

CANADIAN THESES ON MICROFICHE

I.S.B.N.

THESES CANADIENNES SUR MICROFICHE



National Library of Canada
Collections Development Branch

Canadian Theses on
Microfiche Service

Ottawa, Canada
K1A 0N4

Bibliothèque nationale du Canada
Direction du développement des collections

Service des thèses canadiennes
sur microfiche

NOTICE

The quality of this microfiche is heavily dependent upon the quality of the original thesis submitted for microfilming. Every effort has been made to ensure the highest quality of reproduction possible.

If pages are missing, contact the university which granted the degree.

Some pages may have indistinct print especially if the original pages were typed with a poor typewriter ribbon or if the university sent us a poor photocopy.

Previously copyrighted materials (journal articles, published tests, etc.) are not filmed.

Reproduction in full or in part of this film is governed by the Canadian Copyright Act, R.S.C. 1970, c. C-30. Please read the authorization forms which accompany this thesis.

THIS DISSERTATION
HAS BEEN MICROFILMED
EXACTLY AS RECEIVED

AVIS

La qualité de cette microfiche dépend grandement de la qualité de la thèse soumise au microfilmage. Nous avons tout fait pour assurer une qualité supérieure de reproduction.

S'il manque des pages, veuillez communiquer avec l'université qui a conféré le grade.

La qualité d'impression de certaines pages peut laisser à désirer, surtout si les pages originales ont été dactylographiées à l'aide d'un ruban usé ou si l'université nous a fait parvenir une photocopie de mauvaise qualité.

Les documents qui font déjà l'objet d'un droit d'auteur (articles de revue, examens publiés, etc.) ne sont pas microfilmés.

La reproduction, même partielle, de ce microfilm est soumise à la Loi canadienne sur le droit d'auteur, SRC 1970, c. C-30. Veuillez prendre connaissance des formules d'autorisation qui accompagnent cette thèse.

LA THÈSE A ÉTÉ
MICROFILMÉE TELLE QUE
NOUS L'AVONS REÇUE


ETUDE DES PERCEPTIONS
ET DES ATTENTES DE ROLES DE
L'UNIVERSITE DE SHERBROOKE

par André Reid

Thèse présentée à l'Ecole des études
supérieures de l'Université d'Ottawa
comme condition préalable à l'obtention
du grade de Philosophiae Doctor (Ph.D.)
en éducation

Ottawa, Canada

Octobre 1981



REMERCIEMENTS

L'auteur tient à remercier le docteur Yves Poirier d'avoir bien voulu accepter la direction de cette thèse. Son intérêt soutenu et ses précieux commentaires, tout au long du travail, ont permis à l'auteur d'arriver au terme d'une recherche enrichissante tant du point de vue professionnel que personnel.

Par ailleurs, l'auteur exprime sa reconnaissance à la direction de l'Université de Sherbrooke qui l'a autorisé à conduire cette recherche auprès de son personnel en plus de lui fournir les documents et les services requis à l'exécution de la recherche.

Enfin, l'auteur remercie également ses collègues de l'Université de Sherbrooke qui ont répondu au questionnaire ainsi que toutes les autres personnes qui ont collaboré à la réalisation de cette recherche.

TABLE DES MATIERES

Chapitres	Page
INTRODUCTION.....	xi
I. - METHODOLOGIE DE LA RECHERCHE.....	1
1.1 Elaboration de l'instrument de recherche	1
1.1.1 Recension de la documentation	1
1.1.1.1 Recension de recherches empiriques	1
1.1.1.2 Recension de documents de l'Université de Sherbrooke et de documents bibliographiques relatifs à l'objet de la recherche	25
1.1.2 Détermination du schème de l'instrument de recherche	36
1.1.3 Rédaction des énoncés	39
1.1.4 Présentation du questionnaire	48
1.2 Lieu de l'expérimentation	49
1.3 Population de la recherche et cueillette des données	49
1.4 Procédure d'analyse des données et traitement statistique utilisé	53
II. - ANALYSE DES DONNEES DE LA RECHERCHE.....	56
2.1 Analyse des données relatives aux deux grandes divisions de rôles	56
2.1.1 Les perceptions	57
2.1.2 Les attentes	57
2.1.3 Les écarts	57
2.2 Analyse des données relatives à l'ensemble des dix catégories de rôles	58
2.2.1 Les perceptions	61

2.2.2	Les attentes	61
2.2.3	Les écarts	62
2.5	Analyse des données relatives à chacune des dix catégories de rôles	62
2.5.0	Analyse des données relatives à la catégorie de rôles "éducation"	62
2.5.0.1	Les perceptions	65
2.5.0.2	Les attentes	66
2.5.0.3	Les écarts	66
2.5.1	Analyse des données relatives à la catégorie de rôles "instruction"	67
2.5.1.1	Les perceptions	67
2.5.1.2	Les attentes	70
2.5.1.3	Les écarts	71
2.5.2	Analyse des données relatives à la catégorie de rôles "enseignement"	71
2.5.2.1	Les perceptions	74
2.5.2.2	Les attentes	74
2.5.2.3	Les écarts	75
2.5.3	Analyse des données relatives à la catégorie de rôles "recherche"	75
2.5.3.1	Les perceptions	75
2.5.3.2	Les attentes	78
2.5.3.3	Les écarts	79
2.5.4	Analyse des données relatives à la catégorie de rôles "service à la collectivité"	79
2.5.4.1	Les perceptions	79
2.5.4.2	Les attentes	82
2.5.4.3	Les écarts	82

2.3.5	Analyse des données relatives à la catégorie de rôles "critique et action sociale"	83
2.3.5.1	Les perceptions	83
2.3.5.2	Les attentes	86
2.3.5.3	Les écarts	87
2.3.6	Analyse des données relatives à la catégorie de rôles "modes de gestion"	87
2.3.6.1	Les perceptions	87
2.3.6.2	Les attentes	90
2.3.6.3	Les écarts	90
2.3.7	Analyse des données relatives à la catégorie de rôles "gestion pédagogique"	91
2.3.7.1	Les perceptions	91
2.3.7.2	Les attentes	94
2.3.7.3	Les écarts	95
2.3.8	Analyse des données relatives à la catégorie de rôles "gestion des ressources humaines"	96
2.3.8.1	Les perceptions	96
2.3.8.2	Les attentes	99
2.3.8.3	Les écarts	100
2.3.9	Analyse des données relatives à la catégorie "gestion générale et financière"	100
2.3.9.1	Les perceptions	100
2.3.9.2	Les attentes	103
2.3.9.3	Les écarts	104
III.	CONCLUSION.....	105
3.1	Résumé de la recherche	105
3.2	Conclusions de la recherche	106
3.3	Suites de la recherche	113
	BIBLIOGRAPHIE.....	115

Annexes

I.	Lettre du directeur de la thèse jointe au questionnaire.....	119
II.	Lettre du chercheur jointe au questionnaire.....	120
III.	Questionnaire de la recherche.....	121
IV.	Lettre de rappel du chercheur.....	131
V.	Lettre de rappel du doyen de la Faculté de médecine.....	132
VI.	Lettre de rappel du chercheur aux professeurs de la Faculté de médecine.....	134
VII.	Ordre d'importance des énoncés de rôles établi selon les moyennes des perceptions des administrateurs et des professeurs.....	135
VIII.	Ordre d'importance des énoncés de rôles établi selon les moyennes des attentes des administrateurs et des professeurs..	139
IX.	Ordre d'importance des énoncés de rôles établi selon l'écart entre les moyennes des perceptions et des attentes des administrateurs et des professeurs.....	143
X.	Analyse des aires de similitude et de complémentarité.....	147

LISTE DES TABLEAUX

Tableaux	Page
1. Données relatives à la population de la recherche.	51
2. Données relatives aux répondants retenus.	52
3. Résultats relatifs à l'ensemble des énoncés des buts de production et des objectifs d'opération selon les administrateurs et les professeurs.	58
4. Selon les groupes administrateurs et professeurs, résultats des perceptions, des attentes et des écarts, relativement aux dix catégories de rôles.	60
5. Selon les groupes administrateurs et professeurs, résultats des perceptions, des attentes et des écarts, relativement aux énoncés de la catégorie "éducation".	64
6. Selon les groupes administrateurs et professeurs, résultats des perceptions, des attentes et des écarts, relativement aux énoncés de la catégorie "instruction".	69
7. Selon les groupes administrateurs et professeurs, résultats des perceptions, des attentes et des écarts, relativement aux énoncés de la catégorie "enseignement".	73
8. Selon les groupes administrateurs et professeurs, résultats des perceptions, des attentes et des écarts, relativement aux énoncés de la catégorie "recherche".	77
9. Selon les groupes administrateurs et professeurs, résultats des perceptions, des attentes et des écarts, relativement aux énoncés de la catégorie "service à la collectivité".	81
10. Selon les groupes administrateurs et professeurs, résultats des perceptions, des attentes et des écarts, relativement aux énoncés de la catégorie "critique et action sociale".	85
11. Selon les groupes administrateurs et professeurs, résultats des perceptions, des attentes et des écarts, relativement aux énoncés de la catégorie "modes de gestion".	89
12. Selon les groupes administrateurs et professeurs, résultats des perceptions, des attentes et des écarts, relativement aux énoncés de la catégorie "gestion académique".	93

13. Selon les groupes administrateurs et professeurs, résultats des perceptions, des attentes et des écarts, relativement aux énoncés de la catégorie "gestion des ressources humaines".

98

14. Selon les groupes administrateurs et professeurs, résultats des perceptions, des attentes et des écarts, relativement aux énoncés de la catégorie "gestion générale et financière".

102

LISTE DES GRAPHIQUES

Graphiques	Page
I. Selon les moyennes, courbes des perceptions et des attentes des administrateurs et des professeurs, relativement aux dix catégories de rôles.	59
II. Selon les moyennes, courbes des perceptions et des attentes des administrateurs et des professeurs, relativement aux énoncés de la catégorie "éducation".	63
III. Selon les moyennes, courbes des perceptions et des attentes des administrateurs et des professeurs, relativement aux énoncés de la catégorie "instruction".	68
IV. Selon les moyennes, courbes des perceptions et des attentes des administrateurs et des professeurs, relativement aux énoncés de la catégorie "enseignement".	72
V. Selon les moyennes, courbes des perceptions et des attentes des administrateurs et des professeurs, relativement aux énoncés de la catégorie "recherche".	76
VI. Selon les moyennes, courbes des perceptions et des attentes des administrateurs et des professeurs, relativement aux énoncés de la catégorie "service à la collectivité".	80
VII. Selon les moyennes, courbes des perceptions et des attentes des administrateurs et des professeurs, relativement aux énoncés de la catégorie "critique et action sociale".	84
VIII. Selon les moyennes, courbes des perceptions et des attentes des administrateurs et des professeurs, relativement aux énoncés de la catégorie "modes de gestion".	88
IX. Selon les moyennes, courbes des perceptions et des attentes des administrateurs et des professeurs, relativement aux énoncés de la catégorie "gestion académique".	92
X. Selon les moyennes, courbes des perceptions et des attentes des administrateurs et des professeurs, relativement aux énoncés de la catégorie "gestion des ressources humaines".	97

- XI. Selon les moyennes, courbes des perceptions et des attentes des administrateurs et des professeurs, relativement aux énoncés de la catégorie "gestion générale et financière".

INTRODUCTION

Dans notre société contemporaine, les institutions à caractère social font souvent l'objet d'études, d'analyses et de critiques. L'institution universitaire n'échappe pas à ce phénomène et ses fins, ses missions ou ses fonctions, désignées dans cette recherche sous le terme générique de "rôles" en font souvent l'objet.

Une analyse de l'abondante documentation relative aux rôles de l'université nous amène à dégager les principales observations qui suivent. Un bon nombre des publications résultent de travaux de commissions ou d'organismes qui, d'une façon ponctuelle ou permanente, se consacrent à l'étude d'un ou de plusieurs rôles de l'université. La plus grande partie des études, qu'elles soient l'oeuvre de ces commissions et organismes ou l'oeuvre d'individus, aboutissent à la formulation de recommandations ou de propositions qui visent l'institution universitaire dans son ensemble. Par conséquent, il est très difficile d'établir "a priori" la pertinence et les répercussions de telles recommandations ou propositions dans le cas d'un établissement universitaire en particulier.

A ces différents types d'études et de réflexions globales, s'ajoutent depuis relativement peu de temps des recherches portant sur les rôles d'un établissement universitaire spécifique. Ce type de recherche, qui s'effectue selon une méthode qui associe directement les membres de l'établissement étudié, connaît une utilisation grandissante car il conduit à des résultats qui permettent à l'établissement étudié d'identifier

ses rôles actuels, de connaître les rôles souhaités par ses membres, d'évaluer les changements requis entre ses rôles actuels et ceux qui sont souhaités et de circonscrire les problèmes que peuvent poser ces rôles dans leur réalisation ou leur implantation.

A partir de ces observations et compte tenu que jamais auparavant l'étude des rôles d'un établissement universitaire québécois n'a été abordée de cette façon, nous avons décidé d'effectuer la présente recherche dont l'objet sera l'étude des rôles d'un établissement universitaire, en l'occurrence, l'Université de Sherbrooke (Sherbrooke, Québec, Canada), dont la méthode de recherche associera les professeurs et les administrateurs de cet établissement et dont le but sera d'apporter des réponses aux quatre (4) questions suivantes:

- a) quels sont, par ordre d'importance, les rôles de l'Université de Sherbrooke tels que perçus par les administrateurs et les professeurs?
- b) quels devraient être, par ordre d'importance, les rôles de l'Université de Sherbrooke tels que souhaités par les administrateurs et les professeurs?
- c) quels sont les écarts entre les perceptions et les attentes de rôles chez les administrateurs et les professeurs?
- d) quel est le degré de congruence ou de dissonance entre les administrateurs et les professeurs en

regard de leurs perceptions et attentes de rôles?

