est pris en considération.</p> <p>Les employés ne sont dénombrés qu'une seule fois dans le tableau. L'effectif est exprimé en nombre de personnes et non en équivalent au temps plein.</p> <p>Voir la source et la sélection de la population de la ligne 18 (Page 1 SYSPER - Étudiants-enseignants).</p>
Page 2 - Étudiants par cycle			
94	181	Effectif étudiants	Les statistiques officielles du MES ne concernent que les étudiants réguliers et libres. Effectif intra.
94	115	1er cycle - Autres sanctions	Toute sanction de 1er cycle qui n'équivaut pas à un grade de baccalauréat.
116	137	2e cycle - Autres sanctions	Toute sanction de 2e cycle qui n'équivaut pas à un grade de maîtrise.
138	159	3e cycle - Autres sanctions	Toute sanction de 3e cycle qui n'équivaut pas à un grade de doctorat.

Définitions liées au dénombrement et au cheminement universitaire

Source : MES, PFSG, DGPS, DSIG, BCI.

Page 3 - Réussite

			Les étudiants inclus dans la cohorte sont ceux qui étaient inscrits pour la première fois dans un diplôme de grade au trimestre d'automne et à temps plein. Il est cependant possible qu'un étudiant interrompe ses études durant son parcours ou poursuive certains de ses trimestres d'études à temps partiel. Pour tous les indicateurs de cheminement, le type de fréquentation scolaire (temps plein ou temps partiel) des trimestres subséquents n'a pas d'importance.
		Nombre d'années de suivi	Les indicateurs de taux de diplomation par cohorte de nouveaux inscrits au baccalauréat est typiquement présentés après 6 ans tandis que celui à la maîtrise est après 4 ans et celui au doctorat est habituellement présenté après 8 ans.
		Taux de réussite	Le taux de réussite par cohorte de nouveaux inscrits comprend les personnes qui ont diplômé dans la même sanction que recherchée au départ, même si la sanction obtenue ne correspond pas au programme d'études initialement visé. Par exemple, un étudiant qui commence un baccalauréat en sciences politiques, et qui, à la suite d'un changement de programme, obtient un baccalauréat en économie, sera comptabilisé. Si ce même étudiant obtient plutôt un certificat en sciences politiques, il ne sera pas compris dans le taux d'obtention de diplôme. Voir <i>Liste_formules</i> .
182		Persévérance après 1 an	Le taux de persévérance comprend les personnes, qui, d'une même cohorte, ont obtenu un diplôme dans le grade visé, demeurent inscrits dans le grade visé ou bien sont inscrits dans un cycle supérieur sur le nombre d'étudiants contenu dans la cohorte de départ. Dans ce dernier cas, toutes les sanctions possibles dans les cycles supérieurs sont considérées. Le dénominateur est le total de la cohorte. Voir <i>Liste_formules</i> .
183	193	Taux de réussite après 6 ans au baccalauréat, par domaine CLASS dominant	Cet indicateur ventile le taux de réussite par domaine CLASS dominant de référence. Il s'agit donc de ventiler la cohorte de départ par domaine CLASS dominant en T0. Ces différents groupes forment les dénominateurs. Ensuite, on regroupe les personnes qui ont obtenu un baccalauréat en six ans ou moins pour chacun de ces groupes, ce qui forme les numérateurs. Un étudiant qui a changé de programme demeure comptabilisé, puisque l'objectif est de savoir s'il a obtenu la sanction recherchée et non de savoir s'il a diplômé dans le programme initialement visé. Exemple: La cohorte de l'automne 2006 (toutes universités) regroupe 39 016 étudiants. De cette cohorte, 2 012 personnes ont démarré un baccalauréat en arts à temps plein en T0. En T18, soit 6 ans plus tard, 135 de ces personnes ont obtenu un baccalauréat dans un autre domaine et une autre discipline (DIP1), 52 personnes ont obtenu un baccalauréat dans une autre discipline mais dans le même domaine (DIP2) et 1 268 personnes ont obtenu un diplôme dans la même discipline et le même domaine (DIP3). On comptabilise donc $(135+52+1\ 268)/2\ 012 = 72,3\%$ de réussite après 6 ans pour les personnes ayant débuté un baccalauréat en art en T0. Voir <i>Liste_formules</i> .
194	204	Taux de réussite après 4 ans à la maîtrise, par domaine CLASS dominant	Cet indicateur ventile le taux de réussite par domaine CLASS dominant de référence. Il s'agit donc de ventiler la cohorte de départ par domaine CLASS dominant en T0. Ces différents groupes forment les dénominateurs. Ensuite, on regroupe les personnes qui ont obtenu une maîtrise en 4 ans ou moins pour chacun de ces groupes, ce qui forme les numérateurs. Un étudiant qui a changé de programme demeure comptabilisé, puisque l'objectif est de savoir s'il a obtenu la sanction recherchée et non de savoir s'il a diplômé dans le programme initialement visé.
205	215	Taux de réussite après 8 ans au doctorat, par domaine CLASS dominant	Cet indicateur ventile le taux de réussite par domaine CLASS dominant de référence. Il s'agit donc de ventiler la cohorte de départ par domaine CLASS dominant en T0. Ces différents groupes forment les dénominateurs. Ensuite, on regroupe les personnes qui ont obtenu un doctorat en 8 ans ou moins pour chacun de ces groupes, ce qui forme les numérateurs. Un étudiant qui a changé de programme demeure comptabilisé, puisque l'objectif est de savoir s'il a obtenu la sanction recherchée et non de savoir s'il a diplômé dans le programme initialement visé.
182	215	Réussite des études	Ces lignes indiquent le nombre total de personnes formant les cohortes de nouveaux inscrits, qui servent de dénominateur aux calculs des taux de réussite indiqués aux lignes 182 à 215.

Page 4 - Durée des études

216	248	Durée moyenne des études	La durée moyenne des études consiste, pour chaque cohorte, à calculer la durée des études des étudiants qui ont diplômés (en 6 ans ou moins pour les baccalauréats, en 4 ans ou moins pour les maîtrises, 8 ans ou moins pour les doctorats). Plus précisément, la moyenne de la durée des études correspond au rapport de la somme des durées des études complétées (en trimestres ou en années), sur le nombre total des étudiants qui ont diplômés. Les étudiants sont donc les mêmes étudiants diplômés considérés dans les taux de réussite par domaine CLASS dominant. On calcule le nombre de trimestres nécessaires à l'obtention du diplôme, incluant les trimestres d'interruption des études et ceux à temps partiel, que l'on convertit en nombre d'années par la suite.
-----	-----	--------------------------	--

Définitions liées au dénombrement et au cheminement universitaire

Source : MES, PFSG, DGPS, DSI, BCI.

<p>Page 6 - Personnel</p>		<p>Les données de cette section proviennent du Système d'information sur les personnels des universités québécoises. Pour des définitions plus détaillées, on se référera au <i>Manuel de définitions des variables du Système d'information sur les personnels des universités québécoises (SYSPER) – Collecte de données 2019-2020 – 15 juin 2020</i>, p. 47-50.</p> <p>Veillez noter que les employés en congé (sans solde, maladie, parental), de perfectionnement ou sabbatique) font partie des effectifs. Uniquement les employés avec une rémunération de base au 1er octobre sont dénombrés.</p> <p>Les employés ne sont dénombrés qu'une seule fois dans le tableau. Une méthodologie de prépondérance a été utilisée dans les situations de double emplois dans laquelle, par exemple, les emplois périphériques ne sont pas choisis en premier.</p>	<p>SOURCE : Les données de cette section proviennent du livrable du « Vue globale des personnels : Dénombrement et taux de rémunération de base moyen des employés à temps plein au 1er octobre » provenant du Système d'information sur les personnels des universités québécoises. Les livrables ont été approuvés par les établissements universitaires. Pour des définitions plus détaillées du livrable on se référera à son document de définition: « Vue globale des employés à temps plein au 1er octobre, Dénombrements et taux de rémunération de base moyens, Définition et gabarit du livrable, Système d'information sur les personnels des universités québécoises (SYSPER), 20 septembre 2017 (version 2), et au <i>Manuel de définitions des variables du Système d'information sur les personnels des universités québécoises (SYSPER) – Collecte de données 2019-2020 – 15 juin 2020</i>.</p>	
249	293	<p>Dénombrement des employés à temps plein ayant reçu une rémunération de base au 1er octobre selon un regroupement des groupes d'emploi SYSPER. Tous les employés sont comptabilisés, peu importe leur statut relatif ou poste ou leur modalité de prestation de travail. Par exemple, les employés réguliers et les employés non réguliers font partie des effectifs, de même que les employés en congé (sans solde, maladie, parental, de perfectionnement ou sabbatique) ainsi que ceux en pré-retraite ou en traitement différé ou toute autre modalité.</p> <p>Les employés ne sont dénombrés qu'une seule fois dans le tableau. L'effectif est exprimé en nombre de personnes et non en équivalent au temps plein.</p> <p>Note z que si un employé à temps plein avait reçu une rémunération de base pour une charge d'un cours déclaré dans le Système GDEU, il serait comptabilisé dans la section des chargés de cours (lignes 18 à 20 et 81 à 83 de la Page 1- Étudiants-enseignants) ainsi que dans les INDICATEURS - EFFECTIF DU PERSONNEL de la page 5, selon le groupe d'emploi de son emploi à temps plein.</p>	<p>SÉLECTION DE POPULATION : Extrait du document de définition du livrable La population retenue est celle des employés déclarés dans un emploi au 1er octobre d'une année donnée avec régime d'emploi qualitatif « à temps plein », quel que soit leur statut relatif au poste ou leur modalité de prestation de travail et qui, durant cette année, n'avaient pas reçu uniquement des rémunérations de type ajustement salarial ou de type rémunération additionnelle, telles que : rétroactivité, autres ajustements de salaire, rémunération reliée aux avantages sociaux lorsque payés au départ, indemnités de départ, non applicable, etc. Les employés retenus sont déclarés avec une rémunération de base au 1er octobre et les chargés de cours sont exclus.</p> <p>Les taux de rémunération de base moyens, les écarts types et les dénombrements selon l'établissement universitaire ainsi que le regroupement d'emploi sont présentés selon les deux unités de rémunération, soit le taux horaire et le taux annuel.</p>	
250	548	Direction	<p>Regroupe la haute direction, la direction académique (tel que doyen ou vice-doyen) et les cadres (direction de service et autres cadres).</p>	<p>Corresponds aux définitions des groupes d'emploi 11, 12, 13 et 14, page 48 du <i>Manuel de définitions des variables du Système d'information sur les personnels des universités québécoises (SYSPER) – Collecte de données 2019-2020 – 15 juin 2020</i>.</p>
251		Haute direction	<p>Regroupe la haute direction</p>	<p><u>Haute direction (11)</u> : Regroupe le personnel de la haute direction, soit les gestionnaires en chef des grandes structures de l'établissement universitaire telles que la vie académique, la recherche, le développement technologique, les affaires publiques, les ressources humaines et les finances. On y retrouve des fonctions telles que recteur, principal, directeur général, vice-recteur et vice-recteur adjoint. Il est à préciser qu'un directeur général devrait se trouver dans ce groupe seulement lorsqu'il représente les instances supérieures de l'établissement. Dans cette situation, il devrait être au sommet de la structure hiérarchique et agir aussi comme représentant de l'établissement dans ses relations extérieures.</p>
252		Autre personnel de direction	<p>Regroupe la direction académique (tel que doyen ou vice-doyen) et les cadres (direction de service et autres cadres).</p>	<p><u>Direction académique (12)</u> : Regroupe le personnel de direction des facultés, des écoles et de la direction générale des études, soit les gestionnaires des structures liées à la vie académique. On y retrouve des fonctions telles que doyen, vice-doyen et directeur pédagogique. Dans certains établissements, les postes adjoint au doyen ou secrétaire de faculté font aussi partie de ce groupe d'emploi. Les critères suivants peuvent être utilisés lorsqu'il semble difficile d'établir si une fonction devrait être associée au groupe d'emploi Direction académique (12) ou au groupe d'emploi Professeur-chercheur avec fonction administrative (15).</p> <p>Fonctions principales : la personne consacre-t-elle la majorité de son temps à ses activités d'enseignement et de recherche (V204 = 15) ou à ses fonctions administratives (V204 = 12) ?</p> <p>Unité d'appartenance : Pour la durée de son mandat à caractère administratif, la personne est-elle maintenue (V204 = 15) ou exclue (V204 = 12) dans son unité d'accréditation de professeur ? Le fait d'être maintenu dans son unité d'accréditation lui donne aussi habituellement droit de participer aux assemblées départementales (V204 = 15).</p> <p>Structure salariale : Pour la durée de son mandat à caractère administratif, la personne reçoit-elle son salaire de professeur (possiblement avec prime pour fonctions administratives) (V204 = 15) ou reçoit-elle son salaire d'une structure salariale propre au personnel de direction (V204 = 12) ?</p> <p><u>Direction de service (13)</u> : Regroupe les gestionnaires des grands services de l'établissement. On y retrouve des fonctions telles que directeur ou directeur adjoint des ressources humaines, des finances, de l'informatique et des immeubles. On compte généralement une douzaine de directeurs de service par établissement. Il est à préciser que de façon générale, les directeurs généraux des grands services de l'établissement devraient se retrouver dans le groupe d'emploi Direction de service (13), à moins qu'ils ne se qualifient pour le groupe Haute direction (11), selon les précisions indiquées plus haut. Habituellement, les employés au sein du groupe Directeur de service relèvent directement de la haute direction.</p> <p><u>Autre cadre (14)</u> : Regroupe les autres cadres de niveau moindre ou équivalent à l'intérieur des grands services, soit principalement des directeurs adjoints, des cadres-conseillers, des directeurs de division et des directeurs de section.</p>

Définitions liées au dénombrement et au cheminement universitaire

Source : MES, PFSG, DGPS, DSIG, BCI.

253	Professeurs	Professeurs et chercheurs avec rang académique au 1er octobre, incluant les professeurs exerçant des fonctions administratives telles que directeur de département ou de module, mais excluant les professeurs occupant des postes de la direction académique, tels que doyens ou vice-doyens. Les professeurs invités, surnuméraires, occasionnels, suppléants ou remplaçants (ou tout autre statut relatif au poste) sont également comptabilisés pourvu qu'ils soient à temps plein. Notez que les professeurs sont comptabilisés peu importe leur modalité de prestation de travail, qu'ils soient en congé sabbatique ou de perfectionnement, en congé sans solde, de maladie ou parental, en pré-retraité ou en traitement différé ou toute autre modalité. Notez les différences, identifiées en italique, entre la définition de la ligne 252 (Professeurs) et la définition des lignes 15 à 17 et 28 à 60 de la Page 1- Étudiants-enseignants. Voir aussi les définitions des lignes 252 (Autre personnel de direction) et 250 (Direction) de la page 5 des INDICATEURS - EFFECTIF DU PERSONNEL.	<u>Professeur-chercheur avec fonction administrative (15)</u> . Regroupe les professeurs-chercheurs avec rang académique dont la fonction principale est l'enseignement et la recherche, et qui assument certaines responsabilités administratives. Il s'agit principalement des directeurs de départements, de programmes, de modules ou de sections, de centres de recherche, de directeurs ou de titulaires de chaire et de directeurs académiques. Voir aussi les critères énoncés au groupe d'emploi Direction académique (12). <u>Professeur-chercheur (21)</u> . Regroupe les professeurs-chercheurs avec rang académique dont la fonction principale est l'enseignement et la recherche. <u>Chercheur avec rang académique (31)</u> . Regroupe les chercheurs ou professeurs sous octroi détenteurs d'un rang académique. Habituellement, ces personnes n'exercent aucune activité d'enseignement, mais peuvent encadrer des étudiants de 2e ou de 3e cycles.
254	Autre personnel d'ens. ou de rech. (incluant périphérique d'ens. ou de rech.)	Regroupe le personnel d'enseignement ou de recherche sans rang académique ainsi que les post-doctorants et le personnel périphérique d'enseignement ou de recherche. Cette ligne est le total des lignes 253 et 254.	Corresponds aux définitions des groupes d'emploi 29, 33, 39 et 28 de la page 49 du <i>Manuel de définitions des variables du Système d'information sur les personnels des universités québécoises (SYSPER) – Collecte de données 2019-2020 – 15 juin 2020</i> .
255	Autre personnel d'ens. ou de rech.	Regroupe le personnel d'enseignement ou de recherche sans rang académique ainsi que les post-doctorants.	<u>Autre personnel enseignant (29)</u> . Regroupe les employés dont la tâche est l'enseignement de cours permettant l'acquisition de crédits universitaires. Ces employés n'exercent pas d'activités de recherche. Ce groupe comprend principalement des chargés de cours à temps plein, des chargés de cours à forfait, des « faculty lecturer », des « sessional lecturer », de même que des maîtres d'enseignement, des maîtres de langues, des maîtres de français, des chargés de formation et des chargés d'enseignement. <u>Postdoctorat (33)</u> . Regroupe les détenteurs d'un Ph. D. effectuant un stage de recherche. Ces personnes occupent généralement cette fonction à temps plein. <u>Autre personnel de recherche (39)</u> . Regroupe des employés sans rang académique œuvrant dans la recherche. Ce sont principalement des professionnels de recherche et des attachés de recherche qui occupent généralement cette fonction à temps plein.
256	Personnel périphérique d'ens. ou de rech.	Regroupe les employés dont la tâche est de soutenir l'enseignement ou la recherche. Ces personnes, principalement des étudiants, occupent généralement cette fonction à temps partiel. On y retrouve principalement les auxiliaires d'enseignement, les auxiliaires de recherche, les surveillants d'examen, les correcteurs, les démonstrateurs, les moniteurs, les superviseurs de stage, les chargés de travaux pratiques, les animateurs, les responsables de formation clinique et les responsables de formation professionnelle.	<u>Personnel périphérique de l'enseignement et de la recherche (28)</u> . Regroupe les employés dont la tâche est de soutenir l'enseignement ou la recherche. Ces personnes, principalement des étudiants, occupent généralement cette fonction à temps partiel. On y retrouve principalement les auxiliaires d'enseignement, les auxiliaires de recherche, les surveillants d'examen, les correcteurs, les démonstrateurs, les moniteurs, les superviseurs de stage, les chargés de travaux pratiques, les animateurs, les responsables de formation clinique et les responsables de formation professionnelle.
257	Personnel de gérance	Regroupe des personnes occupant des postes non « syndiqués » au sens du Code du travail, car ils ont l'obligation de représentation de l'employeur dans ses relations avec ses employés. Ils ont plus spécifiquement des responsabilités de gestion et de direction d'employés, telles que l'embauche, la formation, les mesures disciplinaires et le congédiement, des groupes d'emploi technique, bureau ou métier. Ils ont également des responsabilités de gestion budgétaire. On y retrouve entre autres les contremaîtres, les chefs techniciens et les chefs de secrétariat qui sont exclus du syndicat. Ainsi, les chefs de secrétariat syndiqués se retrouveront sous la valeur « 51 » (Personnel de bureau) titre indicatif, le libellé de leur fonction commence souvent par chef, contremaître, gérant, responsable, superviseur, « manager » ou coordonnateur.	<u>Gérance (16)</u> . Regroupe des personnes occupant des postes non « syndiqués » au sens du Code du travail, car ils ont l'obligation de représentation de l'employeur dans ses relations avec ses employés. Ils ont plus spécifiquement des responsabilités de gestion et de direction d'employés, telles que l'embauche, la formation, les mesures disciplinaires et le congédiement, des groupes d'emploi technique, bureau ou métier. Ils ont également des responsabilités de gestion budgétaire. On y retrouve entre autres les contremaîtres, les chefs techniciens et les chefs de secrétariat qui sont exclus du syndicat. Ainsi, les chefs de secrétariat syndiqués se retrouveront sous la valeur « 51 ». À titre indicatif, le libellé de leur fonction commence souvent par chef, contremaître, gérant, responsable, superviseur, manager ou coordonnateur.
258	Personnel professionnel	Regroupe le personnel affecté à des emplois pour lesquels un diplôme universitaire ou l'équivalent est généralement exigé. La fonction n'est pas directement liée à l'enseignement et la recherche. On y retrouve entre autres les bibliothécaires, les psychologues, les différents agents, les analystes, les chargés de projets et les conseillers. Il est à préciser que l'obtention d'une prime pour coordination d'une équipe n'est pas un élément suffisant pour que l'employé soit considéré hors du groupe Professionnel. À ce sujet, voir la définition du groupe Gérance.	<u>Professionnel (41)</u> . Regroupe le personnel affecté à des emplois pour lesquels un diplôme universitaire ou l'équivalent est généralement exigé. La fonction n'est pas directement liée à l'enseignement et la recherche. On y retrouve entre autres les bibliothécaires, les psychologues, les différents agents, les analystes, les chargés de projets et les conseillers. Il est à préciser que l'obtention d'une prime pour coordination d'une équipe n'est pas un élément suffisant pour que l'employé soit considéré hors du groupe Professionnel (41). À ce sujet, voir la définition du groupe Gérance (16).
259	Personnel technique	Regroupe généralement des personnes qui détiennent un DEC. Ces employés, de par leur formation, maîtrisent une technique, mais demeurent toutefois sous la supervision d'un gestionnaire, d'un superviseur, ou d'un contremaître. Le libellé de leur fonction commence généralement par le titre de technicien.	<u>Technique (61)</u> . Regroupe généralement des personnes qui détiennent un DEC. Ces employés, de par leur formation, maîtrisent une technique, mais demeurent toutefois sous la supervision d'un gestionnaire, d'un superviseur, ou d'un contremaître. Le libellé de leur fonction commence généralement par le titre de technicien. <u>Aide-technique (62)</u> . <i>Uniquement dans les collectes avant 2014-2015</i> Regroupe des employés qui détiennent certaines compétences techniques sans nécessairement détenir un DEC. Leurs fonctions sont plus limitées que celles d'un technicien. Ils aident ou assistent généralement les techniciens, comme les personnes ayant pour fonction aide-technique ou aide de laboratoire.
260	Personnel de bureau	Regroupe les personnes affectées à des emplois de soutien administratif ou de bureau, caractérisés par l'exécution de différents travaux usuels de l'administration courante. Ces emplois exigent normalement un diplôme d'études secondaires (DES). Le libellé de leur fonction est par exemple dactylo, sténographe, secrétaire de direction, commis, commis-comptable, commis à la paie, commis de bureau, réceptionniste ou préposé au magasin.	<u>Bureau (61)</u> . Regroupe les personnes affectées à des emplois de soutien administratif ou de bureau, caractérisés par l'exécution de différents travaux usuels de l'administration courante. Ces emplois exigent normalement un diplôme d'études secondaires (DES). Le libellé de leur fonction est par exemple dactylo, sténographe, secrétaire de direction, commis, commis-comptable, commis à la paie, commis de bureau, réceptionniste ou préposé au magasin.
261	263 Personnel métiers et services (incluant périphérique de soutien)	Regroupe les personnes affectées à des emplois de soutien ouvrier ou de métier tels les cuisiniers, les concierges, les menuisiers, les plombiers et les électriciens.	Corresponds aux définitions des groupes d'emploi 71 et 81 de la page 50 du <i>Manuel de définitions des variables du Système d'information sur les personnels des universités québécoises (SYSPER) – Collecte de données 2019-2020 – 15 juin 2020</i> .