Comme toutes les autres recherches de même nature, c'est-à-dire de type descriptif et du genre analyse de cas, la présente recherche vise à fournir une bonne connaissance de l'objet étudié et également à bien déterminer ce qui existe avant d'engager une discussion sur le choix de solutions à des problèmes. Ainsi, et comme nous l'avons indiqué précédemment, les résultats de cette recherche permettront à l'établissement universitaire étudié de mieux connaître ses rôles actuels et attendus, de circonscrire les problèmes que ces rôles posent et d'engager, si ses membres le désirent, un dialogue qui conduirait à la solution de ces problèmes et ainsi à un plus grand accomplissement des rôles de l'établissement.

A la différence des autres recherches cependant, la présente recherche apportera une contribution additionnelle et originale. Pour atteindre le but de notre recherche, à savoir, apporter réponse aux quatre (4) questions posées, nous devons recueillir des données à l'aide d'un instrument de recherche. Actuellement, le plus utilisé est celui qui a été développé par l'"Educational Testing Service" et qui s'intitule l'"Institutional Goals Inventory". Toutefois, force nous est de constater que cet instrument de recherche n'est pas suffisamment pertinent, adapté et adéquat pour l'étude des rôles d'un établissement universitaire québécois. Cette lacune nous offre donc l'occasion d'apporter une contribution originale à ce champ de recherche par la construction et la mise à l'épreuve d'un instrument de recherche inédit. Il ne faut pas

voir là le but de la recherche mais l'une de ses incidences qui est cependant importante pour ce champ de recherche, compte tenu qu'il peut y gagner, sur le plan pratique, un instrument de recherche et, sur le plan théorique, un cadre conceptuel utile à la discussion des rôles d'un établissement universitaire. Enfin, cette recherche pourrait être utile à d'autres universités qui voudraient emprunter pour l'étude de leurs rôles, soit le même instrument que celui qui est utilisé dans cette recherche, soit la même démarche ou méthode.

Par ailleurs, le caractère empirique de la recherche lui impose des limites. Celles-ci portent principalement sur l'analyse des recherches antérieures, sur l'instrument de recherche, sur l'étendue de l'expérimentation et les résultats obtenus.

Relativement aux recherches antérieures, la recension de la documentation nous a permis d'en relever un certain nombre qui s'apparentent à la nôtre. De ce nombre, nous avons retenu les trois (3) qui nous semblent les plus immédiatement près de l'objet, du but et de la méthode de notre recherche et qui utilisent des instruments de recherche différents. Compte tenu de cette dernière caractéristique, nous avons limité notre étude au contenu de ces instruments et exclu l'étude des résultats découlant de leurs applications puisqu'ils ne sont pas comparables entre eux, ni avec ceux de notre recherche.

L'instrument de recherche utilisé contient un nombre restreint d'énoncés de rôles; cette limite nous est imposée par la recension de la do-

cumentation et en partie par une volonté de construire un questionnaire exigeant un temps raisonnable pour les répondants. La présente recherche n'a pas alors la prétention d'affirmer que tous les rôles théoriquement possibles d'un établissement universitaire y sont énoncés et évalués. Notons également qu'un certain nombre d'énoncés du questionnaire, fort peu cependant, font référence à des situations particulières vécues à l'Université de Sherbrooke.

Cette recherche porte sur un seul établissement universitaire et elle s'adresse uniquement, en terme de population, à ceux qui sont professionnellement engagés dans l'enseignement universitaire: les administrateurs pédagogiques et les professeurs réguliers. Sont donc éliminés les chargés de cours, les étudiants, les directeurs de service et le personnel de soutien.

Ces limites restreignent par conséquent la portée des résultats de cette recherche en ce sens qu'ils ne peuvent être généralisés ou étendus à d'autres établissements universitaires.

Trois chapitres exposent le déroulement de cette recherche et en énoncent le plan. Le premier chapitre, consacré à la méthodologie, porte tout d'abord sur la construction de l'instrument de recherche réalisé en quatre phases. Dans un premier temps, la recension de la documentation. Elle se subdivise en deux parties: celle relative aux recherches antérieures traitant de l'étude des rôles d'un établissement universitaire et celle relative à l'Université de Sherbrooke ainsi qu'à l'objet de la recherche d'une façon générale. Suivent ensuite, la détermination

du schème de l'instrument de recherche, la rédaction des énoncés et la présentation du questionnaire. Ce premier chapitre présente également le lieu de l'expérimentation, la population de la recherche et le traitement statistique utilisé. Celui-ci confirme notamment la validité de l'instrument de recherche utilisé. Le second chapitre présente et analyse les données recueillies tandis que le dernier chapitre expose un résumé de la recherche, ses conclusions et les suites qui pourraient y être données. Suivant la bibliographie et les annexes.

Voici enfin la signification des principaux termes utilisés dans cette recherche.

Rôle: Obligation, devoir ou fonction d'un individu ou d'une organisation. Ici, les rôles s'expriment dans les énoncés de buts de production et d'objectifs d'opération.

Perception: Idée, image ou représentation intellectuelle que l'esprit se fait d'un objet. Ici, les perceptions expriment les rôles actuels de l'établissement et elles trouvent leur expression dans la dimension "est" du questionnaire.

Attente: Espérance, désir ou souhait de voir une chose se réaliser. Ici les attentes indiquent les rôles souhaités de l'établissement et elles trouvent leur

expression dans la dimension "devrait être" du questionnaire.

Ecart: Eloignement ou distance. Ici, c'est la différence entre les perceptions et les attentes.

Congruence: Accord ou harmonie.

Dissonance: Désaccord ou opposition.

Administrateur: Dans notre cas, toute personne qui, par sa fonction, participe étroitement aux décisions prises par l'établissement étudié. Explicitement, ce sont: le recteur et ses adjoints, les vice-recteurs et leurs adjoints, le secrétaire général, les directeurs généraux et leurs adjoints, les doyens, les vice-doyens et les secrétaires de faculté.

Professeur: Dans notre cas; toute personne embauchée à temps-complet par l'établissement étudié pour des fins d'enseignement et de recherche.

Faculté: Organisme regroupant un certain nombre de départements ou de programmes tels que définis par l'établissement étudié. Dans notre cas, il y a les neuf facultés suivantes: Administration, Arts, Droit, Education physique et sportive,

Médecine, Sciences, Sciences appliquées, Sciences
de l'éducation, Théologie.

CHAPITRE I

METHODOLOGIE DE LA RECHERCHE

Ce chapitre porte sur l'élaboration de l'instrument de recherche, la présentation du lieu de l'expérimentation, la population de la recherche et la cueillette des données ainsi que sur la procédure d'analyse des données et le traitement statistique utilisé.

1.1 Elaboration de l'instrument de recherche

L'élaboration de l'instrument de recherche comprend les phases suivantes: la recension de la documentation, la détermination du schème de l'instrument de recherche, la rédaction des énoncés ainsi que la présentation du questionnaire.

1.1.1 Recension de la documentation

La recension de la documentation se subdivise en deux parties: la recension de recherches antérieures traitant de l'étude des rôles d'un établissement universitaire ainsi que la recension de documents de l'Université de Sherbrooke et de documents bibliographiques relatifs à l'objet de la recherche.

1.1.1.1 Recension de recherches empiriques

Parmi les recherches antérieures traitant de l'étude des rôles d'un établissement universitaire selon une méthode empirique, nous avons retenu les trois suivantes: celle de Gross et Grambsch, celle de Roberson et celle de l'"Educational Testing Service". En plus des raisons invoquées dans l'introduction, le choix de ces recherches repose également sur les raisons qui suivent.

Ces recherches permettent d'illustrer l'évolution de l'étude des rôles d'un établissement universitaire en plus d'apporter, par leurs différents instruments de recherche, des éléments distinctifs mais complémentaires qui pourront ultérieurement être utiles à l'élaboration de notre propre instrument de recherche.

Gross et Grambsch¹

Subventionnés par l'"Office of Education of the U.S. Department of Health, Education and Welfare", Gross et Grambsch furent les premiers à tenter en 1964 un effort important de clarification des buts de l'université par une démarche opérationnelle. Plus précisément, ils cherchèrent à déterminer ce qui suit: a) quels sont actuellement les buts poursuivis par l'université; b) quels devraient être les buts de l'université; c) quel est le niveau de congruence entre les buts réels, ou les perceptions, et les buts souhaités, ou les attentes; d) quelle est la structure décisionnelle de l'université et comment se relie-t-elle à la structure des buts de l'université; e) quelles sont les différences de perceptions et de conceptions des buts de l'université entre les professeurs et les administrateurs.

Pour avoir réponse à ces questions, Gross et Grambsch entreprirent d'abord la rédaction d'une liste de buts de l'université. L'énoncé de ces buts reposait sur la littérature traitant des universités, sur des entrevues auprès d'administrateurs, de professeurs et d'étudiants

1. Gross, E., P.V. Grambsch. University Goals and Academic Power.

universitaires et sur l'expérience personnelle des auteurs. Ces énoncés de buts se divisent en deux catégories: les "output goals", ou les buts de production, et les "support goals", ou les objectifs d'opération. L'instrument de recherche fut d'abord expérimenté à l'Université du Minnesota et appliqué par la suite auprès de soixante-huit (68) établissements universitaires des Etats-Unis.

A) Les buts de production

Ce sont les buts de l'université qui, présentement ou dans le futur, s'expriment par un produit, un service ou une orientation établis en regard de la société. Dans le cas présent, ces buts concernent l'enseignement, la recherche et le service à la société. Ils se subdivisent en quatre catégories:

1. Formation fondamentale²: ces buts cherchent à modifier l'identité ou le caractère de l'étudiant d'une façon fondamentale, c'est-à-dire jusqu'au plus profond de lui-même.

- 1 - Former un étudiant, c'est-à-dire développer au maximum ses capacités intellectuelles.
- 2 - Former un étudiant complet, c'est-à-dire développer ses capacités physiques, sociales, morales et intellectuelles.
- 3 - S'assurer que l'esprit de l'étudiant soit, et ce pour toujours, marqué par les idéaux des grands moments historiques.
- 4 - Aider l'étudiant à se développer objectivement et à examiner critiquement ses convictions.

2. Les énoncés qui suivent sont une traduction libre de l'auteur de la thèse et ils sont puisés dans la référence 1, pp. 13 à 16.

- 5 - Développer le caractère moral de l'étudiant afin qu'il puisse faire des choix moraux et judicieux.

2. Formation fonctionnelle: ces buts amènent l'étudiant à se préparer d'une façon spécifique à travailler dans la société et à accomplir quelque chose de valable pour cette société.

- 6 - Préparer les étudiants à des professions ou à des carrières professionnelles.
- 7 - Doter l'étudiant d'habiletés, d'attitudes, de relations et d'expériences qui maximiseront ses chances d'atteindre un statut ou une fonction de leadership dans la société.
- 8 - Doter l'étudiant de méthodes de connaissance, de méthodes de recherche et de méthodes de création.
- 9 - Préparer l'étudiant à être un bon consommateur, c'est-à-dire, être une personne de bon goût.
- 10 - Former un étudiant conscient et responsable de ses devoirs de citoyen.

3. Recherche: ces buts sont orientés vers la production de nouvelles connaissances ou vers la solution de problèmes.

- 11 - Favoriser ou accentuer la recherche pure.
- 12 - Favoriser ou accentuer la recherche appliquée.

4. Service à la société: ces buts se rapportent aux besoins de services directs et permanents de la population à l'exclusion des membres de la communauté universitaire (administrateurs, professeurs et étudiants à temps complet). Ces services sont fournis par l'univer-

sité parce qu'elle est l'organisation la mieux équipée pour les fournir.

- 13 - Voir à ce que les cours à temps partiel, les cours par correspondance, les sessions intensives, etc., répondent aux besoins des étudiants adultes.
- 14 - Fournir aux citoyens l'occasion de parfaire leur éducation en leur fournissant des moyens et des services autres que l'enseignement.
- 15 - Témoigner à la société un leadership culturel par l'entremise d'activités artistiques, de conférences, d'épreuves athlétiques ou par toutes autres manifestations qui exhibent le meilleur de la culture, populaire ou pas.
- 16 - Servir de centre de dissémination d'idées nouvelles qui changeront la société, indépendamment que ces idées soient scientifiques, littéraires, artistiques ou politiques.
- 17 - Servir de centre de préservation de l'héritage culturel.

B) Les buts d'opération

Ces buts se définissent par les activités permettant à l'organisation de fonctionner efficacement et de réaliser ainsi ses buts de production. Toute organisation a de tels buts même s'ils doivent être considérés comme des buts intermédiaires ou des moyens plutôt que des fins. Ces buts, reliés aux affaires administratives plutôt qu'aux affaires académiques, se subdivisent aussi en quatre (4) catégories:

5. Adaptation: ces buts reflètent le besoin pour l'université en tant qu'organisation, d'être liée et adaptée à son environnement ou à son entourage.

- 18 - S'assurer de la confiance et du soutien de ceux qui contribuent d'une façon importante (autres que les récipiendaires de services et les étudiants) au financement et aux besoins matériels de l'université.
- 19 - S'assurer de l'estime et de l'appréciation favorable de ceux qui reconnaissent la qualité des programmes offerts (ces groupes comprennent les corporations professionnelles, les sociétés financières, les collègues des autres universités et les personnes des milieux intellectuels et artistiques).
- 20 - Admettre dans ses programmes, tous les diplômés des collèges qui répondent aux conditions d'admission.
- 21 - Admettre dans ses programmes, uniquement les étudiants doués d'un potentiel supérieur.
- 22 - Privilégier la région géographique immédiate en répondant à ses besoins spécifiques et à ses problèmes particuliers.
- 23 - Tenir les coûts le plus bas possible par une utilisation plus efficace du temps et de l'espace (ex.: réduction de la répétition de cours).
- 24 - Tenir son personnel au courant des offres d'emploi des autres universités.