Définitions liées au dénombrement et au cheminement universitaire

Source : MES, PFSG, DGPS, DSIQ, BCI.

262	Personnel métiers et services	Regroupe les personnes affectées à des emplois de soutien ouvrier ou de métier tels les cuisiniers, les concierges, les menuisiers, les plombiers et les électriciens.	<u>Métiers et services (71)</u> : Regroupe les personnes affectées à des emplois de soutien ouvrier ou de métier tels les cuisiniers, les concierges, les menuisiers, les plombiers et les électriciens.
263	Personnel périphérique de soutien	Regroupe le personnel dont les fonctions sont liées aux activités périphériques de l'établissement, telles que les centres culturels ou sportifs et les événements spéciaux, etc.	<u>Personnel périphérique de soutien (81)</u> : Regroupe principalement les personnes occupant des fonctions liées aux activités périphériques de l'établissement telles que les centres culturels ou sportifs et les événements spéciaux. Le libellé de leur fonction est, par exemple, arbitre, moniteur de natation, guichetier, préposé inscription ou auxiliaire administratif. Ces fonctions sont parfois reliées à des activités sporadiques, mais intensives en main d'œuvre telles que la période d'inscription.
	Effectif de chargés de cours de l'année universitaire	Voir la ligne 18 (Page 1 SYSPER - Étudiants-enseignants)	

Définitions liées au dénombrement et au cheminement universitaire

Source : MES, PFSG, DGPS, DSI, BCI.

Page 6 - Recherche

294	304	Fonds de recherche par source de financement	Comptabiliser les fonds administrés par l'université ou par un établissement affilié, quand la personne responsable du projet de recherche est un professeur-chercheur de l'université ou un professeur-chercheur assimilé. Ne pas comptabiliser les fonds alloués en vue de la réalisation d'un projet de recherche dont le ou la responsable n'est pas un professeur-chercheur d'une université ou assimilé. Exclure aussi les bourses de formation, les subventions allouées pour la réalisation des projets d'assistance technique de tout organisme et les frais indirects de recherche assumés à même le budget général de l'université. Rattacher le montant à la période allant du 1er mai au 30 avril et englobant la date qui figure dans le document qui officialise l'annonce du contrat ou de la subvention. Dans le cas d'un montant dont les versements s'étalent sur plus d'une année budgétaire sans que l'organisme pourvoyeur en précise la répartition par année budgétaire, il faut répartir également le montant total sur chacun des exercices financiers pendant lesquels les travaux de recherche doivent se réaliser.
298		Organismes subventionnaires canadiens	Fonds en provenance des organismes subventionnaires du Gouvernement du Canada (RSC, CRSNG, CRSH, fonds Apogée, etc.)
297		Chaire de recherche du Canada	Fonds tirés du programme fédéral des Chaires de recherche du Canada
299		Gouvernement du Canada	Fonds en provenance de l'Administration gouvernementale du Canada (ministères, organismes publics, agences, sociétés d'État, etc.)
302		Gouvernement du Québec	Fonds en provenance de l'Administration gouvernementale du Québec (ministères, organismes publics, agences, sociétés d'État, etc.)
303		Autres sources	Fonds en provenance d'autres sources publiques, parapubliques et privées, canadiennes ou étrangères (Établissements d'enseignement, municipalités, compagnies, corporations, fondations, associations, organismes à but non lucratif, sociétés, etc.)
304		Contrats	Préciser le montant du financement en provenance d'autres sources obtenu en vertu de contrats de recherche. Un contrat de recherche est une entente conclue entre des parties juridiques afin de financer des travaux effectués à l'intérieur d'un projet de recherche. Cette entente comporte une ou certaines des caractéristiques suivantes (liste non exhaustive) : - exigence de biens livrables; - versements conditionnels répartis selon un échéancier prédéterminé; - contraintes en matière de communication et de confidentialité en ce qui a trait à la transmission des résultats; - contraintes relativement à la propriété intellectuelle que possède le bailleur de fonds sur les résultats des travaux de recherche.
305		Unités de recherche	Nombre de regroupement de chercheurs incluant les chaires, instituts, groupe, centre de recherche, etc.
306		Chaires de recherche du Canada	Nombre de chaire issue du programme fédéral des chaires de recherche du Canada
307		Autres chaires de recherche	Nombres de chaire de recherche autres que ceux mentionnés à la ligne 306
308	318	Fonds de recherche par secteur disciplinaire	Correspond aux fonds de recherche dont disposent les professeurs-chercheurs durant l'année de référence. Rattacher le montant à la période allant du 1er mai au 30 avril et englobant la date qui figure dans le document qui officialise l'annonce du contrat ou de la subvention. Dans le cas d'un montant dont les versements s'étalent sur plus d'une année budgétaire sans que l'organisme pourvoyeur en précise la répartition par année budgétaire, il faut répartir également le montant total sur chacun des exercices financiers pendant lesquels les travaux de recherche doivent se dérouler. Les professeurs-chercheurs responsables sont des professeurs et chercheurs avec rang académique au 1er octobre, incluant ceux qui exercent des fonctions administratives telles que directeur de département ou de module. Ils sont identifiés par le pourvoyeur de fonds comme chercheur principal responsable du projet de recherche. Comptabiliser les fonds de recherche des professeurs-chercheurs responsables selon le secteur disciplinaire auquel ils sont rattachés par leur unité d'enseignement, et non selon le secteur disciplinaire auquel se rattache le projet de recherche pour lequel ils sont financés ou la source de financement. Utiliser la table de conversion du présent formulaire afin de répartir les professeurs selon la grille CLASS.
319	329	Taux de professeurs disposant de fonds de recherche	Exprime le rapport, en pourcentage, entre le nombre de professeurs disposant de fonds de recherche à titre de professeur-chercheur responsable durant l'année de référence et le nombre total de professeurs rattachés à l'université ou à un établissement affilié (Page 1, ligne 15). Décliner cet indicateur pour l'ensemble de l'établissement et selon le secteur disciplinaire auquel les professeurs-chercheurs sont rattachés par leur unité d'enseignement, et non selon le secteur disciplinaire auquel se rattache le projet de recherche pour lequel ils sont financés ou la source de financement. Utiliser la table de conversion du présent formulaire afin de répartir les professeurs selon la grille CLASS.
330	340	Montant médian des fonds de recherche disponibles par professeur	Montant correspondant à la médiane de l'ensemble des fonds de recherche dont disposent les professeurs rattachés à l'université ou à un établissement affilié au cours de l'année de référence à titre de professeur-chercheur responsable. Calculer le montant de financement correspondant au milieu de l'ensemble (n) des valeurs des fonds dont disposent individuellement les professeurs de l'établissement durant l'année de référence, soit la valeur située à la position $(n+1) \div 2$. Inclure uniquement les montants compris dans les sommes indiquées au lignes 294 à 304 de la page 6. Exclure les subventions d'infrastructure de la FCI et les fonds d'exploitation des infrastructures de la FCI. Décliner cet indicateur pour l'ensemble de l'établissement et selon le secteur disciplinaire auquel les professeurs-chercheurs sont rattachés par leur unité d'enseignement, et non selon le secteur disciplinaire auquel se rattache le projet de recherche pour lequel ils sont financés ou la source de financement. Utiliser la table de conversion du présent formulaire afin de répartir les professeurs selon la grille CLASS.

Table de conversion

Sciences de la santé	Sciences pures	Sciences appliquées	Sciences humaines	Lettres
Sciences fondamentales et appliqué	Sciences biologiques	Ressources naturelles	Études géopolitiques	Langues et littératures modernes à
Sciences infirmières et nursing	Botanique (phytobiologie, etc.)	Agriculture	Communications et journalisme	Langues secondes autres que le fra
Périnatalité	Zoologie	Pédologie, aménagement et conse	Psychologie	Latin, latin-grec
Médecine	Microbiologie	Zootéchnie	Sciences sociales	Traduction
Médecine et chirurgie expériment	Biochimie	Étude de la faune (régions sauvage	Anthropologie	Langues et littératures françaises c
Médecine dentaire	Biophysique	Sciences et technologie des alimer	Économique	Littérature comparée
Optométrie	Génétique	Phytotechnie	Histoire	Humanités gréco-latines, et archéc
Pharmacie et sciences pharmaceu	Mathématique	Design de l'environnement	Géographie	Linguistique (phonétique, sémanti
Diététique et nutrition	Probabilités et statistiques	Architecture	Science politique	Français, en général et langue mat
Ergothérapie	Mathématiques appliquées	Architecture paysagiste	Sociologie	Français, langue seconde
Physiothérapie	Actuariat	Architecture urbaine et aménagen	Criminologie	Anglais, langue seconde
Chiropratique	Sciences physiques	Design industriel	Études urbaines	Anglais, en général et langue mate
Orthophonie et audiologie	Météorologie et sciences de l'atm	Urbanisme	Démographie	Pluridisciplinaire (lettres)
Thérapies alternatives	Géologie (minéralogie, etc.)	Sciences de l'informatique	Ethnologie et ethnographie	
Santé communautaire et épidémic	Chimie	Ingénierie	Sexologie	
Ergonomie	Sciences de la terre	Génie aérospatial, aéronautique e	Économie rurale et agricole	
Autres professions de la santé	Océanographie	Génie agricole, génie rural	Psycho-éducation	
Médecine vétérinaire	Énergie	Génie alimentaire	Sciences domestiques	
Pluridisciplinaire (sciences de la sa	Hydrologie, sciences de l'eau	Génie biologique et biomédical	Sciences médiévales	
	Pluridisciplinaire (sciences pures)	Génie chimique	Service social	
		Génie civil, de la construction et d	Animation sociale ou communautaire	
		Génie électrique, électronique et c	Orientation, information scolaire et professionnelle	
		Génie mécanique	Récréologie	
		Génie géologique	Sciences sociales et humanités	
		Génie industriel et administratif	Philosophie	
		Génie métallurgique et des matéri	Sciences religieuses	
		Génie minier	Pluridisciplinaire (sciences humaines)	
		Génie physique		
		Génie nucléaire		
		Géodésie (arpentage)		
		Génie informatique et de la construction des ordinateurs		
		Génie des pâtes et papiers		
		Génie forestier, foresterie et sciences du bois (sylviculture)		
		Génie agro-forestier		
		Sciences de l'activité physique		
		Pluridisciplinaire (sciences appliquées)		

Éducation	Droit	Administration	Arts	Autres
Pluridisciplinaire (sciences de l'édu.	Droit	Administration des affaires	Beaux-arts et arts appliqués	Études Autresles
Didactique (art d'enseigner)		Comptabilité, sciences comptables	Arts plastiques (peinture, dessin, s	Environnement (qualité du milieu e
Formation des enseignants au préscolaire		Information de gestion	Histoire de l'art	Carrières militaires
Formation des enseignants au préscolaire et au primaire		Opérations bancaires et finance	Musique	Non applicable
Formation des enseignants spécialistes au primaire et au secondaire		Gestion et administration des entr	Musicologie (histoire et littérature)	
Formation des enseignants spécialistes en adaptation scol. (orthopéd		Recherche opérationnelle	Art dramatique	
Formation des enseignants au secondaire		Marketing et achats	Mouvement expressif, danse, mime, rythmique	
Form. des enseignants de l'ens. professionnel au secondaire et au col		Affaires sur le plan international	Design appliqué (céramique, tissage, orfèvrerie, décor)	
Formation des enseignants au collégial		Gestion du personnel	Cinématographie	
Pédagogie universitaire		Relations industrielles	Photographie	
Éducation des adultes et formation permanente		Économie des affaires	Arts graphiques (communications graphiques)	
rnelle		Administration scolaire	Pluridisciplinaire (arts)	
		Gestion des services de santé		
		Coopération		
		Gestion de la production		
		Administration publique		
		Pluridisciplinaire (administration)		
		Bibliothéconomie et archivistique		

Résumé des indicateurs de cheminement universitaire utilisés par le MES

Source : MES, PFSG, DGPP, DSIG.

Champ	Formule
Taux de réussite	=SOMME(DIP1;DIP2;DIP3)/SOMME(AB1;AB2;DIP1;DIP2;DIP3;INS1;INS2;INS3;INTER;INS5;INS4;INS6;INS7
Taux de persévérance	=SOMME(DIP1;DIP2;DIP3;INS5;INS4;INS6;INS2)/SOMME(AB1;AB2;DIP1;DIP2;DIP3;INS1;INS2;INS3;INTER;INS5;INS4;INS6;INS7
Total cohorte	=AB1+AB2+DIP1+DIP2+DIP3+INS1+INS2+INS3+INTER+INS4+INS5+INS6+INS7

Élément	Formule
---------	---------

Légende des composantes des formules

AB1	Abandon des études avec une sanction autre que celle initialement visée
AB2	Abandon des études sans aucune sanction
DIP1	Diplômés, sanction obtenue: Autre discipline / Autre domaine d'études
DIP2	Diplômés, sanction obtenue: Autre discipline / Même domaine d'études
DIP3	Diplômés, sanction obtenue: Même discipline / Même domaine d'études
INS1	Inscrits, attestation ou microprogramme ou aucune sanction
INS2	Inscrits, autre sanction (différent d'attestation): Cycle d'études supérieur
INS3	Inscrits, autre sanction (différent d'attestation): Même cycle d'études
INS4	Inscrits, même sanction: Autre discipline / Autre domaine d'études
INS5	Inscrits, même sanction: Autre discipline / Même domaine d'études
INS6	Inscrits, même sanction: Même discipline / Même domaine d'études
INS7	Inscrits, autre sanction (différent d'attestation): Cycle d'études inférieur
INTER	Interruption des études

Note: une étudiante ou un étudiant est considéré situation d'abandon s'il n'a pas obtenu la sanction visée, et qui, au moment de l'observation, n'est pas inscrit aux études depuis au moins cinq trimestres consécutifs. Autrement, l'étudiant sera classé en interruption. Cette situation est rétroactive avec la mise à jour des fichiers.

L'ENCADREMENT DES ÉTUDIANT·E·S

L'offre de formation créditée

L'ENAP est une institution d'enseignement supérieur spécialisée en administration publique qui dispense des formations universitaires de 2^e et de 3^e cycles et mène des travaux de recherche afférents à ce domaine. Elle offre également du perfectionnement aux administrateurs publics et de nombreux services aux organisations du secteur public (municipal, provincial, fédéral, autochtone et international). Toutes ces activités se déroulent sous la responsabilité de ~~trois~~ deux grandes directions : la Direction de l'enseignement et de la recherche (DER) en ce qui concerne l'enseignement crédité et la recherche et la Direction des services-conseils (DiSC) qui combine : la Direction des services aux organisations (DSO) pour tout ce qui touche au perfectionnement des administrateurs publics et aux services aux organisations du secteur public et la Direction des affaires internationales (DAI), qui mènent les activités de l'ENAP à l'étranger, de concert avec la DER en ce qui a trait à la formation créditée.

Concernant son offre de formation créditée, l'ENAP offre un programme de doctorat, un programme court de 3^e cycle, des programmes de maîtrise, des diplômes d'études supérieures spécialisées de 2^e cycle, ainsi que plusieurs programmes courts et microprogrammes spécialisés de 2^e cycle. Depuis quelques années, l'ENAP offre certains programmes de 2^e cycle conjointement avec d'autres établissements universitaires, notamment en gestion publique en contexte autochtone, en administration à l'interface des sphères publique et privée et en gestion des systèmes et projets complexes d'intérêt public. Par ailleurs, certains programmes sont offerts hors campus, d'autres le sont sous la forme de cohortes en organisation ou en formule délocalisée à l'international. L'ENAP propose aussi des cheminements bidualomants avec deux universités africaines.

Bilan des principales réalisations 2022-2023

- Près de 3 750 demandes d'admission traitées, ayant mené à 2 700 offres d'admission, une augmentation de 78 % sur 5 ans.
- 1 359 nouveaux étudiants internationaux se sont vu offrir l'admission, une augmentation de 750 % sur 5 ans.
- 2842 étudiantes et étudiants ont suivi au moins un cours de l'ENAP durant l'année.
- 702 attestations et diplômes ont été octroyés, dont 3 doctorats.
- Offre de plus de 350 activités d'enseignement.
- 15 jurys d'examens doctoraux, 8 jurys de propositions de thèses, 3 pour des thèses, 7 jurys pour des projets de mémoires et 6 pour des mémoires se sont réunis.
- Recrutement de 5 nouveaux membres du corps professoral.
- Dépôt de 1 dossier de candidature au programme des chaires de recherche du Canada – niveau 2 accompagné de deux demandes d'infrastructure à la Fondation canadienne pour l'innovation (FCI)

Au cours de la dernière année, l'ENAP a réalisé plusieurs avancées significatives dans divers domaines. Tout d'abord, nous avons procédé au recrutement de cinq nouveaux membres du corps professoral régulier, couvrant un large éventail de domaines d'expertise, tels que l'évaluation de programmes, la gestion municipale, le leadership, la santé et les services sociaux, ainsi que le management public. Ces recrutements visent à renforcer notre équipe professorale et à diversifier nos capacités de recherche et d'enseignement.

En ce qui concerne la gouvernance de l'université, la politique sur la liberté universitaire a été adoptée conformément aux exigences du projet de loi no 32, et témoigne de notre engagement en faveur du libre exercice et sans contrainte doctrinale, idéologique ou morale, des activités destinées à l'accomplissement de la mission enseignement/recherche de l'ENAP.

Par ailleurs, l'ENAP a mis en place le comité des usagers de la bibliothèque, visant à favoriser un environnement d'apprentissage optimal pour notre communauté étudiante.

L'offre de services et d'outils pédagogiques et technopédagogiques s'est étoffée. La formation d'accueil et d'intégration des nouveaux enseignants a été bonifiée et individualisée. La formation à la pédagogie universitaire numérique a été mise à jour. L'accompagnement pédagogique individuel des professeur·e·s récemment engagé·e·s ainsi que des chargé·e·s d'enseignement s'est nettement intensifié à la demande de la communauté enseignante. Un accompagnement spécifique est proposé aux enseignant·e·s dont le ou les groupes-cours sont constitués par des étudiant·e·s de l'international qui sont en tout début de cheminement. Une journée de réflexion et d'échanges autour de l'intelligence artificielle en enseignement a été organisée et a réuni des professionnell·e·s en technopédagogie et la communauté enseignante.

Par ailleurs, l'ENAP poursuit la spécialisation des services offerts à la communauté étudiante, tels que l'immigration, l'orientation, la gestion de carrière, l'aide à la réussite et la santé psychologique. Parallèlement, nous maintenons nos services généralistes, tels que l'accueil, l'intégration, la recherche de logement, de garderie, de médecin, et bien d'autres, pour répondre aux besoins variés de notre communauté étudiante.

En outre, l'ENAP a conclu une entente de principe avec le syndicat de personnes chargées d'enseignement, améliorant ainsi le processus d'attribution des charges de cours annuel. Cette avancée contribue à renforcer nos relations avec le corps enseignant et à garantir un environnement de travail harmonieux.

Enfin, nous avons initié la préparation d'un rapport sur les effets de l'augmentation des demandes d'admission et des inscriptions de la clientèle étudiante internationale. Ce rapport permettra de mieux comprendre les défis et les opportunités liés à cette croissance, et d'adapter nos politiques en conséquence.

Dans l'ensemble, ces réalisations et réflexions reflètent l'engagement continu de l'ENAP envers l'excellence académique, la recherche de pointe, et la qualité des services à la communauté étudiante.

Mesures phares d'encadrement des étudiant·e·s

L'équipe des Services à la communauté étudiante de l'ENAP a poursuivi son mandat visant à soutenir la réussite académique de sa population étudiante. Cette équipe a continué à offrir des services et à organiser des activités couvrant six domaines clés : l'accueil, l'intégration, les activités de la vie étudiante, l'aide à la réussite, l'aide financière, l'accompagnement des étudiant·e·s en situation de handicap, et l'orientation professionnelle. Ces actions se sont appuyées sur les résultats d'une consultation menée auprès des étudiant·e·s de l'ENAP à l'automne 2021, et cette consultation sera reconduite en 2023.

De plus, l'augmentation significative du nombre d'étudiant·e·s internationaux au cours de l'année 2022-2023 a engendré des défis au sein des groupes cours et a complexifié la tâche des enseignant·e·s. En réponse, les Services à la communauté étudiante ont collaboré avec la Direction de la gestion des études, le Bureau du registraire, la bibliothèque, ainsi que la communauté enseignante pour concevoir un programme de préparation intensive aux études destiné aux étudiant·e·s internationaux. Ce projet sera mis en œuvre à partir de l'automne 2023.

Accueil et intégration de la communauté étudiante à l'hiver 2023

Dans les semaines précédant chacune des trois rentrées universitaires, l'École a pérennisé les cliniques de connexion dans lesquelles la population étudiante a pu tester ses équipements et les applications nécessaires à l'apprentissage à distance et hybride.

Parmi les actions réalisées pour assurer une intégration adéquate des nouvelles personnes étudiantes, des rencontres d'accueil adaptées aux particularités de la population étudiante ont été offertes au début de chacun des trimestres de l'année afin de présenter clairement la structure des programmes, les choix de cours, l'évaluation des apprentissages, la prévention du plagiat, les règles de cheminement ainsi que les attentes de l'ENAP envers sa population étudiante. Des activités de réseautage ont été proposées aux étudiantes et aux étudiants afin de leur permettre d'initier leur propre réseau. Elle a pérennisé le projet-pilote d'engagement des étudiant·e·s dans cadre du programme étudiant·e pivot réseau. Ces ressources de pair-aidante sont à disposition de la communauté étudiante pour sortir de l'isolement et acquérir les réflexes pour se créer son propre réseau, outil indispensable au cheminement universitaire et à la carrière.

Aide à la réussite

L'ENAP a poursuivi le renforcement de ses outils d'aide à la persévérance. Le programme de mentorat a offert plus de 500 séances individuelles à 170 étudiant·e·s. Nous avons mis en place une cellule de crise pour les étudiant·e·s en difficulté au sein d'un même groupe-cours et cette cellule pluridisciplinaire intervient en séances et/ou ateliers de groupe axés sur les objectifs du cours en collaboration avec l'enseignant·e. Le nombre et les thématiques des ateliers pour soutenir la réussite et la persévérance ont été multipliés et diversifiés. Ces activités sont proposées sous différents formats : présentiel, hybride, asynchrone et synchrone. Tous les

ateliers sont systématiquement enregistrés et diffusés sur l'environnement numérique d'apprentissage. Les conseillers et conseillères aux services à la communauté étudiante peuvent ainsi utiliser ces ressources pour préparer l'étudiant·e suivi·e à une rencontre et pour favoriser son autonomie.