6. Administration: ces buts s'appliquent aux questions administratives suivantes: qui devrait diriger l'université, comment solutionner les conflits et quelle devrait être l'échelle des priorités qui permettra la réalisation optimale des buts de production de l'université.

- 25 - S'assurer que les salaires, les tâches d'enseignement, les bénéfices marginaux et privilèges soient toujours en rapport avec la contribution que la personne apporte dans sa profession ou sa discipline.
- 26 - Impliquer les professeurs dans la gouverne de l'université.
- 27 - Impliquer les étudiants dans la gouverne de l'université.
- 28 - S'assurer que l'université soit, autant que faire se peut, dirigée démocratiquement.
- 29 - Voir à l'harmonie ou à la bonne entente entre les différents départements ou facultés même s'ils varient d'opinion sur des sujets importants.
- 30 - S'assurer que les salaires, les tâches d'enseignement, les bénéfices marginaux et privilèges soient toujours en rapport avec la contribution que la personne apporte au fonctionnement de l'université.
- 31 - Développer l'enseignement sous-gradué et ce, même aux dépens de l'enseignement gradué.
- 32 - Encourager les étudiants vers les études graduées.
- 33 - S'assurer que l'université soit dirigée de façon à réaliser ses buts le plus efficacement possible.
- 34 - En toute matière importante (non seulement pour les programmes), s'assurer de l'appui des professeurs.

7. Motivation: ces buts cherchent à assurer un haut niveau de satisfaction chez le personnel et les étudiants et à développer chez eux un sentiment de loyauté et de fidélité envers l'université.

- 35 - Protéger la liberté académique des professeurs.

- 36 - Fournir aux professeurs le maximum de possibilités de poursuivre leur carrière d'une manière satisfaisante.
- 37 - Fournir le plus possible aux étudiants des activités de loisirs.
- 38 - Protéger et faciliter le droit des étudiants à l'information et à examiner toute idée ou programme qui pourrait les intéresser.
- 39 - Protéger et faciliter le droit des étudiants à préconiser des idées et à poser des gestes de nature politique ou sociale.
- 40 - Développer chez le personnel un sentiment de loyauté envers l'université.
- 41 - Développer chez les professeurs et les étudiants un sentiment d'orgueil envers leur université.

8. Statut: ces buts cherchent à maintenir le statut de l'université face aux autres universités et face aux changements qui pourraient diminuer son prestige.

- 42 - Maintenir une qualité supérieure dans tous les programmes.
- 43 - Maintenir une qualité supérieure dans les programmes reconnus comme spécialement importants (il va de soi que les autres programmes sont maintenus à un niveau de qualité acceptable).
- 44 - Maintenir des normes acceptables de qualité pour tous les programmes.
- 45 - Rester à jour et sensible aux changements.
- 46 - Augmenter le prestige de l'université, ou s'il est extrêmement élevé, s'assurer de son maintien.
- 47 - Prendre garde aux changements qui pourraient altérer les

traits caractéristiques de l'université.

Ainsi déterminés, ces buts servirent par la suite à la composition du questionnaire utilisé dans ses recherches. Pour chacun des quarante-sept (47) buts, les répondants devaient distinguer et pondérer:

- 1) leur perception, c'est-à-dire l'importance que ce but avait actuellement dans leur université;
- 2) leur attente, c'est-à-dire l'importance que ce but devrait avoir dans leur université.

Les réponses se situaient sur une échelle de cinq (5) points de 1 (aucune importance) à 5 (très grande importance).

Roberson³

En 1970, Roberson entreprit lui aussi une recherche empirique en vue de déterminer les rôles d'une institution universitaire, celle de l'Université du Tennessee. Plus spécifiquement, il chercha à déterminer:

- a) le degré de congruence entre les administrateurs, les étudiants et les professeurs par rapport aux perceptions et aux attentes de rôles de l'établissement;
- b) le degré de congruence à l'intérieur de ces trois (3) groupes entre les perceptions et les attentes de rôles;
- c) les rôles de l'Université du Tennessee tels que vus par ces mêmes trois (3) groupes.

Pour ce faire, Roberson a construit son propre instrument de recherche basé sur l'analyse de publications de différents établissements

3. Roberson, J.B. Perceived and Preferred Goals Congruence in a state University.

universitaires et axé principalement sur l'énoncé de buts de production.

Son instrument de recherche comporte l'énoncé de trente-six (36) buts, formulés comme suit:

1. Plan géographique⁴

- A - Répondre aux besoins d'éducation des gens de l'état du Tennessee.
- B - Répondre aux besoins spécifiques ou particuliers de la région géographique immédiate.
- C - Offrir l'accès à l'éducation universitaire à tout étudiant de la nation américaine.

2. Education générale

- A - S'assurer que les étudiants font un bon apprentissage des connaissances fondamentales des disciplines académiques.
- B - Voir à l'accroissement de la connaissance, à l'appréciation et à la valorisation de la culture humaine.
- C - Promouvoir une approche interdisciplinaire dans l'apprentissage des connaissances.

3. Admission des étudiants

- A - Admettre tous les candidats indépendamment de leurs habiletés scolaires.

4. Les énoncés qui suivent sont une traduction libre de l'auteur de la thèse.

- B - Admettre les étudiants qui proviennent des autres établissements.
- C - Admettre uniquement les premiers cinquante pourcent des finissants des "high schools".
- D - Admettre les finissants des "community colleges".

4. Orientation des programmes

- A - Accentuer l'aspect théorique des cours.
- B - Accentuer l'aspect pratique ou appliqué des cours.
- C - Accentuer la théorie et son application à l'intérieur des cours.

5. Services aux étudiants

- A - Offrir aux étudiants des services de consultation, d'orientation et de testing.
- B - Offrir un programme complet d'activités étudiantes.
- C - Promouvoir une meilleure utilisation des temps de loisirs.
- D - Aider l'étudiant à travers toutes les phases de son développement personnel.

6. Service public

- A - Offrir des programmes de service public aux individus et aux organisations.
- B - Aider à élaborer des programmes dans un certain nombre de domaines publics tels: le contrôle de la pollution, la rénovation urbaine, les soins de santé, etc.

- C - Accroître les moyens et les ressources qui permettront le progrès à long terme de la société.

7. Education permanente

- A - Offrir des cours à temps partiel qui répondent aux besoins des étudiants adultes dans leur développement professionnel et personnel.
- B - Créer une ambiance culturelle au moyen de programmes s'adressant à toute la communauté.
- C - Développer un programme complet de séminaires, de conférences et de travaux en ateliers qui répond aux besoins des professionnels et des administrateurs.

8. Education professionnelle

- A - Donner une formation professionnelle poussée et de deuxième cycle.
- B - Encourager les étudiants sous-gradués à entreprendre des études graduées.
- C - Offrir des programmes d'études pré-professionnelles avant l'admission aux écoles professionnelles.

9. Enseignement

- A - Accentuer le développement de l'enseignement supérieur de deuxième cycle.
- B - Accentuer le développement de l'enseignement supérieur de troisième cycle.

- C - Accentuer le développement de l'enseignement supérieur sous-gradué (deux premières années).
- D - Accentuer le développement de l'enseignement supérieur sous-gradué (deux dernières années).

10. Recherche

- A - Encourager les étudiants et les professeurs à entreprendre des projets de recherche.
- B - Promouvoir la recherche appliquée faite en fonction des problèmes sociaux de la société.
- C - Promouvoir la recherche appliquée faite en liaison avec les programmes universitaires.

11. Formation au marché du travail

- A - Offrir des programmes de fin d'études dans des spécialités techniques ou semi-professionnelles.
- B - Entraîner l'étudiant à l'acquisition d'habiletés spécifiques.
- C - Offrir aux étudiants des programmes de formation de main-d'oeuvre spécialisée qui préparent aux secteurs de l'industrie, des affaires ou des services.

Exprimés dans un questionnaire, ces énoncés étaient évalués par le répondant selon: 1) sa perception du but; 2) son attente face à ce but. L'échelle de Likert, comprenant seize (16) échelons subdivisés en quatre (4) catégories: d'accord, généralement d'accord, généralement en désaccord et désaccord, permettait au répondant de pondérer ou de nuancer ses réponses.

Educational Testing Service

A la fin des années soixante, un certain nombre de chercheurs de l'"Educational Testing Service" commencèrent à s'intéresser à la définition des buts institutionnels en utilisant une démarche opérationnelle de définition de ces buts. Ainsi, en 1969, une première version de l'"Inventaire des objectifs institutionnels", traduction française de l'"Institutional Goals Inventory" fut élaborée. Elle comprenait cent cinq (105) énoncés relatifs à dix-huit (18) sortes de buts. Cet inventaire fut expérimenté en janvier 1970 par Uhl⁵ auprès de cinq (5) institutions des Caroline et de la Virginie. Cette expérimentation comprenait mille (1 000) répondants représentant des étudiants, des professeurs, des administrateurs, des membres des corporations et des anciens de chacune des institutions.

Une seconde version de l'"Inventaire des objectifs institutionnels" fut entreprise par Richard E. Peterson⁶ en 1971 et fut utilisée en 1972 dans une recherche faite auprès de mille trois cents (1 300) professeurs, étudiants et présidents de dix (10) collèges et universités de Californie. En 1973, le "Joint Committee on the Master Plan for Higher Education", organisme créé par la "California State Legislature" et dont le mandat était d'étudier et de revoir sous toutes ses dimensions l'enseignement post-secondaire en Californie, décida de commanditer une vaste

5. Uhl, N.P. Identifying Institutional Goals, Encouraging Convergence of Opinion Through the Use of the Delphi Technique.

6. Peterson, R.E. Toward Institutional Goal-Consciousness.

analyse des objectifs et des priorités de ses institutions post-secondaires. Peterson qui se vit confier cette recherche⁷, expérimenta à nouveau son instrument mais cette fois-ci auprès de cent seize (116) institutions comprenant au total près de vingt-quatre mille (24 000) répondants.

Par la suite, l'"Inventaire des objectifs institutionnels" fut aussi utilisé par plusieurs institutions post-secondaires. En effet, en date du mois d'août 1974 près de deux cent vingt-cinq (225) institutions d'une trentaine (30) d'états américains regroupant plus de cinquante-cinq mille (55 000) répondants, utilisèrent cet instrument pour enquêter sur leurs objectifs.

L'"Inventaire des objectifs institutionnels" est un instrument de recherche ayant deux (2) divisions, l'une de buts de production, l'autre d'objectifs d'opération. Cet inventaire comporte vingt (20) catégories de buts de quatre (4) énoncés chacune, en plus de dix (10) énoncés non regroupés à l'intérieur des catégories.

Selon ces divisions et ces catégories, les énoncés se présentent comme suit⁸:

A) Les buts de production

1. Le développement académique

7. Peterson, R.E. Goals for California Higher Education: A Survey of 116 Academic Communities.

8. Compte tenu que l'E.T.S. a produit une version française de son instrument de recherche, l'auteur de la thèse n'a pas eu à le traduire.

- 1 - Aider l'étudiant à approfondir ses connaissances dans au moins une discipline.
- 4 - S'assurer que l'étudiant acquière des connaissances de base en lecture, en sciences sociales et en sciences naturelles.
- 6 - Préparer l'étudiant à des études plus avancées, par exemple dans une université, une école d'études supérieures ou une école professionnelle.
- 9 - Imposer des standards de rendement intellectuel élevé aux étudiants inscrits à tous les programmes d'études.

2. L'orientation intellectuelle

- 2 - Former les étudiants aux méthodes du travail intellectuel, de la recherche scientifique, ou de la définition et de solution des problèmes.
- 5 - Accroître le désir et la capacité de l'étudiant de prendre en main la direction de son propre apprentissage.
- 7 - Développer chez l'étudiant l'art de faire la synthèse de connaissances puisées à des sources variées.
- 10 - Inculquer à l'étudiant le désir de continuer à s'instruire durant toute sa vie.

3. Le développement personnel et individuel

- 3 - Aider l'étudiant à identifier ses objectifs personnels et à développer les moyens nécessaires pour les atteindre.
- 8 - Aider l'étudiant à développer le sens de sa valeur personnelle, sa confiance en lui-même et sa capacité d'exercer une influence sur les événements.

- 11 - Aider l'étudiant à mieux se connaître.
- 13 - Aider l'étudiant à être ouvert, honnête et confiant dans ses relations avec autrui.

4. L'humanisme/l'altruisme

- 14 - Encourager l'étudiant à prendre conscience des principaux problèmes moraux de notre époque.
- 17 - Aider l'étudiant à comprendre et à respecter les personnes d'origines et de cultures diverses.
- 20 - Encourager l'étudiant à s'engager à travailler pour la paix dans le monde.
- 25 - Encourager l'étudiant à placer le bien-être de toute l'humanité au centre de ses préoccupations.

5. La conscience esthétique/culturelle

- 15 - Rendre les étudiants plus sensibles aux arts et plus aptes à apprécier les diverses formes de l'expression artistique.
- 18 - Rendre obligatoires pour tous les étudiants quelques cours de lettres ou d'art.
- 21 - Encourager l'étudiant à s'exprimer par la pratique d'un art: musique, peinture, cinéma, etc.
- 24 - Initier l'étudiant aux formes d'expression artistique ou littéraire de pays non occidentaux.

6. La tradition religieuse

- 16 - Transmettre à l'étudiant un héritage religieux particulier.
- 19 - Aider l'étudiant à prendre connaissance de ce que peut

offrir une vocation religieuse à plein temps.