Aide financière

L'ENAP a continué d'offrir ses programmes institutionnels de soutien financier destinés à la population étudiante réglementée admise à la maîtrise à temps complet, aux étudiantes chercheuses et aux étudiants chercheurs, ainsi qu'à la population étudiante dite « déréglementée » et aux personnes citoyennes d'un pays d'Afrique ou d'Haïti ainsi qu'aux étudiantes et aux étudiants de France et de Belgique dans le cadre d'ententes passerelles.

De plus, l'École a pérennisé le poste de la ressource-conseil dédiée aux étudiant·e·s confronté·e·s à des besoins financiers particuliers, et a étendu son champ d'intervention pour inclure une assistance relative au logement. Cette démarche est devenue essentielle, compte tenu des défis actuels du marché locatif, en particulier pour les étudiants internationaux.

Autres mesures d'encadrement des étudiant·e·s

Aide à la gestion de carrière

L'ENAP a renforcé les capacités de la conseillère en orientation chargée de la gestion de carrière de la population étudiante. Cette professionnelle accompagne les étudiantes et les étudiants dès le début de leur parcours et a organisé diverses initiatives qui ont favorisé l'insertion professionnelle de nombreuses personnes étudiantes dans des emplois en rapport avec leur domaine d'études. Parmi ces initiatives, on compte des ateliers sur les opportunités de carrière, des journées de l'emploi, des cafés de réseautage professionnel, des sessions de tournage de profils professionnels à l'attention des recruteurs, des discussions et témoignages d'acteurs de l'administration publique, ainsi que la participation à des championnats de l'emploi.

Aide à la population étudiante en situation de handicap

L'ENAP a maintenu son engagement envers les personnes en situation de handicap en offrant des rencontres individuelles avec une conseillère spécialisée ou un conseiller spécialisé. Ces rencontres visent à évaluer leurs besoins spécifiques, à élaborer des plans d'intervention sur mesure, à créer des stratégies d'études personnalisées, à rédiger des lettres d'accommodement, et à faciliter la communication avec le corps enseignant. De plus, l'ENAP a embauché une ressource dédiée à la transcription en sous-titrage des contenus vidéo et audio utilisés dans les cours.

Outil transversal

Une cartographie des services destinés à la communauté étudiante, baptisée "Info-services," a été déployée en ligne. Cette ressource interactive offre des réponses concrètes à des questions spécifiques, telles que "Où puis-je trouver mon plan de cours?" Elle guide également les étudiant·e·s vers les services appropriés en cas de demandes plus complexes. De plus, une version simplifiée de cette cartographie a été mise à la disposition de la communauté enseignante, facilitant ainsi l'orientation des étudiant·e·s vers les ressources ou les services adéquats.

PROGRAMMES D'ACTIVITÉS DE RECHERCHE

Principales orientations de recherche

Les différentes unités de recherche de l'ENAP constituent des bases solides qui permettent aux chercheuses et aux chercheurs de couvrir la plupart des secteurs de recherche identifiés dans son plan stratégique de la recherche. Ces unités favorisent la mise en œuvre d'activités de recherche multidisciplinaires et multi-institutionnelles en attirant des chercheuses et chercheurs dont l'expertise est complémentaire à leur champ de compétences. Que ces personnes proviennent autant d'universités québécoises que d'ailleurs au Canada ou à l'étranger, elles concourent non seulement à la production de connaissances, mais elles permettent également à l'ENAP d'offrir à la clientèle étudiante des milieux d'apprentissage dynamique qui procurent un encadrement multidisciplinaire si important dans nos sociétés contemporaines évoluant à l'ère de la mondialisation. L'année 2022-2023 représente pour l'ENAP une autre étape importante en matière de développement stratégique de ses activités de recherche.

À l'instar du gouvernement fédéral et du Programme des chaires de recherche du Canada (PCRC), l'ENAP s'est engagée à ce que les travaux de recherche menés par son personnel soient davantage équitables, diversifiés et inclusifs. À titre d'établissement fiduciaire des fonds provenant d'organismes subventionnaires, l'ENAP a fait siens les objectifs du PCRC. C'est dans cet esprit que la conseillère en équité, diversité et inclusion (EDI) a offert des ateliers sur l'EDI en recherche, développés et offerts par la communauté de pratique EDI du réseau de l'Université du Québec.

Parallèlement, nous avons entrepris la mise à jour et la rédaction de plusieurs documents institutionnels essentiels, notamment la Directive et procédure de reconnaissance des unités de recherche, la Directive sur les dégrèvements de recherche, la Directive sur les frais indirects de recherche, ainsi que la Stratégie institutionnelle de gestion des données de recherche. Ces documents guideront nos activités de recherche et garantiront la transparence et l'efficacité de nos processus.

Réalisations marquantes sur le plan de la recherche

Chaire de recherche du Canada en management public comparé (CRSH)

La Chaire de recherche du Canada de niveau 2 en management public comparé (CREMPCO), dont le titulaire est le professeur Étienne Charbonneau, a amorcé son premier cycle d'activités au printemps 2018. L'ENAP a soumis à l'automne 2022, le dossier de candidature du professeur Charbonneau afin d'obtenir au printemps suivant, le renouvellement de la CREMPCO pour un second cycle de cinq ans. Cette démarche reflète notre engagement envers l'excellence en recherche et notre volonté de consolider notre position en tant qu'établissement d'enseignement supérieur de premier plan. Le programme de recherche proposé porte plus

précisément sur les effets de nouveaux outils de surveillance, sur les attentes associées à l'utilisation de ces outils par les fonctionnaires travaillant à un guichet de service, de même que par les employés de première ligne, dont les policiers.

Chaire de recherche du Canada sur les systèmes adaptatifs en santé et services sociaux (CRC-Sa3S – IRSC; 2023-2028)

La programmation de CRC-Sa3S dont la titulaire est la professeure Lara Maillet veut contribuer à rendre les systèmes de santé adaptables, robustes et accessibles par la création de connaissances et de pratiques novatrices. Par une approche participative et inclusive, la professeure Maillet et son équipe analyseront les facteurs clés d'initiatives, modèles et innovations de gouvernance robustes, afin de soutenir de véritables changements systémiques, équitables et durables en santé et services sociaux.

Mentionnons que la CRC-Sa3S bénéficie du soutien financier de la FCI pour le LabRIS (Laboratoire de recherches et interventions systémiques en santé).

Chaire de recherche du Canada sur la transition bioénergétique (CRC-BioT, CRSH, 2023-2028)

La titulaire de la CRC-BioT, Fereshteh Mafakheri et son équipe se penchent sur les instruments de gouvernance et les politiques incitatives dans le secteur de la bioénergie, sur les mécanismes de coordination des chaînes d'approvisionnement en bioénergie et sur les stratégies de gestion de l'innovation et de la technologie. L'objectif ultime de la CRC-BioT est d'étudier et de faire progresser les connaissances sur la façon de maximiser les contributions du secteur de la bioénergie à la sécurité énergétique, à l'économie circulaire, à la décarbonisation de l'économie, à l'atténuation des impacts environnementaux pour des communautés plus durables et résilientes.

La CRC-BioT est également soutenue par la FCI, laquelle finance le Laboratoire de modélisation et d'analyse des décisions (DeciMAL), lequel sera positionné pour collaborer avec les gouvernements (fédéral et provinciaux), l'industrie et les communautés à travers le Canada.

Chaire de recherche institutionnelle sur l'évaluation des actions publiques à l'égard des jeunes et des populations vulnérables

La Chaire de recherche sur l'évaluation des actions publiques à l'égard des jeunes et des populations vulnérables (CREVAJ-ENAP), dont le titulaire est le professeur Martin Goyette, vise l'acquisition de connaissances nouvelles sur les méthodologies d'évaluation de l'action publique ainsi que sur l'amélioration des connaissances concernant la mise en œuvre de l'action publique et ses effets. La Chaire est un lieu de

recherche de pointe qui rassemble des personnes étudiantes et des spécialistes des jeunes et des services aux populations vulnérables. Elle constitue un espace d'analyse, de développement et d'évaluation afin d'améliorer ces services.

Par le biais d'une démarche émergente, les travaux menés par le titulaire de la CREVAJ ont maintes fois démontré leur pertinence par leurs nombreuses contributions visant à changer sinon à enrichir les lois, les politiques, les programmes et les pratiques professionnelles.

Chaire en leadership dans le secteur public

La Chaire en leadership dans le secteur public, dirigée par la professeure Natalie Rinfret, a pour mission de contribuer à l'avancement des connaissances en leadership public et de satisfaire les besoins des milieux de pratique. En janvier 2023, le Secrétariat du Conseil du trésor (SCT) a annoncé le renouvellement de son partenariat avec la Chaire jusqu'en 2028, en vertu d'une toute nouvelle entente, qui pérennise les programmes Cercle des jeunes leaders de l'administration publique et Cercle des jeunes leaders fédéral-provincial (CJL et CJLFP).

Cité-ID LivingLab – Gouvernance de la résilience urbaine (Cité-ID)

Dirigé par la professeure Marie-Christine Therrien, le Cité-ID est un laboratoire de recherche collaborative dont la mission première consiste à développer des pratiques innovantes afin d'accroître la résilience urbaine. Exploitant l'approche de type « living lab » (ou environnement d'innovation ouvert), le Cité-ID se veut un incubateur destiné à l'émergence de nouvelles approches intersectorielles et le développement de pratiques de gouvernance innovantes en matière de résilience urbaine. Le Cité-ID a également pour objectif d'accompagner les décideurs publics et autres parties prenantes dans l'actualisation de leurs pratiques de gouvernance en vue d'accroître leur résilience.

Au cours de la dernière année, l'équipe du Cité-ID a obtenu plusieurs financements de recherche, dont une importante subvention dans le cadre du programme du Fonds nouvelles frontières en recherche (FNFR-CRSH, Appel spécial 2022 – recherche pour la reprise post-pandémique) pour le Projet ENSEMBLE : améliorer la résilience et la cohésion sociale grâce à la transformation des communautés et des espaces bâtis, lequel implique neuf co-chercheurs du Québec et d'ailleurs (Espagne, Sri Lanka, Zimbabwe, Royaume-Uni, etc.).

Équipe de recherche sur la gouvernance et l'articulation des réseaux de solidarité (REGARDS)

Soutenue depuis 2011 par le Fonds de recherche du Québec – Société et culture dans le cadre du programme Soutien aux équipes, l'Équipe de recherche sur la gouvernance et l'articulation des réseaux de solidarité

(REGARDS) répond à maints égards aux objectifs de collaboration et d'échanges intersectoriels et interétablissements du programme. Fonctionnant sur le principe de l'alternance de la direction scientifique, l'équipe REGARDS a vu son financement renouvelé en 2023, et ce, jusqu'en 2027. Ce nouveau financement a permis de mettre en place la nouvelle programmation de l'Équipe intitulée [*Vers des réseaux d'action collective de nouvelle génération?*](#) Des partenaires du milieu municipal (Arrondissement Montréal-Nord, Ville de Laval, Espace MUNI), sociosanitaire ([Centre intégré de santé et de services sociaux de Laval](#), [Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux du Nord de L'Île](#)) et du milieu communautaire ([Table de quartier de Montréal Nord](#), [Comité de développement local de Chomedey](#)) sont étroitement associés à la réalisation de cette programmation qui répond directement à leurs besoins d'accompagnement.