- 22 - Développer chez l'étudiant l'aptitude à comprendre et à défendre une position théologique.
- 25 - Faire naître chez l'étudiant le désir de se consacrer au service de Dieu dans sa vie quotidienne.

7. La préparation au travail

- 26 - Préparer l'étudiant à l'exercice d'une profession bien déterminée: comptabilité, génie, diététique.
- 30 - Offrir des programmes d'études préparant à des carrières nouvelles ou prévisibles.
- 36 - Offrir des programmes de recyclage aux personnes dont la formation professionnelle est démodée.
- 38 - Aider l'étudiant à choisir sa carrière.

8. La formation spécialisée

- 27 - Développer une école d'études supérieures renommée pour la qualité et la variété de ses programmes.
- 31 - Offrir des programmes menant à l'exercice d'une ou de plusieurs des professions traditionnelles: droit, médecine, architecture.
- 32 - Offrir des programmes d'études supérieures menant à des professions plus nouvelles telles que le génie, l'éducation et le travail social.
- 41 - Favoriser l'étude approfondie de domaines problématiques spéciaux par la création d'instituts de recherche, de centres, de programmes d'études supérieures.

9. La recherche

- 28 - Conclure des contrats de recherche avec les gouvernements, l'industrie ou les entreprises commerciales.
- 34 - Effectuer des recherches fondamentales en sciences naturelles.
- 35 - Effectuer des recherches fondamentales en sciences sociales.
- 37 - Contribuer, par la recherche, à l'avancement général de la connaissance.

10. La réponse aux besoins du milieu

- 29 - Fournir aux adultes de la région la possibilité de parfaire leur éducation, par des cours à temps partiel, par exemple.
- 33 - Servir de centre culturel à la communauté desservie par le campus.
- 39 - Former la main-d'oeuvre compétente dont ont besoin les employeurs de la région: commerces, industries et gouvernements.
- 40 - Favoriser la participation des étudiants aux activités de groupes de citoyens, de services communautaires.

11. Le service public

- 44 - Aider les membres des communautés défavorisées à acquérir les connaissances et les techniques qui leur permettraient d'améliorer leur milieu.
- 47 - Coopérer avec les organismes gouvernementaux à la conception de programmes de protection de l'environnement.
- 50 - Concentrer les ressources de l'institution sur la solution

des problèmes majeurs de la société et de l'environnement.

- 51 - Tenir compte des priorités régionales et nationales dans l'élaboration des programmes d'études de l'institution.

12. L'égalité sociale

- 42 - Mettre sur pied des programmes qui correspondent aux intérêts nouveaux des femmes américaines.
- 45 - Etablir ou maintenir en vigueur, une politique d'admission très libérale, puis s'efforcer d'offrir à tous ceux qui sont admis des expériences éducatives valables.
- 48 - Offrir des programmes d'enseignement correctif des techniques de base: lecture, composition, mathématiques.
- 52 - Mettre sur pied des programmes qui correspondent aux intérêts nouveaux de divers groupes ethniques: noirs, métis, indiens.

13. La critique sociale et l'action sociale

- 43 - Examiner de façon critique les moeurs et les valeurs de la société américaine.
- 46 - Etre une source d'idées et de recommandations visant à faire évoluer des institutions sociales jugées injustes ou déficientes.
- 49 - Enseigner aux étudiants comment on doit s'y prendre pour faire évoluer la société américaine.
- 53 - Etre impliquée, comme institution, dans des programmes qui visent à modifier fondamentalement la société américaine.

B) Les objectifs d'opération ou de méthodes

14. La liberté

- 54 - Faire en sorte que les étudiants ne soient pas empêchés d'entendre des propagandistes d'idées controversées.
- 57 - Laisser les étudiants et les professeurs libres de choisir leur mode de vie: résidence, tenue vestimentaire, etc.
- 60 - N'imposer aucune restriction aux activités politiques hors campus des enseignants ou des étudiants.
- 63 - Protéger le droit des enseignants d'exposer dans leurs cours des idées peu populaires ou portant à controverse.

15. La gestion démocratique

- 55 - Créer, pour l'institution, une forme de gouvernement qui soit véritablement sensible aux préoccupations de tous les membres de la communauté.
- 58 - Appliquer des mesures qui permettent aux étudiants, aux enseignants, aux administrateurs et aux gouverneurs de participer de façon significative au gouvernement de l'institution.
- 61 - Décentraliser au maximum la prise de décision dans l'institution.
- 64 - Donner aux individus le moyen de participer directement ou par la voix de leurs représentants aux prises de décisions qui les affectent.

16. La communauté universitaire

- 56 - Créer un climat tel que l'engagement des professeurs à l'égard des objectifs et du bien-être de l'institution soit aussi fort que leur engagement à l'endroit de leur carrière.
- 59 - Maintenir une ambiance qui rende facile et franche la communication entre tous les niveaux de la structure administrative.
- 62 - Créer dans l'établissement un climat tel que les différences d'opinions puissent être exprimées d'une façon franche et cordiale.
- 65 - Maintenir un climat de confiance et de respect mutuels entre les étudiants, les professeurs et les administrateurs.

17. L'environnement intellectuel/esthétique

- 66 - Créer sur le campus un climat tel que les étudiants consacreront une bonne partie de leur temps libre à des activités intellectuelles et culturelles.
- 69 - Créer un climat dans lequel les étudiants et les enseignants peuvent se réunir facilement pour discuter sans cérémonie de leurs idées et de leurs intérêts communs.
- 73 - Rendre possible, chaque année, un programme enrichissant d'événements culturels - conférences, concerts, expositions d'oeuvres d'art, etc.
- 76 - Faire en sorte que l'institution acquière la réputation d'être active et stimulante au plan intellectuel.

18. L'innovation

- 67 - Etablir sur le campus une ambiance telle que l'innovation

pédagogique y soit monnaie courante.

- 77 - Mettre à l'essai diverses façons d'évaluer et de noter le rendement des étudiants.
- 70 - Mettre à l'essai de nouvelles façons d'individualiser l'enseignement: direction d'études individuelles, horaires flexibles, liberté pour l'étudiant de constituer son programme comme il l'entend.
- 74 - Créer des mécanismes qui rendront facile la mise à l'essai d'innovations au plan des programmes ou des méthodes d'enseignement.

19. L'apprentissage hors campus

- 68 - Encourager les étudiants à s'adonner, hors campus, à des activités qui leur vaudront des crédits: une année d'étude à l'étranger, de stage de travail, etc.
- 72 - Faire partie d'un réseau d'universités et de collèges grâce auquel l'étudiant peut, selon un plan défini, étudier sur divers campus durant ses années d'études de baccalauréat.
- 75 - Sanctionner du baccalauréat ou d'un diplôme analogue des études supervisées faites hors campus: dans des centres satellites, par correspondance, par du travail sur le terrain.
- 78 - Dans certains cas, décerner le baccalauréat ou un diplôme analogue en se basant uniquement sur les résultats du candidat à un examen acceptable, donc sans exiger qu'il ait suivi des cours, même hors campus.

20. La responsabilité/l'efficacité

- 79 - Tenir compte des coûts, quand l'institution doit choisir entre plusieurs nouveaux programmes (d'enseignement, de service, de construction, etc.) .
- 81 - Fournir régulièrement la preuve que l'institution réalise vraiment les objectifs qu'elle s'est officiellement donnés.
- 83 - Se préoccuper de savoir si l'institution fonctionne avec efficacité.
- 87 - Etre en mesure de démontrer, à ceux qui financent l'institution, l'efficacité de ses programmes.

C) Énoncés non regroupés

Les dix (10) énoncés non regroupés se formulent ainsi:

- 12 - S'assurer qu'au terme de ses études, tout étudiant aura acquis quelque compétence en lecture, en expression écrite et en mathématiques.
- 71 - Préserver ou s'efforcer d'acquérir, pour l'institution, une large mesure d'autonomie vis-à-vis les gouvernements ou d'autres agences.
- 80 - Travailler à préserver ou à acquérir une réputation enviable au sein du monde universitaire ou par rapport à d'autres collèges de même type.
- 82 - Poursuivre un programme vaste et varié d'activités et d'événements para-scolaires pour les étudiants.
- 84 - Posséder des mécanismes permanents chargés d'établir et de réviser les plans de développement de l'institution à court, moyen et long termes.

- 85 - Impliquer les gens de la région dans la planification des programmes universitaires ou collégiaux qui affecteront le milieu.
- 86 - Exceller dans les compétitions athlétiques entre institutions.
- 88 - Créer un climat où l'évaluation systématique des programmes de l'institution est acceptée comme partie intégrante de son mode de vie.
- 89 - Expliquer de façon systématique, la nature, le but et le travail de l'institution à la population de la région.
- 90 - Créer l'unanimité parmi les personnes qui vivent dans l'institution, sur les objectifs qu'elle doit poursuivre.

Par ailleurs, notons que l'"Inventaire des objectifs institutionnels" de l'E.T.S. permet, à une institution qui désire l'utiliser, l'ajout de vingt (20) énoncés supplémentaires qu'elle juge pertinents à l'étude de ses rôles.

Enfin, exprimés sous forme de questionnaire, les énoncés nécessitent du répondant de distinguer ses perceptions et ses attentes en leur accordant une pondération pouvant varier de 1 à 5, soit de sans importance à très grande importance.

1.1.1.2 Recension de documents de l'Université de Sherbrooke et de documents bibliographiques relatifs à l'objet de la recherche

La recension de documents de l'Université de Sherbrooke a porté, tout d'abord, sur la consultation de tous les procès-verbaux et des documents qui y sont annexés, des réunions du Conseil d'administration et du Conseil universitaire de l'Université et ce, de juin 1975 à juin 1977.

Ensuite, nous avons pu analyser le document de travail intitulé "Le devenir de l'Université de Sherbrooke" ainsi que les réactions et commentaires des facultés, des départements et des professeurs à ce document. Enfin, d'autres documents furent aussi analysés, notamment, "L'éducation permanente à l'Université de Sherbrooke" et le "Rapport du Comité de révision des structures".

La recension de nombreux documents bibliographiques relatifs à l'enseignement universitaire ou aux universités, dont les principaux titres sont consignés dans la bibliographie de cette recherche, nous a permis de compléter la recherche d'énoncés de rôles d'un établissement universitaire.

Compte tenu que l'"Inventaire des objectifs institutionnels" de l'E.T.S. est le plus exhaustif des instruments de recherche étudiés auparavant, nous avons retenu les divisions et les catégories de cet instrument, pour présenter les énoncés qui découlent de la deuxième partie de la recension de la documentation et qui apparaissent ci-après.

A) Buts de production

1. Développement académique

- 1 - Considérer comme fondamentaux, uniquement les buts d'enseignement et de recherche.
- 2 - Considérer comme subsidiaires, les buts de services à la collectivité et de développement régional.
- 3 - Favoriser le développement de programmes axés sur des champs du savoir et de recherche par rapport à ceux axés sur une

formation professionnelle spécifique.

- 4 - Assurer un éventail de formations diversifiées et comportant un équilibre aussi harmonieux que possible entre les sciences physiques, humaines et de la santé.
- 5 - Considérer comme prioritaire, le développement du secteur des sciences humaines.
- 6 - Considérer comme prioritaire, l'élargissement de son engagement dans le domaine des sciences de la santé.
- 7 - Considérer comme prioritaire, le développement du secteur des sciences physiques.
- 8 - Considérer comme prioritaire, la réorientation de la formation et du perfectionnement des personnels de l'enseignement du secteur public.
- 9 - Poursuivre par des études systématiques, l'évaluation et la réorientation de ses programmes actuels, l'élaboration de nouveaux programmes d'enseignement et l'ouverture de nouvelles avenues de recherche.
- 10 - Offrir les trois cycles d'enseignement dans tous les champs de connaissance.
- 11 - Déterminer des secteurs prioritaires de développement des études de 2e et de 3e cycles.
- 12 - Favoriser le développement de programmes de maîtrises professionnelles sans mémoire.
- 13 - Offrir des programmes de doctorats non essentiellement orientés vers la recherche.

2. Orientation intellectuelle

- 14 - Faire de l'éducation permanente, le principe directeur et organisateur de ses politiques éducatives.
- 15 - Promouvoir auprès des administrateurs, des professeurs et des étudiants, le concept d'éducation permanente.
- 16 - Apprendre aux étudiants à apprendre et les rendre les maîtres et les artisans de leur apprentissage (autodidaxie).
- 17 - Orienter les études de premier cycle essentiellement sur l'acquisition de savoirs (connaissances) et de savoir-faire (habiletés).
- 18 - Doter les étudiants de premier cycle d'une formation scientifique fondamentale plutôt que d'une formation spécialisée ou appliquée.
- 19 - Satisfaire aux besoins d'ordre intellectuel de la société par la formation d'individus capables de penser plutôt que satisfaire des besoins d'ordre matériel par la formation de producteurs et de consommateurs.
- 20 - Privilégier la formation intégrale de l'étudiant par rapport à la formation disciplinaire et professionnelle.
- 21 - Contribuer à la formation intégrale de la personne par une inculcation de valeurs, de modèles, d'idéologies.
- 22 - Favoriser auprès de ses étudiants, le développement de certaines valeurs et attitudes sociales, artistiques, culturelles ou autres.
- 23 - Assurer une meilleure formation générale de ses étudiants et les sensibiliser aux exigences de la qualité de la vie.
- 24 - Etre responsable de la formation d'un être social capable de participation et de critique de son milieu.

6. Tradition religieuse

- 25 - Etablir de nouveaux modes de formation morale et religieuse des étudiants.

7. Préparation au travail

- 26 - Former des scientifiques, sans viser à les préparer systématiquement et de façon immédiate au marché du travail.