LES SERVICES AUX ORGANISATIONS

La Direction des services aux organisations (DSO) de l'ENAP offre des services pour appuyer les administrations publiques québécoises dans leurs actions stratégiques et opérationnelles. En 2022-23, c'est 132 ententes de services qui ont été signées touchant plus d'un champ d'activités que ce soit notamment la formation continue et le développement des compétences, l'évaluation des compétences et la dotation, le conseil et l'accompagnement organisationnel.

Formation continue et développement des compétences

Le champ d'activités de la formation continue et du développement des compétences propose différents moyens et outils pour aider les gestionnaires à relever les défis de leurs fonctions et ainsi contribuer à la performance organisationnelle. La formation continue à l'ENAP, c'est 4 175 inscriptions pour l'année 2022-23 à des activités variées en présentiel ou en ligne. Les taux de satisfaction des participant·e·s aux programmes réguliers varient entre 88 % et 93,9 %.

Propulsé par la veille en andragogie numérique et soutenu par des expertises variées, ce champ d'activités est en effervescence au sein de la direction. La DSO conçoit des programmes de formation hybrides qui intègrent différentes technologies et qui proposent différents types d'activités pour rejoindre des besoins et styles d'apprentissage variés. Les revenus de ce champ d'activités sont en augmentation de 3 % par rapport à l'année dernière. Voici quelques réalisations :

- Intégration des laboratoires d'innovation à des fins d'apprentissage, d'une communauté d'apprentissage et de coachs d'apprentissage au sein des parcours de formation.
- Conception de deux questionnaires d'évaluation à 360 degrés qui évaluent les compétences du nouveau [Référentiel de compétences du gestionnaire-leader de la fonction publique québécoise](#).
- Finalisation des programmes de formation suivants :
 - o Programme en ligne de sensibilisation à la gestion destiné à attirer une relève aux métiers de gestionnaires publics.
 - o PGL- Initiation - Parcours de formation de tous les nouveaux gestionnaires-leaders de la fonction publique québécoise
 - o PGL-Progression - Parcours de formation des cadres intermédiaires ayant une expérience en gestion
 - o PGL-Consolidation - Parcours de formation des cadres supérieurs
 - o Parcours de formation en gestion publique numérique (PGN) visant à soutenir les gestionnaires publics à mieux jouer leur rôle dans le contexte de la transformation vers le numérique.
 - o Parcours de formation Performance et valeur publique (PVP) visant à former les gestionnaires qui jouent un rôle de leader en performance dans leur organisation.

Évaluation des compétences et la dotation

L'ENAP soutient les ministères et organismes (MO) de la fonction publique québécoise en évaluation des compétences dans les contextes de la dotation et de la relève, ce qui est un champ d'expertise tout à fait unique pour une université. L'équipe se compose d'experts et d'expertes réputés-e-s qui interviennent dans la conception d'outils d'évaluation et l'évaluation des compétences. Cette année encore, la DSO a été mandatée pour intervenir dans différents processus de sélection. Au total, c'est 922 candidats et candidates qui ont été évalué-e-s, ce qui représente une augmentation de 91 % par rapport à l'année précédente. Quant au revenu, on note une augmentation de 15 % par rapport à l'année dernière.

Voici quelques mandats :

- Accompagnement de 6 tribunaux administratifs dans leur processus de sélection
- Développement d'un outil de type « dossier professionnel » destiné aux gestionnaires de la fonction publique québécoise
- Conception, administration et correction d'examens d'évaluation des gestionnaires de classe 1 et 2 de la fonction publique québécoise
- Accompagnement à l'utilisation des tests psychométriques en contexte de dotation.
- Conception d'un processus d'évaluation de la relève en gestion aligné sur les rôles du Référentiel de compétences du gestionnaire-leader de la fonction publique québécoise.

Conseil et accompagnement organisationnel

Les MO sont plongés dans un profond contexte de transformation. Ils sollicitent les services de l'ENAP pour de l'accompagnement-conseil pour différents besoins :

- Stratégie et gouvernance
- Transformation et gestion du changement
- Planification stratégique
- Gestion des risques
- Optimisation de processus et gestion de la performance
- Élaboration et mise en œuvre de lois, politiques et stratégies

Cette année, on obtient une augmentation de 44 % des revenus de ce champ d'activités. Pour répondre à des besoins de plus en plus nombreux et complexes, la DSO mise sur l'expertise variée des membres de son équipe. Selon les expertises sollicitées, elle peut solliciter la collaboration du corps professoral, des membres du Réseau d'expertise en conseil stratégique (RECS) et des expert-e-s en résidence de l'ENAP.

Enfin, pour mieux accompagner les MO, la DSO réalise différents mandats et projets d'analyse comparative, d'évaluation de programmes et de veille. Voici réalisations produites en cours d'année dans ce secteur d'activités :

- Conception d'outils :
 - Un processus optimisé d'accompagnement-conseil en gestion des risques
 - Un processus optimisé d'accompagnement-conseil en planification stratégique
 - L'outil « le récit stratégique »
 - Un indice de mobilisation
- Présentation de la Directive concernant l'évaluation de programmes auprès de 75 gestionnaires et professionnel·le·s en évaluation de programme du Réseau des répondants en évaluation de programme
- Présentation du séminaire « L'évaluation de programme au Québec » au Laboratoire interdisciplinaire d'évaluation des politiques publiques de 134 étudiant·e·s et professeur·e·s de Sciences Po
- Animation de la [communauté de pratique RSVP](#) (Réseau stratégique de veille et de prospective) qui se compose de 203 membres issus de 47 MO. De toutes les activités tenues cette année, soulignons l'organisation et l'animation de la journée annuelle « Ouvrir les horizons de la veille » tenue le 21 octobre 2022 auprès de 62 membres.
- Publication de 8 bulletins de veille Observgo qui compte 15 115 abonné·e·s.
- Publication de 10 bulletins RH Évolution qui compte 2917 abonné·e·s.

L'ENAP SUR LA SCÈNE INTERNATIONALE

La Direction des affaires internationales (DAI) de l'ENAP contribue à faire rayonner l'expertise québécoise en administration publique sur la scène internationale. Elle a pour but d'accompagner, principalement en Afrique et en Haïti, les gestionnaires et les organisations publiques afin qu'ils et elles soient mieux outillé-e-s pour affronter les défis auxquels sont confrontées les administrations publiques modernes. Elle contribue de plus à la mise en œuvre de projets de coopération, au déploiement de stratégies et de projets de positionnement du gouvernement québécois à l'international et au recrutement d'étudiants internationaux et d'étudiantes internationales.

Formation continue et perfectionnement pour les clientèles internationales

S'adapter afin de servir au mieux de ses capacités ses clientèles fait partie des forces de la DAI. À travers différentes modalités (en personne à Québec ou en formule délocalisée, en ligne / à distance, en format hybride), les équipes de la DAI ont pu contribuer au renforcement des capacités de centaines de personnes encore cette année sur une variété de thèmes touchant la gestion publique. Composée principalement de cadres de l'administration publique africaine et haïtienne, la clientèle internationale choisit l'ENAP pour ses formations intensives alliant théorie et pratique et orientées vers les préoccupations actuelles des administrations publiques francophones.

Soulignons particulièrement les réalisations suivantes:

- Quelque 120 personnes de 14 pays ont suivi l'une ou l'autre des formations continues offertes par la DAI entre juin et septembre 2022 au campus de l'ENAP à Québec.
- Le Programme international de formation en évaluation du développement (PIFED) a été diffusé à Québec ainsi que dans deux pays d'Afrique : en Côte d'Ivoire et à Djibouti.
- Le programme de formation en évaluation en langue arabe TAQYEEM a continué à se déployer dans la région de l'Afrique du Nord et du Moyen-Orient, à travers des cohortes en ligne et en présentiel, entre autres en Arabie Saoudite.
- Trois mandats pour la diffusion de formation ont été renouvelés permettant ainsi de former de nouvelles cohortes : le Public-Advanced Management Program (Public-AMP) destiné aux hauts fonctionnaires de l'administration publique ivoirienne; la formation sur l'intégration des objectifs de développement durable (ODD) aux politiques publiques grâce à l'appui du Programme canadien de bourses de la Francophonie (PCBF); et la formation Réussir la transformation numérique de l'administration publique, adaptée pour répondre aux besoins des administrations publiques des pays en développement.

Coopération internationale

Les projets de coopération internationale et les services-conseils offerts par la DAI soutiennent la modernisation des institutions dans les pays en développement et émergents tout en contribuant à faire rayonner l'expertise québécoise auprès d'autorités publiques étrangères. Deux grands projets de coopération internationale, financés par Affaires mondiales Canada (AMC), sont en cours de mise en œuvre, l'un au Mali et l'autre au Sénégal.

- Le Projet d'appui à la lutte contre la corruption pour et par l'égalité des genres (LUCEG) au Mali a réalisé cette année plus d'une vingtaine d'activités de plaidoyer et de sensibilisation aux pratiques corrompives et discriminatoires qui ont connu un fort rayonnement dans ce pays d'Afrique de l'Ouest. Jusqu'à présent et grâce à l'appui de ce projet, 71 % des organisations de la société civile accompagnées ont adopté de nouvelles procédures de gestion afin de mieux lutter contre la corruption.
- Le Projet de renforcement institutionnel pour l'équité et l'égalité de genre (PRIEEG) au Sénégal a mené des études et diagnostics en ce qui concerne l'égalité des genres et le renforcement du pouvoir des femmes et des filles au Sénégal qui permettront d'élaborer des plans de renforcement des capacités des principaux acteurs en vue d'améliorer la performance de l'État sénégalais sur ces thèmes.
- Ces deux projets ont aussi permis de développer des collaborations avec le corps professoral et pour des activités de recherche en lien avec le développement de référentiels de compétences inclusifs pour l'administration publique et la gestion des risques en matière d'éthique, d'intégrité et de corruption à l'égard des femmes et des filles.
- Finalement, des spécialistes de l'ENAP ont fourni une assistance technique en budgétisation sensible au genre au ministère des Finances de la Tunisie dans le cadre du Partenariat d'assistance technique - Mécanisme de déploiement d'experts (PAT-MDE), géré par Alinea International.

Rayonnement et valorisation de l'expertise québécoise à l'international

Forte de sa crédibilité et d'un réseau bien établi à travers son action autant ici que dans plusieurs pays de la Francophonie, l'ENAP est idéalement positionnée pour contribuer à la valorisation de l'expertise publique québécoise à l'international.

Soulignons particulièrement cette année les réalisations suivantes:

- Le Secrétariat du Conseil du trésor (SCT) a sollicité l'ENAP afin de soutenir la valorisation de l'expertise publique québécoise en vue d'assurer un meilleur positionnement du Québec à l'international. En plus des activités de veille et des bulletins d'information en matière de gouvernance, de gestion et de politiques publiques qui mettent en valeur les bonnes pratiques des ministères et organismes québécois et qui ont été diffusés à plus de 50 000 personnes, l'ENAP participe au développement

d'une cartographie des bailleurs de fonds internationaux et canadiens qui vise à mieux faire connaître les opportunités de financement qui existent pour les organismes de coopération internationale québécois en vue d'un meilleur positionnement de ceux-ci à l'international.

- Le domaine de l'évaluation est un secteur qui fait la renommée de l'ENAP, entre autres à l'international. Au cours de la dernière année, l'ENAP a procédé au lancement d'un manuel de référence en évaluation qui a mobilisé 46 auteurs et autrices sous la direction scientifique de professeurs et d'une professionnelle. De plus, des professionnels de la DAI sont intervenus lors de conférences, webinaires et panels en lien avec cette thématique lors d'événements de partage, rejoignant des publics d'Afrique, d'Amérique, d'Asie, d'Europe et du Moyen-Orient.
- L'ENAP a accueilli des délégations de cadres et de fonctionnaires du Brésil, de Djibouti, du Sénégal et de l'Université Senghor d'Alexandrie (Égypte), intéressés par les occasions de partage des savoirs et des expertises québécoises en administration publique.

Recrutement d'étudiant·e·s internationaux

L'ENAP a continué de mettre en œuvre des actions stratégiques pour le recrutement d'étudiants et d'étudiantes à l'échelle internationale, ce qui a continué de générer des retombées positives, notamment au niveau de la croissance de l'effectif étudiant.

- Des activités de recrutement ont été organisées en Colombie, en Côte d'Ivoire, au Mexique, au Sénégal et en Tunisie. Plusieurs de ces activités ont été menées en collaboration avec d'autres acteurs du milieu de l'enseignement, notamment Québec International et le ministère de l'Enseignement supérieur (MES).

RAPPORT SUR LES PERSPECTIVES DE DÉVELOPPEMENT

Priorité de développement

Perspectives de développement des grandes directions de l'ENAP

Direction de l'Enseignement et de la Recherche (DER)

Les actions établies par la DER pour l'année 2023-2024 sont en cohérence avec les trois grandes orientations de son plan stratégique qui s'harmonise à la Politique québécoise de financement des universités en visant l'amélioration de l'accessibilité et de la qualité de son offre universitaire, la bonification de ses services, de son enseignement et de ses recherches, de même que la consolidation de son positionnement. Sur ce point, l'ENAP tend à desservir un bassin élargi de personnes, au Québec, ailleurs au Canada et dans la francophonie.

Orientation 1 du Plan stratégique de l'ENAP : « Faire de l'ENAP un acteur de premier plan dans le renouvellement des administrations publiques »

Partenariat avec le SCT- appui aux organisations à la suite de la refonte du processus de dotation

En lien avec la réforme du processus de dotation de la fonction publique québécoise, le Secrétariat du Conseil du trésor (SCT) et l'École nationale d'administration publique (ENAP) offrent un programme court dans le but d'accompagner les personnes gestionnaires actuelles ou aspirantes à la gestion dans le développement de leurs compétences professionnelles afin de les soutenir dans leur progression. L'ENAP explore aussi la possibilité de proposer un processus de reconnaissance des acquis expérientiels en gestion à la base de l'admission à nos programmes d'une part et pour l'accélération de la formation d'autre part.

Développement de programmes en gouvernance et gestion de performance publique

Ce projet a été élaboré pour répondre aux besoins énoncés par le Secrétariat du Conseil du Trésor qui, dans son plan stratégique 2019-2023, réaffirme sa volonté de prioriser la performance de l'administration publique comme levier de transformation de l'État. Pour y arriver, le gouvernement vise le renforcement et le maintien des capacités de gestion de son personnel ainsi que l'élaboration de nouvelles approches-outils et l'adoption de pratiques innovantes en matière de gestion de la performance. Un microprogramme, un programme court et un DESS doivent être déployés progressivement d'ici 2025

Élaboration d'une stratégie de recrutement nationale et internationale

La transformation significative de la clientèle étudiante requiert une adaptation stratégique de notre processus de recrutement, à la fois au niveau national et international. En plus de notre clientèle traditionnelle d'étudiant·e·s établi·e·s au Québec, qui s'inscrivent à temps partiel, nous constatons un attrait croissant de nos programmes pour une clientèle étudiante internationale, contrainte de suivre des cours à temps plein. Notre stratégie de recrutement se concentre sur une meilleure connaissance des nouveaux pays sources, l'identification d'outils et de méthodes de sélection des candidatures, la promotion de partenariats, ainsi que la création de projets d'études et de recherche concrets. Ces initiatives visent à garantir que les candidatures répondent à des critères élevés de qualité, tout en favorisant les échanges au sein de notre université entre les pratiques de la fonction publique québécoise et canadienne et celles d'autres États, tout en maintenant un standard de formation exceptionnel.

Orientation 2 du Plan stratégique de l'ENAP : « Ancrer la pertinence de nos activités universitaires et de nos services dans la complexité des sociétés contemporaines »

Plan d'action concernant les apports et les enjeux de l'IA en enseignement

L'ENAP s'engage à élaborer un Plan d'action visant à explorer les apports et les enjeux de l'intelligence artificielle dans le domaine de l'enseignement. Ce plan fera suite aux réflexions menées en étroite collaboration avec les parties prenantes de l'institution et constituera une démarche stratégique pour intégrer de manière efficace les technologies d'IA dans nos pratiques pédagogiques.

Stratégie de resserrement des admissions internationales- positionnement organisationnel en matière de recrutement international

L'ENAP a connu une forte augmentation de la clientèle internationale au cours des 3 dernières années. Un positionnement de l'ENAP en matière d'internationalisation de sa clientèle est nécessaire, tant pour protéger la réussite étudiante que l'excellence de l'enseignement. Un plan d'action à court et moyen termes, résultat d'une réflexion institutionnelle de longue haleine, est prévu pour le début de 2024.

Mise en place d'une formation préparatoire aux études obligatoire pour les étudiants internationaux

Afin de faciliter l'intégration des étudiants et étudiantes de l'international, d'appuyer leur réussite tout en diminuant la pression sur les enseignant·e·s qui les encadrent, l'ENAP a mis sur pied à l'automne 2023 une formation préparatoire aux études d'une durée de deux semaines. Unique dans le réseau, cette formation offerte avant le début du trimestre fut grandement appréciée de l'ensemble des intervenants et semble déjà porter fruit. Divers mécanismes d'évaluation sont en place pour optimiser la formule au cours des prochains trimestres.

L'École a entamé en 2022 son processus d'autoévaluation de la MAP pour gestionnaires et du doctorat, et le poursuivra tout au long de 2023, et met en place un processus de continuité dans la gestion des programmes de doctorat et de maîtrise avec recherche.

Du côté de la recherche, l'École attend le résultat du dépôt d'un dossier de renouvellement de titulariat au programme des chaires de recherche du Canada. L'ENAP poursuit son travail pour assurer une meilleure représentation en recherche des groupes désignés par le PCRC et pour créer un milieu de la recherche équitable, diversifié et inclusif. La conseillère en équité, diversité et inclusion (EDI). L'École entend également finaliser l'élaboration d'autres directives afin d'assurer un meilleur soutien à la recherche (ex. Directive sur les dégrèvements pour fin de recherche, directive sur les frais indirects de recherche) et elle procédera également à la mise à jour de sa politique sur la Conduite responsable en recherche.

Orientation 3 du Plan stratégique de l'ENAP : « Accroître la portée de notre action en misant sur une approche collaborative »

Programmes en performance publique SCT

L'élaboration d'un continuum d'activités de formation continue et créditée a été un élément central de nos efforts. Des programmes tels que Gestionnaire leader et le Cercle des jeunes leaders peuvent désormais s'intégrer harmonieusement dans des programmes de 2^e cycle universitaire. De plus, dans son engagement à améliorer la performance de la fonction publique, le Secrétariat du Conseil du Trésor nous a confié la mission de développer un programme de formation continue en performance publique à l'intention des gestionnaires, ainsi que des programmes de 2^e cycle visant à former des analystes et des spécialistes en gestion et en gouvernance de la performance publique. Ces deux initiatives, conçues dans un esprit de continuité, permettent de couvrir un large éventail de questions liées à la performance, tout en mettant en avant la collaboration exceptionnelle non seulement entre les directions de notre organisation, mais aussi avec l'un de nos principaux partenaires. Cette démarche renforce notre engagement envers l'excellence et l'innovation dans la gestion de la performance publique.

Élaboration d'un microprogramme de 2^e cycle de neuf (9) crédits en évaluation d'impacts et prise en compte du développement durable avec l'INRS

La création d'un programme conjoint s'appuie sur un partenariat avec l'INRS, renforçant ainsi l'expertise et la diversité des perspectives. La préoccupation croissante de la société québécoise envers le développement durable rend cette offre d'autant plus intéressante étant donné la demande croissante en main-d'œuvre qualifiée dans ce domaine. Cette collaboration élargit notre offre de formation, s'intégrant parfaitement à notre plan stratégique, tout en permettant aux étudiants de l'ENAP de développer des compétences techniques essentielles dans le domaine de l'environnement.

Exploration en vue d'élaborer d'un programme conjoint sur les marchés publics avec l'Université Laval

L'ENAP et l'Université Laval ont développé conjointement un programme menant à un diplôme d'études supérieures spécialisées en gouvernance et gestion des marchés publics (DESS GGMM). Ce programme répond aux besoins énoncés par les gouvernements quant à des formations spécifiques sur la gouvernance et la bonne gestion des marchés publics et permet de développer les compétences des personnes occupant des postes liés à la gestion contractuelle. Les admissions au programme seront ouvertes pour le trimestre d'automne 2024.

Programme interinstitutionnel en association du Doctorat interdisciplinaire en santé et société (DISS) - dirigé par l'UQAM

L'ENAP participe au programme interinstitutionnel en association du Doctorat interdisciplinaire en santé et société (DISS). Ce programme vise à développer, entretenir et alimenter les liens entre les différents établissements et à intensifier le développement des connaissances et la coopération scientifique entre les chercheuses et chercheurs, dans le but d'offrir une formation doctorale de qualité et de favoriser la réussite étudiante au sein du Programme. Les admissions au programme se font à l'UQAM et seront ouvertes pour le trimestre d'automne 2024.

Services aux Organisations et Affaires Internationales

Durant la prochaine année, les efforts se poursuivront pour renforcer une culture de performance et d'innovation adaptée à notre statut particulier de direction à revenus autonomes en cohérence avec notre mission universitaire.

Pour ce faire, l'intégration des services de la DSO et de la Direction des affaires Internationales (DAI) devient une clé qui nous permettra de revoir en profondeur nos façons de faire et nos processus. L'année 2023-2024 devient ainsi une année transitoire de création d'une nouvelle direction : la Direction des services-conseils (DiSC). Celle-ci mettra à profit les expertises internes afin d'affermir la position de l'ENAP comme partenaire de premier choix pour soutenir les organisations publiques de la francophonie. Afin de mettre en place des fondements solides pour cette nouvelle direction, un plan de transition sera déployé dès l'automne 2023. L'objectif est de mettre en place des actions concrètes pour l'établissement de la nouvelle DiSC tout en poursuivant la livraison des mandats et projets en cours.

Le plan transitoire de la DiSC 2023-2024 se compose de 12 chantiers qui impliquent la contribution des gestionnaires et des membres du personnel intéressés. Pour chaque chantier, des finalités sont clairement énoncées. Chaque équipe élaborera un plan de travail agile pour atteindre les résultats prévus. La transversalité et la cohérence entre les chantiers seront assurées par une équipe de transition qui soutiendra l'avancement des travaux, notamment en animant des séances collaboratives de travail. Enfin, un spécialiste en gestion du changement accompagnera les équipes dans cette transition.