9. Recherche

- 27 - Accentuer et favoriser la recherche pure.
- 28 - Accentuer et favoriser la recherche appliquée.
- 29 - Accentuer et favoriser la recherche libre.
- 30 - Accentuer et favoriser la recherche interdisciplinaire et concertée entre les divers éléments de l'institution.
- 31 - Créer des centres de recherche voués à la promotion et à la coordination de recherches intéressant plus d'une faculté.
- 32 - Exiger que l'étudiant apporte une contribution à l'avancement de la connaissance dans ses travaux de thèse de doctorat.
- 33 - Remplacer la thèse de doctorat par deux ou trois travaux importants portant chacun sur la solution d'un problème du type que le diplômé rencontre au travail.

10. Besoins du milieu

- 34 - Inventorier les besoins de la société en vue d'élaborer de nouveaux programmes qui répondent à ses besoins.

- 35- Répondre aux besoins réels de la population adulte.
- 36- Evaluer ses programmes en fonction de leur articulation avec les programmes du C.E.G.E.P.
- 37- Jouer un rôle actif et systématique dans le développement de la région des Cantons de l'Est.
- 38- Se rendre plus immédiatement et plus aisément aux jeunes et aux adultes de la région immédiate.

11. Service public

- 39- Se reconnaître une mission de service à la collectivité.
- 40- Faire du service au milieu l'un de ses objectifs majeurs.
- 41- Faciliter la disponibilité de ses chercheurs et de ses spécialistes pour répondre aux besoins exprimés par les autorités municipales, les entreprises, les maisons d'affaires, les bureaux professionnels, etc.
- 42- Réaliser sa mission de service à la collectivité par le développement de l'éducation des adultes, par la mise à la disposition du milieu des ressources de l'établissement, par la réalisation de mandats spécifiques de recherche.
- 43- Accélérer l'éducation des adultes.
- 44- Promouvoir le perfectionnement et la mise à jour de ses diplômés.
- 45- Intensifier sa présence au milieu et ses activités de service au-delà de celles qui se rattachent plus directement à l'enseignement et à la recherche.
- 46- Apporter une contribution significative au développement économique social et culturel de la région et du Québec.

- 47 - Apporter une contribution significative au développement économique et social des pays du Tiers-Monde.

12. Egalité sociale

- 48 - Donner à toutes les catégories de personnes, quels que soient leur âge, la région géographique ou la couche de la population à laquelle elles appartiennent, une égalité d'accès à la formation universitaire et une égalité de chances de réussir.
- 49 - Voir à ce que les critères d'admission aux programmes ne soient pas définis uniquement en fonction de la scolarité et de l'âge.
- 50 - Admettre aux études de maîtrise et de doctorat uniquement les candidats détenteurs d'un baccalauréat spécialisé ou d'une maîtrise spécialisée.

13. Critique et action sociale


- 51 - Engager l'institution politiquement et autrement.

B) Objectifs d'opération

14. Liberté

- 52 - Respecter l'autonomie des chercheurs.
- 53 - Créer un poste de protecteur des droits de la communauté universitaire (ombudsman).

15. Gestion démocratique

- 54 - Créer une structure de participation qui ferait de cette université un modèle du genre dans le réseau universitaire québécois.
- 55 - Viser à assurer une participation authentique de toute la communauté universitaire aux différentes phases de la conception, de l'élaboration et de la réalisation de ses objectifs et de son plan de développement.
- 56 - Voir à ce que l'élaboration de ses politiques s'appuie sur la participation et la représentativité des composantes de l'université.
- 57 - Favoriser la représentation du milieu au sein de ses structures de consultation et de décision.
- 58 -  Susciter la participation la plus active possible des étudiants à l'ensemble des décisions qui concernent leur formation.
- 59 - Voir à la révision de ses structures.
- 60 - Prévoir des structures qui permettent l'intégration active à la vie de l'université, de chacune de ses parties constituantes.
- 61 - Créer une Commission des études qui constituerait le point d'aboutissement et d'intégration de tout ce qui relève de l'enseignement et de la recherche.
- 62 - Créer une Commission de la planification responsable de l'élaboration des plans d'avenir de l'Université.
- 63 - Créer un Bureau de la planification ayant pour rôle de faire les recherches et les expertises requises par l'acte de planification et par les besoins de l'Université.

- 64 - Créer des comités de programme qui s'interrogent sur la validité des objectifs, le contenu des cours et l'évaluation des moyens mis en oeuvre.
- 65 - Créer des comités de programme composés paritairement de professeurs, d'étudiants et de personnes de l'extérieur.

16. Communauté universitaire

- 66 - Faire prendre conscience à chaque employé qu'il a un rôle à jouer au sein de l'institution et que sa collaboration est indispensable.

17. Environnement intellectuel/esthétique

- 67 - Offrir un milieu et un climat favorables au travail intellectuel.
- 68 - S'assurer du caractère d'université "à taille humaine".
- 69 - Faciliter la promotion culturelle et collective de la population.

18. Innovation

- 70 - Réagir rapidement à des situations nouvelles et dans un esprit d'ouverture à l'innovation.
- 71 - Permettre aux étudiants de s'inscrire à plus d'un programme.
- 72 - Permettre à des étudiants à temps complet de fréquenter des cours du soir et de fin de semaine et, inversement, à des étudiants à temps partiel de s'inscrire à des cours du jour.
- 73 - Veiller à ce que les formules pédagogiques utilisées pour l'éducation des adultes, respectent leurs caractéristiques

propres au plan de l'autonomie, de la motivation, de la disponibilité, de l'expérience, etc.

- 74 - Offrir de larges possibilités de combiner études et travail et établir un régime de perfectionnement ajusté à cette fin.
- 75 - Développer la pédagogie universitaire.
- 76 - Proposer à ses professeurs une formation psychopédagogique de base et une initiation à la technologie didactique.
- 77 - Offrir aux professeurs des échanges sur les méthodes, les techniques et les systèmes d'évaluation et de notation des résultats scolaires.
- 78 - Accélérer la création de programmes pluridisciplinaires et interdisciplinaires dans le but de promouvoir le décroisement.
- 79 - Favoriser l'interdisciplinarité et la souplesse dans les programmes et dans les cours.
- 80 - Offrir aux étudiants une méthode, une cadence et des formes d'enseignement qui leur conviennent (individualisation).
- 81 - Intensifier son originalité authentique sur le plan pédagogique (ex. système coopératif).

19. Apprentissage hors campus

- 82 - Favoriser l'organisation d'activités hors campus et l'utilisation de moyens de formation à distance.
- 83 - Reconnaître sous forme de crédits ou autrement la formation acquise dans des activités réalisées en dehors du milieu universitaire et ayant une incidence éducative pertinente.

20. Responsabilité/efficacité

- 84 - Chercher des sources non-gouvernementales de suppléments budgétaires.

21. Statut

- 85 - Planifier son développement au sein d'un système fondé sur les principes d'autonomie et d'interdépendance des universités.
- 86 - Affirmer le caractère français de l'institution.

22. Divers

- 87 - Favoriser la prise en mains par les québécois de leurs affaires économiques.
- 88 - Promouvoir des activités spécifiques de formation et de recherche liées à un modèle proprement québécois de développement économique.
- 89 - Aider à l'expansion du Mouvement coopératif dans la promotion du progrès social et économique.
- 90 - Utiliser, ou mettre à contribution les ressources du milieu extérieur dans ses fonctions de recherche et d'enseignement.
- 91 - Reconnaître les programmes de certificats disciplinaires comme l'équivalent d'une mineure en vue de l'obtention d'un baccalauréat dans la discipline ou le champ d'études.
- 92 - Intégrer aux facultés et départements les programmes disciplinaires offerts à temps partiel.
- 93 - Faciliter le développement d'un syndicalisme universitaire

- original et propre à ce milieu.
- 94 - Pondérer la recherche et l'enseignement dans la détermination des charges professorales.
 - 95 - Intégrer à la charge normale d'un professeur, les cours dispensés aux étudiants à temps partiel le soir, les fins de semaine et l'été.
 - 96 - Assurer à tous les étudiants, qu'ils soient inscrits à temps complet ou à temps partiel, une même qualité d'enseignement, d'encadrement et de services.

1.1.2 Détermination du schème de l'instrument de recherche

De l'analyse de la recension de la documentation, résulte l'expression de près de deux cent cinquante (250) énoncés de rôles d'un établissement universitaire, dont cent cinquante-trois (153) découlent des trois recherches empiriques et quatre-vingt-seize (96) de la recension de documents de l'Université de Sherbrooke et de documents bibliographiques relatifs à l'objet de la recherche.

Une telle quantité d'énoncés impose que l'élaboration de l'instrument de recherche repose, au préalable, sur la construction d'un schème de l'instrument.

A partir d'une analyse des aires de similitude et de complémentarité des instruments de recherche étudiés auparavant ainsi que des énoncés qui découlent de la recension de la documentation, nous retenons, tout d'abord, qu'il y a lieu de distinguer les buts de production et les objectifs d'opération d'un établissement universitaire. Les premiers expriment les finalités de l'établissement et les seconds répondent

aux moyens mis en oeuvre par l'établissement pour réaliser ses fins.

L'analyse des aires de similitude et de complémentarité, dont la description et la technique sont présentées à l'annexe 10, nous amène également à déterminer nos propres catégories de rôles qui nous semblent davantage pertinentes, adaptées et adéquates pour l'étude des rôles de l'établissement en cause. De plus, l'énoncé de ces catégories révèle le cadre théorique ou le schème de l'instrument de recherche ou son contenant.

De l'analyse des aires de similitude et de complémentarité voici, exprimées dans le cadre des deux divisions préalablement retenues, les catégories dans lesquelles nous pouvons regrouper les différents rôles d'un établissement universitaire.

Les catégories relatives aux buts de production sont: l'éducation, l'instruction, l'enseignement, la recherche, le service à la collectivité ainsi que la critique et l'action sociale.

Les catégories relatives aux objectifs d'opération sont: les modes de gestion, la gestion pédagogique, la gestion des ressources humaines ainsi que la gestion générale et financière.

Définies d'une façon opérationnelle, donc restreintes, limitées et adaptées à la présente recherche, ces différentes catégories de rôles doivent se comprendre comme suit:

L'éducation: regroupe les énoncés relatifs au développement de valeurs et d'attitudes que l'université doit transmettre et chercher à développer chez ses étudiants.

L'instruction: regroupe les énoncés relatifs à la formation intellectuelle que l'université doit donner à ses étudiants et à la relation que cette formation doit avoir avec le marché du travail.

L'enseignement: regroupe les énoncés relatifs aux programmes d'enseignement offerts par l'université.

La recherche: regroupe les énoncés relatifs aux orientations de recherche que doit favoriser l'université.

Le service à la collectivité: regroupe les énoncés relatifs aux types d'activités que l'université offre à la société.

La critique et l'action sociale: regroupe les énoncés relatifs à la discussion des valeurs de la société et à son développement.

Les modes de gestion: regroupe les énoncés relatifs aux principes de gestion que l'université entend préconiser.

La gestion pédagogique: regroupe les énoncés relatifs aux modalités de fonctionnement des programmes.

La gestion des ressources humaines: regroupe les énoncés relatifs aux actes que l'université pose vis-à-vis ses étudiants et ses personnels.

La gestion générale et financière: regroupe les énoncés relatifs à la direction de l'ensemble de l'université et à la conduite de ses biens matériels.

1.1.3 Rédaction des énoncés

Le schème de l'instrument de recherche étant construit, ce qui détermine le contenant, l'étape suivante consiste à rédiger les énoncés qui expriment spécifiquement le contenu de l'instrument de recherche.

Ce travail de rédaction des énoncés, fait en fonction du schème de l'instrument de recherche et à partir de l'analyse des aires de similitude et de complémentarité des énoncés colligés dans la recension de la documentation, a nécessité par ailleurs une critique rigoureuse du libellé de chacun des énoncés. Cette critique a été faite, notamment, par le directeur de la thèse, par un ex-doyen et par un professeur du Département des études françaises de l'Université de Sherbrooke.

Voici donc, selon les divisions et les catégories du schème de l'instrument de recherche, la présentation des énoncés devant servir à l'étude des rôles de l'Université de Sherbrooke.