Plan transitoire de la disc 2023-2024

Mettre en place les fondements de la nouvelle DiSC tout en poursuivant la livraison des mandats et projets en cours

Définir la raison d'être et

la structure de la DISC

1. Définir la vision, la mission et les valeurs
2. Déployer les chantiers
3. Définir et doter les postes et les rôles-clés
4. Intégrer l'équipe Finances
5. Intégrer l'équipe Technique

Améliorer

l'expérience-employé-e

1. Consulter et communiquer en continu
2. Mettre en place des modalités de travail hybrides mobilisatrices
3. Consolider l'équipe et soutenir le développement des compétences

Chantier 4 – Communication

Chantier 5 – Travail hybride

Définir un cadre de gestion de la performance

1. Mettre en place des outils de gouvernance
2. Optimiser nos façons de faire, produits et services
3. Améliorer nos compétences en gestion de projets

Chantier 7 – Gouvernance

Chantier 8 – Efficience

Positionner la DiSC à l'interne et à l'externe

1. Renforcer la collaboration à l'interne
2. Mieux connaître et suivre nos clientèles
3. Consolider nos liens de partenariat

Chantier 10 – Synergie

Chantier 11 – Clients

Chantier 12 – Contrats et partenaires stratégiques

Orientation en lien avec la politique de financement du MES

Les orientations stratégiques de l'ENAP s'inscrivent dans les objectifs de la politique de financement du MES en matière d'accessibilité, de réponse aux besoins de la société, de recherche, et d'amélioration de la performance des universités, montrant ainsi l'engagement de l'ENAP à répondre aux priorités établies par le ministère.

L'accessibilité et la réussite :

- Orientation 1 (Faire de l'ENAP un acteur de premier plan dans le renouvellement des administrations publiques) contribue à l'accessibilité en offrant des stratégies d'accompagnement et de formation innovantes, permettant aux administrations publiques de relever leurs défis de manière plus efficace.
- Orientation 2 (Ancrer la pertinence de nos activités universitaires et de nos services dans la complexité des sociétés contemporaines) vise à adapter l'offre de programmes pour soutenir le développement des gestionnaires, des professionnels, et de la relève, favorisant ainsi la réussite des étudiants.

Les besoins de la société et l'ouverture sur le monde :

- Orientation 1 (Faire de l'ENAP un acteur de premier plan dans le renouvellement des administrations publiques) s'aligne avec les besoins de la société en anticipant les besoins et en contribuant à l'évolution des administrations publiques pour mieux répondre aux défis actuels et futurs.
- Orientation 3 (Ancrer la pertinence de nos activités universitaires et de nos services dans la complexité des sociétés contemporaines) met en avant l'alliance et le partage des savoirs et des expertises, ce qui favorise l'ouverture sur le monde en collaborant avec d'autres organisations et en favorisant une perspective interdisciplinaire.

La recherche et la création :

- Orientation 1 (Faire de l'ENAP un acteur de premier plan dans le renouvellement des administrations publiques) met l'accent sur l'effort de recherche pour soutenir les changements dans les administrations publiques.
- Orientation 2 (Ancrer la pertinence de nos activités universitaires et de nos services dans la complexité des sociétés contemporaines) promeut la recherche orientée vers le développement des connaissances, ce qui renforce l'engagement de l'ENAP dans la recherche et la création.

La performance des universités et l'efficacité du système :

- Les trois orientations s'alignent sur la performance de l'ENAP en tant qu'institution d'enseignement supérieur en visant à moderniser les pratiques, enrichir le parcours des membres de la communauté, et renforcer la culture collaborative interne pour augmenter les expertises, contribuant ainsi à l'efficacité du système.

Plan stratégique de l'ENAP 2019-2024

 École nationale
d'administration publique

 50
ans



+ **PENSER**
+ **AGIR**
+ **PROPULSER**
pour le bien
collectif

Plan stratégique 2019-2024

Université et école professionnelle

L'École nationale d'administration publique (ENAP) poursuit sa mission d'enseignement, de recherche, d'accompagnement et de services à la collectivité, et elle vise à le faire encore mieux au cours des prochaines années.

À la suite d'une démarche consultative auprès de plus de 8000 personnes, nombreux sont ceux qui ont transmis leurs aspirations et leur vision de l'ENAP de demain. Ce fut un apport précieux tout au long de l'évolution des travaux.

Le plan stratégique de l'ENAP se veut rassembleur, transversal et concis. Il est destiné à moderniser l'ENAP et ses pratiques, ainsi qu'à réaffirmer le statut d'excellence de l'institution dans sa vocation unique : l'administration publique.

Ce plan est également un engagement à s'ouvrir pour augmenter le partage des connaissances et des expertises et, par le fait même, enrichir le parcours de tous les membres de notre communauté. Il guidera la collaboration de l'ENAP avec ses partenaires privilégiés des administrations publiques, dans des actions conjointes qui contribueront, ultimement, au bien-être collectif.



Mission

L'ENAP, une université et une école de gestion vouée à l'excellence des administrations publiques d'aujourd'hui et de demain.

Vision

Leader, partenaire privilégié et référence pour une action publique pertinente, innovatrice et au service des citoyens.

ORIENTATION STRATÉGIQUE 1

Faire de l'ENAP un acteur de premier plan dans le renouvellement des administrations publiques

L'anticipation des besoins et la rigueur comme contributions à l'évolution des administrations publiques et à leur performance

- 1.1 Augmenter l'effort de recherche et d'analyse propice à soutenir les changements dans les administrations publiques
- 1.2 Concevoir des stratégies d'accompagnement et de formation innovantes, sur lesquelles les administrations publiques pourront s'appuyer pour relever leurs défis

ORIENTATION STRATÉGIQUE 2

Ancrer la pertinence de nos activités universitaires et de nos services dans la complexité des sociétés contemporaines

La complexification des réalités des apprenants et de la société comme source de transformation et d'innovation

- 2.1 Appuyer la recherche orientée vers le développement des connaissances, des communautés, de l'action publique et de la société
- 2.2 Adapter notre offre afin de soutenir le développement des gestionnaires, des professionnels et de la relève
- 2.3 Diversifier les stratégies de valorisation des produits de la recherche et des analyses
- 2.4 Moderniser notre environnement et nos services afin de favoriser une expérience stimulante et distinctive à l'ENAP

ORIENTATION STRATÉGIQUE 3

Accroître la portée de notre action en misant sur une approche collaborative

L'alliance ainsi que le partage des savoirs et des expertises comme leviers de nos interventions

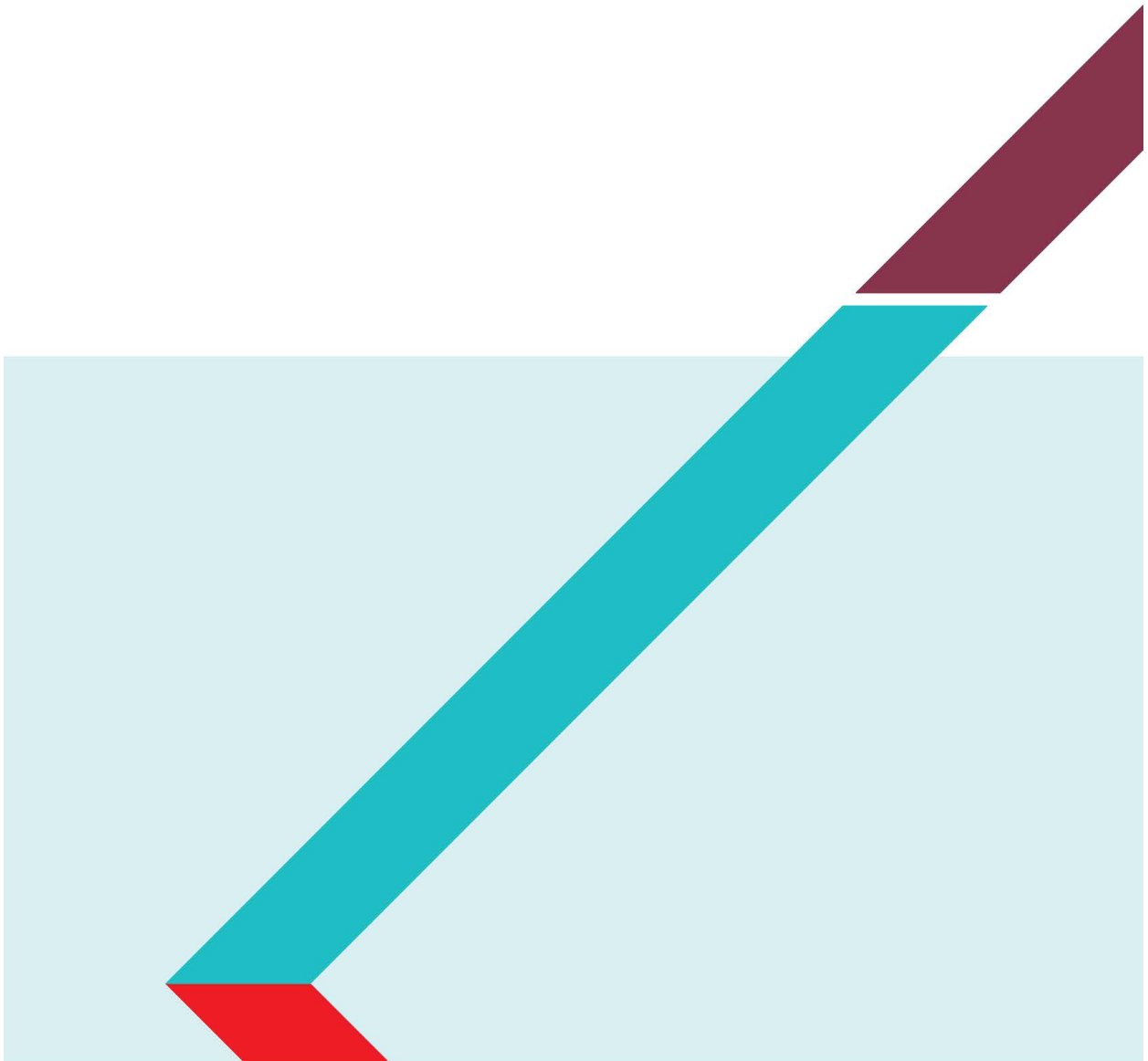
- 3.1 Conjuguer notre expertise à celle d'autres organisations pour desservir un bassin élargi de personnes, au Québec, ailleurs au Canada et dans la francophonie
- 3.2 Favoriser une perspective interdisciplinaire et transversale dans l'ensemble de nos activités
- 3.3 Agir en complémentarité avec nos partenaires gouvernementaux pour les appuyer dans l'atteinte de leurs objectifs stratégiques
- 3.4 Renforcer la culture collaborative interne pour enrichir les expertises



Valeurs

L'éthique est au cœur de toutes nos actions

- + Engagement par le leadership, la responsabilisation et la participation
- + Respect des personnes, des institutions et de l'environnement
- + Ouverture sur le monde, les cultures et les modes de pensée
- + Exemplarité du savoir-être et du savoir-agir pour le bien public



QUÉBEC / MONTRÉAL / OUTAOUAIS / SAGUENAY / TROIS-RIVIÈRES

Publié par le Service des communications, École nationale d'administration publique
Décembre 2018

www.enap.ca

NOTE

Les opinions exprimées dans ce texte n'engagent que la ou les personnes qui l'ont rédigé et ne sauraient refléter la position de l'École nationale d'administration publique.

L'ENAP autorise la reproduction, l'utilisation et la diffusion partielle ou intégrale de ce texte à condition que sa source soit citée, à savoir, le nom de l'auteur ou de l'autrice, l'École nationale d'administration publique, écrit au long, le titre du document ainsi que l'année de sa parution. Cette autorisation est accordée à des fins non commerciales, gratuitement sans limites de temps et sans limites territoriale.

© École nationale d'administration publique (ENAP), 2022

enap.ca

QUÉBEC

MONTRÉAL

OUTAOUAIS

SAGUENAY

TROIS-RIVIÈRES