I. Buts de production

A) L'éducation

1. Promouvoir une éducation centrée sur la personne, en vue d'édifier une société plus juste et plus humaine. (6)⁹
2. Former un être socialement engagé qui, dans son milieu, adopte des pratiques de critique et de participation. (7)
3. Développer chez l'étudiant un sentiment de fierté envers la nation québécoise. (13)

9. Ce chiffre indique le numéro de l'énoncé tel qu'il apparaît dans le questionnaire déposé à l'ANNEXE III.

4. Développer chez l'étudiant un sentiment d'appartenance à la nation canadienne. (14)
5. Développer le caractère moral de l'étudiant afin qu'il puisse agir en citoyen conscient et responsable de ses devoirs. (24)
6. Transmettre à l'étudiant une tradition religieuse. (30)
7. Eveiller et valoriser chez l'étudiant le besoin et le goût de la culture personnelle. (37)
8. Développer chez l'étudiant le désir de connaître et de respecter d'autres cultures que la sienne. (42)
9. Rendre l'étudiant plus sensible aux arts et plus apte à apprécier les diverses formes de l'expression artistique. (49)
10. Développer chez l'étudiant la capacité de percevoir, de juger et de s'adapter au changement et à l'innovation. (54)

B) L'instruction

1. Orienter les études essentiellement sur l'acquisition de savoirs (connaissances) et de savoir-faire (habiletés). (1)
2. Doter l'étudiant d'une formation spécialisée et appliquée, conçue en fonction de l'exercice immédiat d'une profession déterminée. (8)
3. Doter l'étudiant d'une formation scientifique fondamentale, i.e. de méthodes de connaissance, de recherche et de création. (16)
4. Apprendre à l'étudiant à apprendre et le rendre maître et artisan de son apprentissage (autodidaxie). (25)

5. Doter l'étudiant d'une formation générale de base lui permettant de faire face aux changements technologiques et à la mobilité professionnelle. (31)
6. Favoriser la formation intégrale de l'étudiant par rapport à la formation spécialisée et professionnelle. (36)
7. Former des individus qui répondent immédiatement aux besoins du marché du travail. (39)
8. Former des intellectuels et des scientifiques sans viser à les préparer systématiquement et de façon immédiate au marché du travail. (43)

C) L'enseignement

1. Promouvoir la création de programmes multidisciplinaires et interdisciplinaires. (2)
2. Donner préséance à l'évaluation et à la réorientation de ses programmes actuels. (9)
3. Accentuer le développement de nouveaux programmes. (15)
4. Chercher à offrir les trois cycles d'enseignement dans chacun de ses champs d'études actuels ou disciplines. (20)
5. Accentuer l'aspect théorique des cours par rapport à l'aspect pratique. (26)
6. Accentuer le développement de programmes de maîtrises professionnelles sans mémoire. (32)
7. Accentuer le développement de programmes de doctorats non essentiellement orientés vers la recherche mais plutôt vers le perfectionnement professionnel de l'individu. (46)
8. Privilégier le développement du secteur des sciences pures

et des sciences appliquées. (48)

9. Privilégier le développement du secteur des sciences humaines. (52)
10. Privilégier le développement du secteur des sciences de la santé. (57)

D) La recherche

1. Favoriser la recherche fondamentale. (3)
2. Favoriser la recherche appliquée. (10)
3. Favoriser la recherche interdisciplinaire. (19)
4. Favoriser la recherche libre (sur initiative personnelle). (23)
5. Favoriser la recherche concertée qui implique la participation conjointe de l'université, du secteur privé et du secteur public. (27)
6. Exiger qu'une thèse de doctorat apporte une contribution à l'avancement de la connaissance. (35)
7. Remplacer la thèse de doctorat par deux ou trois travaux portant chacun sur la solution d'un problème du type de ceux que le diplômé rencontre au travail. (40)
8. Favoriser la création de programmes de recherche axés sur la promotion et la coordination de recherches intéressant plus d'une faculté. (44)
9. Encourager les professeurs à entreprendre des recherches personnelles et subventionnées par des organismes, tels: industries, entreprises, etc. (50)
10. Inciter l'étudiant à intégrer ses recherches de mémoire ou de thèse à un projet de recherche en équipe. (55)

E) Le service à la collectivité

1. Faire du service à la collectivité l'un de ses objectifs majeurs. (4)
2. Répondre aux besoins des étudiants adultes qui veulent poursuivre leur développement professionnel et personnel. (11)
3. Promouvoir le perfectionnement de ses diplômés et le rafraîchissement continu de leurs connaissances. (17)
4. Aider les membres des communautés défavorisées à acquérir les connaissances et les techniques qui leur permettent d'améliorer leurs conditions de vie. (22)
5. Favoriser la région des Cantons de l'Est en répondant plus immédiatement et plus aisément à ses besoins spécifiques et à ses problèmes particuliers. (28)
6. Intensifier sa présence au milieu et ses activités de service au-delà de celles qui se rattachent plus directement à l'enseignement et à la recherche. (33)
7. Offrir à la communauté environnante un programme enrichissant d'événements culturels, artistiques, athlétiques ou autres. (41)
8. Faire en sorte que les ressources de l'institution puissent contribuer à la solution des problèmes majeurs de la société et de l'environnement. (45)
9. Favoriser la participation des professeurs et des étudiants aux activités de groupes de citoyens et de services communautaires. (51)

F. La critique et l'action sociale

1. Critiquer les moeurs et les valeurs de la société. (5)
2. Se critiquer elle-même, notamment en évaluant l'apport et l'utilisation de la science face au développement de la société. (12)
3. Servir de centre de dissémination d'idées nouvelles en sciences, en littérature, en arts, etc. (18)
4. Apporter une contribution significative au développement économique et social du Québec. (21)
5. Contribuer à la réduction des écarts économiques et sociaux qui divisent les diverses collectivités (linguistiques, ethniques, etc.) du Québec. (29)
6. Favoriser la prise en mains par les Québécois de leurs affaires économiques. (34)
7. S'impliquer, comme institution, par des prises de position et des actions de nature politique. (38)
8. Apporter une contribution significative au développement économique et social des pays en voie de développement. (47)

II. Objectifs d'opération

A) Modes de gestion

1. Favoriser la représentation du milieu extérieur au sein de ses structures de consultation et de décision. (56)
2. Assurer une participation authentique de toute la communauté universitaire aux différentes phases de la conception, de l'élaboration et de la réalisation des objectifs de

l'université. (61)

3. Décentraliser au maximum la prise de décision dans l'institution. (68)
4. Faciliter la communication entre tous les niveaux de la structure administrative. (70)
5. Favoriser un climat d'harmonie, de confiance et de respect mutuels entre les étudiants, les professeurs et les administrateurs. (76)
6. Assurer une planification systématique, cohérente et pertinente de son développement. (84)
7. Face à des situations conflictuelles ou à des problèmes émergents, réagir rapidement et avec un esprit d'ouverture à l'innovation. (88)
8. Créer une structure de gestion qui ferait de cette université un modèle du genre dans le réseau universitaire québécois. (89)

B) Gestion pédagogique

1. Faire preuve d'originalité et de créativité dans sa transmission du savoir et dans son mode de production de connaissances. (53)
2. Offrir à chaque étudiant un rythme, une méthode et des formes d'enseignement qui lui conviennent (individualisation). (60)
3. Appliquer davantage à ses programmes le système coopératif (alternance de sessions de cours et de sessions de stages). (63)
4. Développer la pédagogie universitaire en proposant à ses professeurs une formation en psycho-pédagogie, en didactique et

en technologie de l'éducation. (64)

5. Offrir aux professeurs des sessions d'information sur les méthodes, les techniques et les systèmes d'évaluation et de notation des rendements scolaires des étudiants. (65)
6. Admettre dans ses programmes uniquement les étudiants qui ont obtenu dans leurs études antérieures, un rendement scolaire supérieur. (71)
7. Admettre dans ses programmes de 2e ou de 3e cycle uniquement les étudiants détenteurs d'un baccalauréat ou d'une maîtrise dans la discipline. (73)
8. Favoriser l'inscription simultanée des étudiants à plus d'un programme. (77)
9. Offrir de larges possibilités de combiner études et travail et établir un régime pédagogique accordé à cette fin. (78)
10. Reconnaître sous forme de crédits ou autrement la formation acquise dans des activités professionnelles, réalisées en dehors du milieu universitaire mais ayant une incidence éducative pertinente. (80)
11. Contingenter l'admission des étudiants en fonction de la capacité d'accueil de ses programmes. (85)
12. Contingenter l'admission à ses programmes en fonction des demandes ou des désirs exprimés par les corporations professionnelles. (90)

C) Gestion des ressources humaines

1. Protéger le droit des étudiants à l'information et leurs droits à l'action politique, sociale, etc. (58)

2. Offrir des services variés et de nombreuses activités parascolaires aux étudiants. (66)
3. Respecter et défendre la liberté académique des professeurs. (72)
4. Collaborer au développement d'un syndicalisme universitaire original et propre à ce milieu. (82)
5. Faire prendre conscience à chaque employé qu'il a un rôle à jouer au sein de l'institution et que sa collaboration est indispensable. (83)
6. Développer chez le personnel un sentiment de fierté, de loyauté et d'engagement envers l'institution. (91)
7. Pondérer la recherche et l'enseignement dans le partage des fonctions du professeur. (86)

D) Gestion générale et financière

1. Assurer une réalisation efficace des objectifs de l'université. (59)
2. Expliquer de façon systématique la nature, le but et le travail de l'institution à la population. (62)
3. Planifier son développement au sein d'un système fondé sur les principes d'autonomie mais d'interdépendance des universités. (67)
4. Voir à l'évaluation permanente de ses structures. (69)
5. Intégrer aux facultés et aux départements plutôt qu'à une direction générale, les programmes "disciplinaires" offerts à temps partiel. (75)
6. Augmenter la réputation et le prestige de l'université. (79)

7. Tenir les coûts le plus bas possible par une utilisation rationnelle du personnel, du temps et de l'espace. (81)
8. Tenir compte des coûts et des revenus dans le choix des nouveaux programmes d'enseignement et de services. (87)
9. Chercher des sources non-gouvernementales de suppléments budgétaires. (92)
10. S'assurer que les salaires et les avantages sociaux favorisent l'engagement de nouveaux professeurs. (74)

1.1.4 Présentation du questionnaire

L'étape finale de l'élaboration de l'instrument de recherche consiste à mettre en forme le questionnaire. Ce dernier, dont une copie est déposée à l'annexe III, se présente ainsi:

- a) une page de directives, lesquelles indiquent et illustrent la façon de répondre au questionnaire;
- b) la présentation des énoncés qui nécessitent deux réponses de la part du répondant: la première se rapporte à la perception et est indiquée sur la ligne "est", la seconde se rapporte à l'attente et est indiquée sur la ligne "devrait être";
- c) une échelle de réponses à cinq dimensions: "aucune importance ou non pertinent", "peu d'importance", "moyenne importance", "grande importance", "très grande importance";
- d) enfin, des informations sur le répondant, son âge, ses années d'expérience, son statut et sa faculté d'appartenance.

Par ailleurs, notons que le questionnaire adressé aux administrateurs ne comportait pas la dernière question d'information, soit

celle de la faculté d'appartenance compte tenu que cette question ne s'appliquait pas à l'ensemble de ces répondants ou, encore, que cette question aurait pu, à la limite, permettre l'identification du répondant.

1.2 Lieu de l'expérimentation

L'Université de Sherbrooke, fondée en 1954, est sise dans une agglomération de quatre-vingt-cinq-mille (85 000) habitants et située à environ quatre-vingt-dix (90) milles au sud-est de Montréal.

Sa population étudiante, selon les statistiques fournies par le Bureau du registraire¹⁰, est d'environ neuf mille (9 000) étudiants inscrits à près de cent cinquante (150) programmes. La population étudiante se distribue ainsi: cinq mille deux cent seize (5 216) étudiants à temps complet, deux mille neuf cent soixante et douze (2 972) à temps partiel, cent quarante-six (146) à des programmes particuliers (i.e. sans allocation de crédits), près de six cents (600) étudiants inscrits dans des établissements affiliés, soit le Collège militaire royal de Saint-Jean qui compte deux cent quarante-cinq (245) étudiants et l'Ecole Vincent d'Indy qui compte trois cent quarante-huit (348) étudiants. Démographiquement, notons que les étudiants à temps complet proviennent autant de l'ensemble du Québec que de la région de l'Estrie et qu'il y a environ sept pour-cent (7%) d'étudiants étrangers provenant d'une quarantaine de pays.

1.3 Population de la recherche et cueillette des données

La population visée par la présente recherche se compose de l'ensemble des professeurs réguliers à temps complet et des administrateurs pédagogiques de l'Université de Sherbrooke. Le Service des personnels de l'Université, avec l'autorisation du vice-recteur aux relations avec les personnels et les étudiants, nous a fourni les listes

10. Université de Sherbrooke. Statistiques Eté/Automne 1976, Hiver 1977.

complètes de ces professeurs et administrateurs. Toutefois, cette population totale a été quelque peu diminuée compte tenu qu'un certain nombre de professeurs ne pouvaient pas répondre au questionnaire, soit parce qu'ils étaient en congé d'études, en congé sabbatique ou en congé sans solde ou soit parce qu'ils entreprenaient leur première année d'enseignement à l'Université de Sherbrooke, cette dernière situation les rendant difficilement aptes à juger de la dimension "est" du questionnaire.

Le 13 septembre 1977, le questionnaire, accompagné d'une lettre du directeur de la thèse et du chercheur, ces lettres sont déposées aux ANNEXES I et II, ainsi qu'une enveloppe-retour, furent transmis aux répondants sollicités. Puisque ces derniers avaient dix (10) jours pour répondre au questionnaire, une lettre de rappel fut envoyée le 26 septembre à tous ceux qui n'avaient pas encore répondu (ANNEXE IV).

Par ailleurs, compte tenu que les réponses entraient dans l'ensemble à un rythme intéressant, à l'exception de la Faculté de médecine, une démarche du chercheur auprès du doyen de cette faculté amena ce dernier à solliciter, par lettre, la participation de ses professeurs. En outre, le 20 octobre, le chercheur envoyait une dernière lettre de rappel aux professeurs de la Faculté de médecine. Ces deux lettres sont déposées aux ANNEXES V et VI.

Enfin, le 5 novembre, le chercheur mit un terme à l'attente de nouveaux répondants.

2

Le tableau 1 qui suit, présente les données statistiques relatives à la population de la recherche.

TABLEAU 1. Données relatives à la population de la recherche.

	Nombre de répondeurs sollicités	% par rapport à la population totale	Nombre de répondeurs obtenus	% par rapport aux répondeurs sollicités	Nombre de répondeurs retenus	% par rapport aux répondeurs sollicités	% par rapport à la population retenue
Administrateurs	45	8.12	38	84.44	37	82.22	12.13
Professeurs	509	91.88	286	56.19	268	52.65	87.87
TOTAL	554	100.00	324	58.48	305	55.05	100.00
Professeurs par faculté		% par rapport à la population professionnelle totale					% par rapport à la population professionnelle retenue
Administration	37	7.27	23	62.16	21	56.75	7.84
Arts	94	18.47	54	57.44	49	52.12	18.28
Droit	21	4.13	15	71.42	14	66.66	5.22
Education physique et sportive	14	2.75	11	78.57	11	78.57	4.11
Médecine	154	30.25	69	44.80	68	44.15	25.37
Sciences	76	14.93	39	51.31	33	43.42	12.31
Sciences appliquées	57	11.20	31	54.38	29	50.87	10.82
Sciences de l'éducation	40	7.86	32	80.00	31	77.50	11.57
Théologie	16	3.14	12	75.00	12	75.00	4.48
TOTAL	509	100.00	286	56.19	268	53.44	100.00

De ce tableau, il est intéressant de souligner les deux points suivants:

a) le fort pourcentage des répondants, près de 60% de répondants obtenus et 55% de répondants retenus;

b) le peu d'écart entre le pourcentage de la population professorale retenue et le pourcentage de la population professorale totale. En effet, la sous-représentation varie de -0.19% à -4.88% et la sur-représentation varie de 0.57% à 3.71%.

Enfin, dans le but de mieux décrire les répondants retenus, le tableau 2 présente des données relatives à leur âge, leur statut et leur nombre d'années d'expérience dans l'enseignement universitaire.

TABLEAU 2. Données relatives aux répondants retenus.

<u>Selon l'âge</u>	29 ans ou moins	30-39	40-49	50 ans ou plus	
Administrateurs	0	14	19	4	
Professeurs	22	134	92	20	
<u>Selon le statut</u>	Chargé d'enseignement	Adjoint	Agrégé	Titulaire	
Administrateurs	0	3	17	17	
Professeurs	4	123	89	52	
<u>Selon l'expérience</u>	4 ans ou moins	5-9	10-14	15-19	20 ans ou plus
Administrateurs	2	8	13	9	5
Professeurs	52	114	61	27	14

1.4 Procédure d'analyse des données et traitement statistique utilisé

Après consultation auprès de spécialistes, nous avons établi, d'une part, le traitement statistique des données et, d'autre part, la procédure d'analyse des données qui fut, par la suite, exécutée par le Service d'informatique de l'Université de Sherbrooke.

Le rapport des données comprend pour chacun des énoncés, selon les dimensions "est" et "devrait être": la distribution des réponses dans l'échelle 1 à 5, la moyenne, l'écart-type, le nombre de répondants, le pourcentage de répondants par rapport à la population totale, la différence ou l'écart entre les moyennes "est" et "devrait être" ainsi que l'écart-type de cette différence. Ces mêmes données sont aussi fournies pour les dix (10) catégories et les deux (2) divisions ainsi que pour la population totale et pour les groupes professeurs et administrateurs.

Pour déterminer si la différence entre les moyennes des professeurs et des administrateurs est significative, un test "t"¹¹ fut utilisé.

11. a) Si la variance est égale, la formule suivante est utilisée:

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\left(\frac{(N_1 - 1)S_1^2 + (N_2 - 1)S_2^2}{N_1 + N_2 - 2} \right) \left(\frac{1}{N_1} + \frac{1}{N_2} \right)}}$$

b) Si la variance est inégale, la formule suivante est utilisée:

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{N_1} + \frac{S_2^2}{N_2}}}$$

où: \bar{X}_1 = la moyenne du groupe 1
 \bar{X}_2 = la moyenne du groupe 2

Avant d'analyser les données, compte tenu que l'instrument de recherche en est à sa première expérimentation, le coefficient alpha de Cronbach¹² fut utilisé pour déterminer la consistance interne de l'instrument de recherche ainsi que son indice de validité¹³.

Les résultats sont les suivants:

- a) appliqué aux perceptions ou le "est"
 alpha de Cronbach = 0.95
 indice de validité = 0.97

11. suite

S_1^2 = la variance du groupe 1

S_2^2 = la variance du groupe 2

N_1 = le nombre de sujets du groupe 1

N_2 = le nombre de sujets du groupe 2

c) L'égalité des variances est vérifiée par un test F.

d) Voir Ferguson, G.A. Statistical Analysis in Psychology and Education. P. 165 et 169.

12. a)

$$\hat{P}_{II'} = \frac{I}{I-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_x^2} \right]$$

où: I = nombre d'items

S_i^2 = la variance pour un item

S_x^2 = la variance pour tous les items

b) Voir Thorndike, R.L. Educational Measurement. P. 424.

13. a) Indice de validité = $\sqrt{\hat{P}_{II'}}$

b) Voir Magnusson, D. Test Theory. P. 149.

b) appliqué aux attentes ou le "devrait être"

alpha de Cronbach = 0.88

Indice de validité = 0.94

Puisque ces résultats attestent que l'instrument de recherche est hautement valide, nous pouvons analyser les données recueillies.

CHAPITRE 2

ANALYSE DES DONNEES DE LA RECHERCHE

Dans l'introduction, nous avons indiqué que cette recherche répondrait aux questions suivantes: a) quels sont, par ordre d'importance, les rôles de l'Université de Sherbrooke tels que perçus par les administrateurs et les professeurs; b) quels devraient être, par ordre d'importance, les rôles de l'Université de Sherbrooke tels que souhaités par les administrateurs et les professeurs; c) quels sont les écarts entre les perceptions et les attentes de rôles chez les administrateurs et les professeurs; d) quel est le degré de congruence ou de dissonance entre les administrateurs et les professeurs en regard de leurs perceptions et attentes de rôles.

L'analyse des données cherchera donc à répondre à ces questions en conformité avec le schème de l'instrument de recherche, c'est-à-dire, en analysant, tout d'abord, les données relatives aux deux (2) grandes divisions, ensuite, les données relatives à l'ensemble des dix (10) catégories et, enfin, les données relatives à chacune des catégories.

Par ailleurs, il est à noter que c'est à l'intérieur de chacune de ces analyses que se fera l'étude de la congruence ou de la dissonance entre les réponses des administrateurs et des professeurs.

2.1 Analyse des données relatives aux deux grandes divisions de rôles

L'instrument de recherche élaboré au chapitre I a retenu la distinction entre les buts de production et les objectifs d'opération. Rappelons que les premiers expriment les fins d'un établissement univer-

sitaire et qu'ils sont regroupés selon les six (6) catégories suivantes: l'éducation, l'instruction, l'enseignement, la recherche, le service à la collectivité, la critique et l'action sociale, tandis que les seconds se rapportent au fonctionnement de l'établissement et qu'ils sont regroupés dans les quatre (4) catégories suivantes: les modes de gestion, la gestion pédagogique, la gestion des ressources humaines, la gestion générale et financière.

Cette distinction, entre buts de production et objectifs d'opération, amène les premiers résultats présentés au tableau 5.

2.1.1 Les perceptions

Pour les administrateurs, les objectifs d'opération sont plus importants que les buts de production tandis que pour les professeurs, buts de production et objectifs d'opération sont actuellement d'égale importance.

2.1.2 Les attentes

- Surtout de l'avis des administrateurs, puisque cela est moins marqué chez les professeurs, les objectifs d'opération devraient être plus importants que les buts de production.

- La moyenne des attentes des administrateurs est plus forte que celle des professeurs en regard des objectifs d'opération, alors que c'est la situation inverse face aux buts de production.

2.1.3 Les écarts

Les administrateurs croient qu'il y a plus de changements à

apporter aux buts de production qu'aux objectifs d'opération alors que l'on trouve le contraire chez les professeurs.

TABLEAU 3. Résultats relatifs à l'ensemble des énoncés des buts de production et des objectifs d'opération selon les administrateurs (N = 37) et les professeurs (N = 268).

DIVISIONS	ADMINISTRATEURS						PROFESSEURS					
	EST		DEVRAIT		ECART		EST		DEVRAIT		ECART	
	M	R	M	R	D	R	M	R	M	R	D	R
Buts de production	2.52	2	3.49	2	0.97	1	2.57	1	3.52	2	0.95	2
Objectifs d'opération	2.70	1	3.64	1	0.94	2	2.57	1	3.57	1	1.00	1

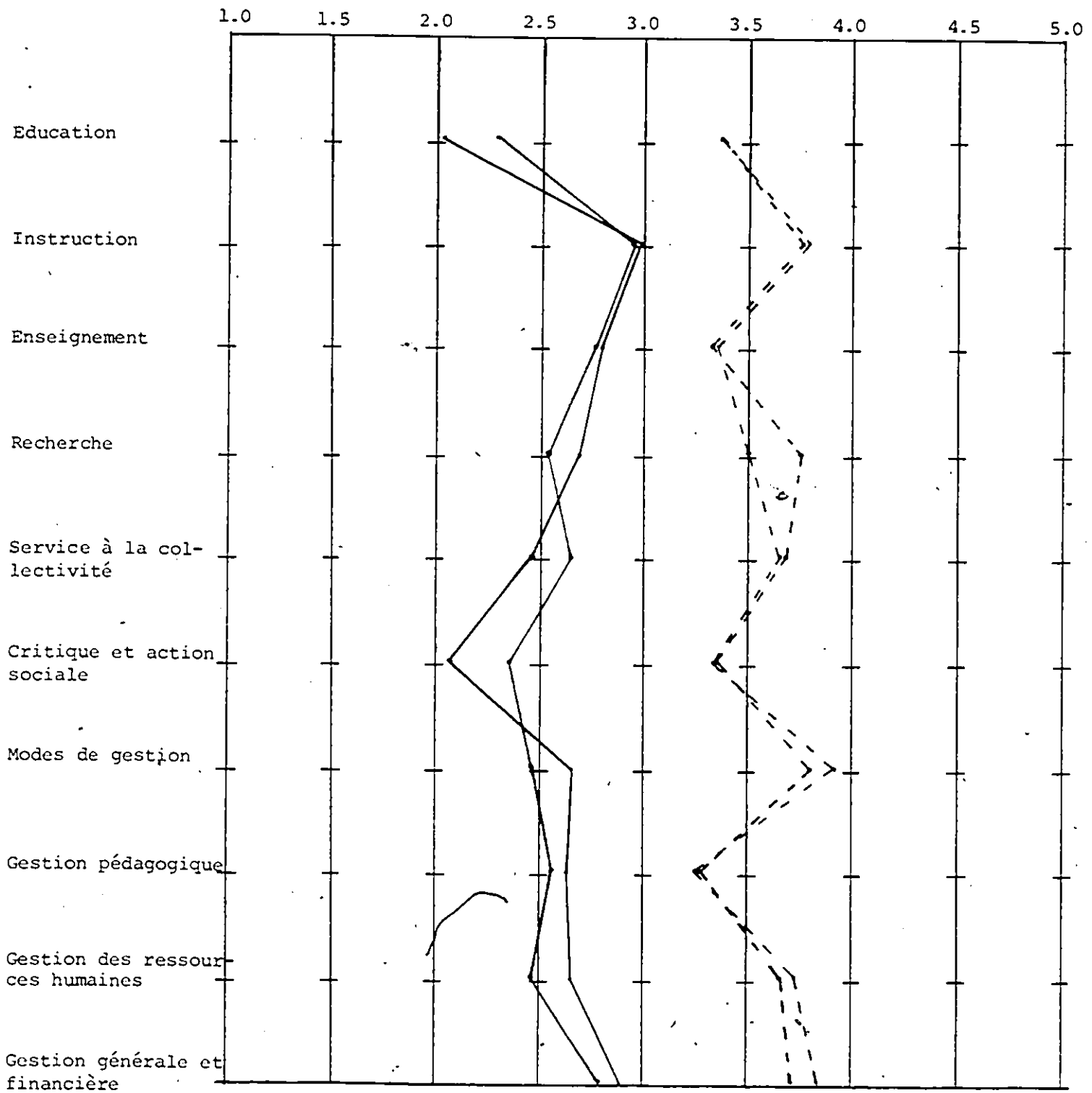
M = moyenne R = rang D = différence ¹⁴

2.2 Analyse des données relatives à l'ensemble des dix catégories de rôles

L'analyse des données relatives à l'ensemble des dix (10) catégories de rôles repose sur les résultats exprimés dans le graphique I et le tableau 4.

14. En l'absence de signe, la différence est positive tandis qu'une différence négative est précédée du signe -. Cette note s'applique à tous les tableaux de ce chapitre.

GRAPHIQUE I. Selon les moyennes, courbes des perceptions et des attentes des administrateurs et des professeurs relativement aux dix catégories de rôles.



— = Perceptions
 - - - = Attentes
 Ligne noire = Administrateurs
 Ligne rouge = Professeurs

TABLEAU 4. Selon les groupes administrateurs et professeurs, résultats des perceptions, des attentes et des écarts, relativement aux dix catégories de rôles.

CATEGORIES	ADMINISTRATEURS						PROFESSEURS						TEST "t"	
	EST		DEVRAIT		ECART		EST		DEVRAIT		ECART			
	M	R	M	R	D	R	M	R	M	R	D	R	P	A
Education	2.05	10	3.37	7	1.32	1	2.27	10	3.37	7	1.10	4	5.46 ^c	0.00
Instruction	2.99	1	3.78	3	0.79	8	2.94	1	3.75	2	0.81	8	0.87	0.51
Enseignement	2.79	3	3.34	8	0.55	10	2.74	2	3.31	9	0.54	10	1.12	0.53
Recherche	2.66	4	3.50	6	0.84	7	2.53	6	3.74	3	1.21	2	2.54 ^b	4.26 ^c
Service à la collectivité	2.45	8	3.64	5	1.19	3	2.63	4	3.66	5	1.03	5	3.60 ^c	0.38
Critique et action sociale	2.16	9	3.33	9	1.17	4	2.33	9	3.34	8	1.01	6	3.31 ^c	0.14
Modes de gestion	2.65	5	3.93	1	1.27	2	2.44	8	3.80	1	1.36	1	3.78 ^c	2.41 ^b
Gestion pédagogique	2.61	7	3.25	10	0.64	9	2.55	5	3.27	10	0.72	9	1.15	0.37
Gestion des ressources humaines	2.65	5	3.71	4	1.06	5	2.46	7	3.65	6	1.19	3	2.88 ^c	0.99
Gestion générale et financière	2.89	2	3.84	2	0.95	6	2.77	2	3.70	4	0.93	7	2.30 ^b	2.93 ^c

M = moyenne R = rang D = différence

P = perception ou la dimension "est"

A = attente ou la dimension "devrait"

b = niveau de signification de .05

c = niveau de signification de .01

2.2.1 Les perceptions

- Pour les deux groupes, l'instruction est la catégorie de rôles la plus importante de l'université.
- A l'exception des catégories: éducation, service à la collectivité, critique et action sociale, les perceptions des administrateurs sont plus fortes que celles des professeurs.
- Les perceptions des administrateurs et des professeurs sont congruentes uniquement sur trois catégories: l'instruction, l'enseignement et la gestion pédagogique.
- Les perceptions de ces deux groupes sont dissonantes face aux autres catégories, notamment: l'éducation, les modes de gestion, le service à la collectivité.

2.2.2 Les attentes

- Pour les deux groupes, les modes de gestion devraient être la catégorie de rôles la plus importante de l'université.
- Chez les administrateurs, trois des quatre catégories de rôles relatives aux objectifs d'opération se situent parmi les quatre catégories qui devraient être les plus importantes.
- D'ailleurs, entre les deux groupes, les attentes des administrateurs sont plus fortes en regard des catégories: modes de gestion, gestion générale et financière, gestion des ressources humaines, instruction, enseignement, tandis que les professeurs expriment des attentes davantage marquées vis-à-vis les catégories: recherche, service à la collectivité, critique et action sociale, gestion académique.
- Chez les professeurs, les attentes en regard de l'instruction et de la recherche sont très près les unes des autres.

- Les attentes des administrateurs et des professeurs sont congruentes pour l'ensemble des catégories à l'exception de la recherche principalement, de la gestion générale et financière et des modes de gestion.

2.2.3 Les écarts

- L'éducation pour les administrateurs et les modes de gestion pour les professeurs représentent les catégories de rôles qui nécessitent les plus nombreux changements tandis que l'enseignement, la gestion pédagogique et l'instruction sont, de l'avis des deux groupes, les catégories de rôles qui demandent le moins de changements.

- L'écart de certaines catégories varie sensiblement entre les deux groupes, notamment: la recherche et l'éducation.

- Ces différences d'écarts s'expliquent, soit par une perception très faible de l'un des deux groupes; c'est le cas des administrateurs en regard de l'éducation, soit par une attente plus forte de l'un des deux groupes, c'est le cas des professeurs en regard de la recherche.

2.3 Analyse des données relatives à chacune des catégories de rôles

Cette analyse débute par les catégories de rôles relatives aux buts de production, suivie des objectifs d'opération.

2.3.0 Analyse des données relatives à la catégorie de rôles "éducation"

L'analyse des données relatives à la catégorie "éducation" repose sur les résultats exprimés dans le graphique II et le tableau 5.

GRAPHIQUE II. Selon les moyennes, courbes des perceptions et des attentes des administrateurs et des professeurs relativement aux énoncés de la catégorie "éducation".

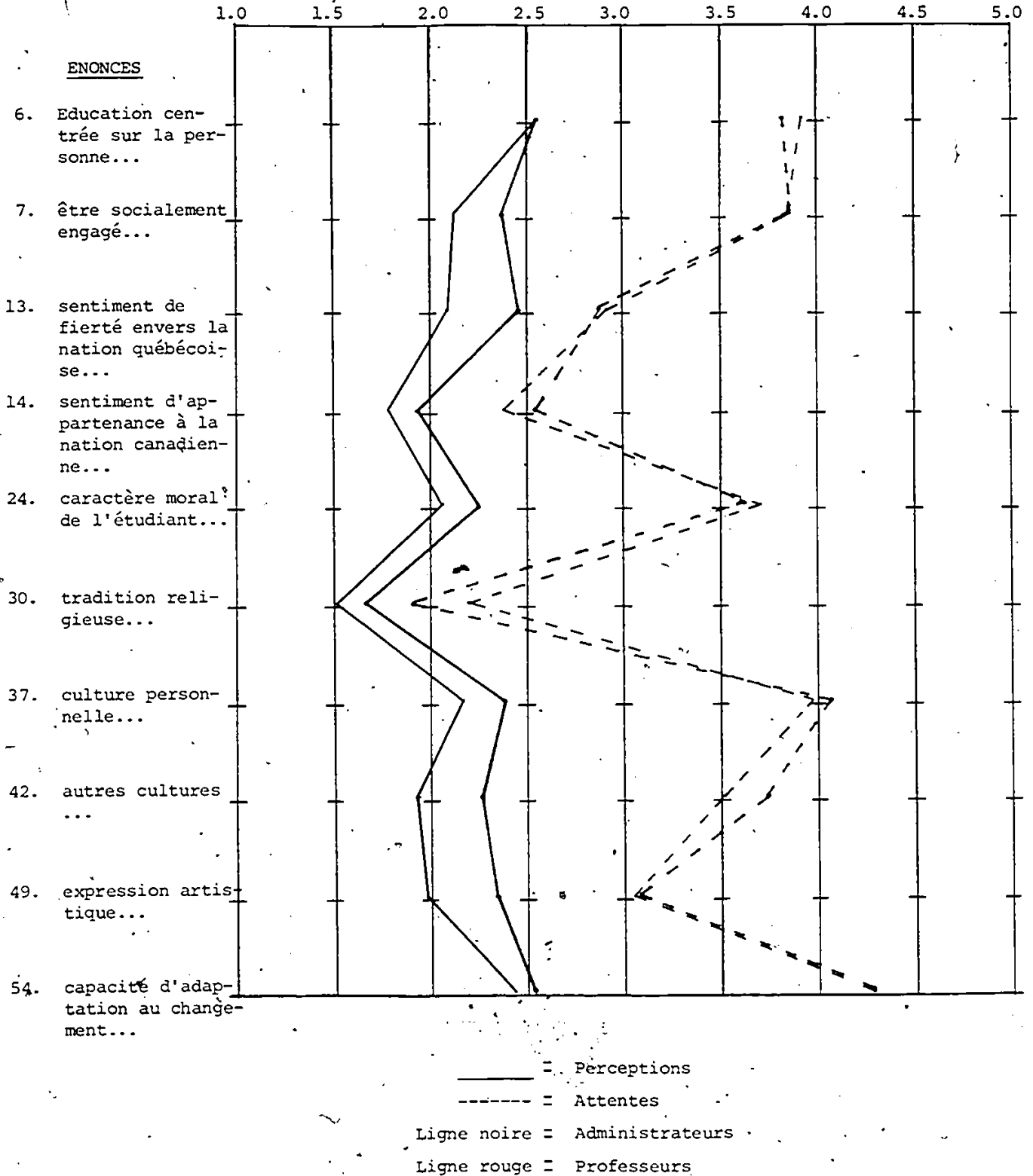


TABLEAU 5. Selon les groupes administrateurs et professeurs, résultats des perceptions, des attentes et des écarts, relativement aux énoncés de la catégorie "éducation".

** ENONCES		ADMINISTRATEURS						PROFESSEURS						TEST "t"	
		EST		DEVRAIT		ECART		EST		DEVRAIT		ECART			
		M	R	M	R	D	R	M	R	M	R	D	R	P	A
* 6	éducation centrée sur la personne...	2.53	1	3.92	3	1.39	6	2.53	1	3.82	4	1.30	6	0.00	0.77
7	être socialement engagé...	2.11	4	3.84	4	1.73	3	2.38	4	3.85	3	1.47	4	b 2.45	0.07
13	sentiment de fierté envers la nation québécoise	2.08	5	2.92	8	0.84	8	2.47	3	2.88	8	0.40	9	c 2.60	0.20
14	sentiment d'appartenance à la nation canadienne...	1.78	9	2.38	9	0.59	10	1.94	9	2.53	9	0.59	8	1.20	0.83
24	caractère moral de l'étudiant...	2.05	6	3.70	5	1.65	4	2.22	8	3.62	6	1.40	5	1.26	0.44
30	tradition religieuse...	1.51	10	2.19	10	0.68	9	1.67	10	1.91	10	0.24	10	1.60	1.52
37	culture personnelle...	2.16	3	3.97	2	1.81	2	2.38	4	4.06	2	1.68	2	1.64	0.60
42	autres cultures...	1.92	8	3.51	6	1.59	5	2.24	7	3.72	5	1.48	3	b 2.50	1.32
49	expression artistique...	1.97	7	3.05	7	1.08	7	2.32	6	3.07	7	0.75	7	c 2.82	0.12
54	capacité d'adaptation au changement...	2.43	2	4.27	1	1.84	1	2.53	1	4.27	1	1.74	1	0.76	0.00

M = Moyenne R = Rang D = Différence

P = Perception ou la dimension "est"

A = Attente ou la dimension "devrait"

b = Niveau de signification de .05

c = Niveau de signification de .01

*Numéro de l'énoncé.

**Pour fin de présentation des tableaux, les énoncés ont été abrégés.

2.3.0.1 Les perceptions

- Pour les deux groupes, "promouvoir une éducation centrée sur la personne, en vue d'édifier une société plus juste et plus humaine" est le but le plus important de la catégorie "éducation".

- Par ailleurs, notons que ce même but, le plus important de sa catégorie, se situe, par rapport à l'ensemble des perceptions des quatre-vingt-douze (92) énoncés, au quarante-troisième rang chez les professeurs et quarante-septième chez les administrateurs tandis que l'énoncé le plus faible de cette catégorie: "transmettre à l'étudiant une tradition religieuse", occupe, chez les deux groupes, le dernier rang de l'ensemble des perceptions des quatre-vingt-douze (92) énoncés.

- Sauf pour le premier énoncé, les perceptions des professeurs sont plus fortes que celles des administrateurs.

- D'ailleurs, les perceptions des professeurs et des administrateurs sont dissonantes face aux énoncés suivants: 7 "former un être socialement engagé qui, dans son milieu, adopte des pratiques de critique et de participation", 13 "développer chez l'étudiant un sentiment de fierté envers la nation québécoise", 42 "développer chez l'étudiant le désir de connaître et de respecter d'autres cultures que la sienne", 49 "rendre l'étudiant plus sensible aux arts et plus apte à apprécier les diverses formes de l'expression artistique".

15. Pour l'ensemble des quatre-vingt-douze (92) énoncés du questionnaire, l'ANNEXE VII présente l'ordre d'importance des énoncés de rôles établi selon les moyennes des perceptions des administrateurs et des professeurs.

2.3.0.2 Les attentes¹⁶

- Pour les deux groupes, l'énoncé 54 "développer chez l'étudiant la capacité de percevoir, de juger et de s'adapter au changement et à l'innovation" devrait être le but le plus important de la catégorie "éducation".

- Notons que ce même but se situe, par rapport à l'ensemble des attentes des quatre-vingt-douze (92) énoncés, au deuxième rang chez les professeurs et au septième chez les administrateurs tandis que l'énoncé 30 "tradition religieuse..." demeure au dernier rang chez les professeurs et se situe au quatre-vingt-neuvième rang chez les administrateurs.

- Malgré le fait que les attentes des professeurs et des administrateurs soient toutes congruentes, notons que les attentes des professeurs sont un peu plus fortes que celles des administrateurs dans le cas de cinq (5) énoncés, notamment, l'énoncé 14 "développer chez l'étudiant un sentiment d'appartenance à la nation canadienne".

2.3.0.3 Les écarts¹⁷

- Les deux groupes expriment que les changements les plus grands doivent porter sur l'énoncé 54 "capacité d'adaptation au changement..." et l'énoncé 37 "éveiller et valoriser chez l'étudiant le besoin et le goût de la culture personnelle".

16. Pour l'ensemble des quatre-vingt-douze (92) énoncés du questionnaire, l'ANNEXE VIII présente l'ordre d'importance des énoncés de rôles établi selon les moyennes des attentes des administrateurs et des professeurs.

17. Pour l'ensemble des quatre-vingt-douze (92) énoncés du questionnaire, l'ANNEXE IX présente l'ordre d'importance des énoncés de rôles établi selon l'écart entre les moyennes des perceptions et des attentes des administrateurs et des professeurs.

- Soulignons que l'énoncé 54 se situe, par rapport à l'ensemble des écarts des quatre-vingt-douze (92) énoncés, au troisième rang chez les professeurs et au cinquième chez les administrateurs tandis que l'énoncé 37 se situe au septième rang chez les deux groupes.

- Les administrateurs expriment un plus grand désir de changements face à la catégorie "éducation" puisque chez eux les écarts sont plus grands que chez les professeurs à l'exception de l'énoncé 14.

2.3.1 Analyse des données relatives à la catégorie de rôles "instruction"

L'analyse des données relatives à la catégorie "instruction" repose sur les résultats exprimés dans le graphique III et le tableau 6.

2.3.1.1 Les perceptions

- Pour les deux groupes, "doter l'étudiant d'une formation spécialisée et appliquée, conçue en fonction de l'exercice immédiat d'une profession déterminée" est le but le plus important de la catégorie "instruction".

- Ce même but, par rapport à l'ensemble des perceptions des quatre-vingt-douze (92) énoncés, est perçu par les deux groupes comme le rôle actuellement le plus important de l'université car il occupe le premier rang chez les deux groupes.

- Notons que l'énoncé 1 "orienter les études essentiellement sur l'acquisition de savoirs (connaissances) et de savoir-faire (habiletés)" est, chez les deux groupes, le second en importance de cette catégorie et aussi le second pour l'ensemble des perceptions des quatre-vingt-douze (92) énoncés.

GRAPHIQUE III. Selon les moyennes, courbes des perceptions et des attentes des administrateurs et des professeurs relativement aux énoncés de la catégorie "instruction".

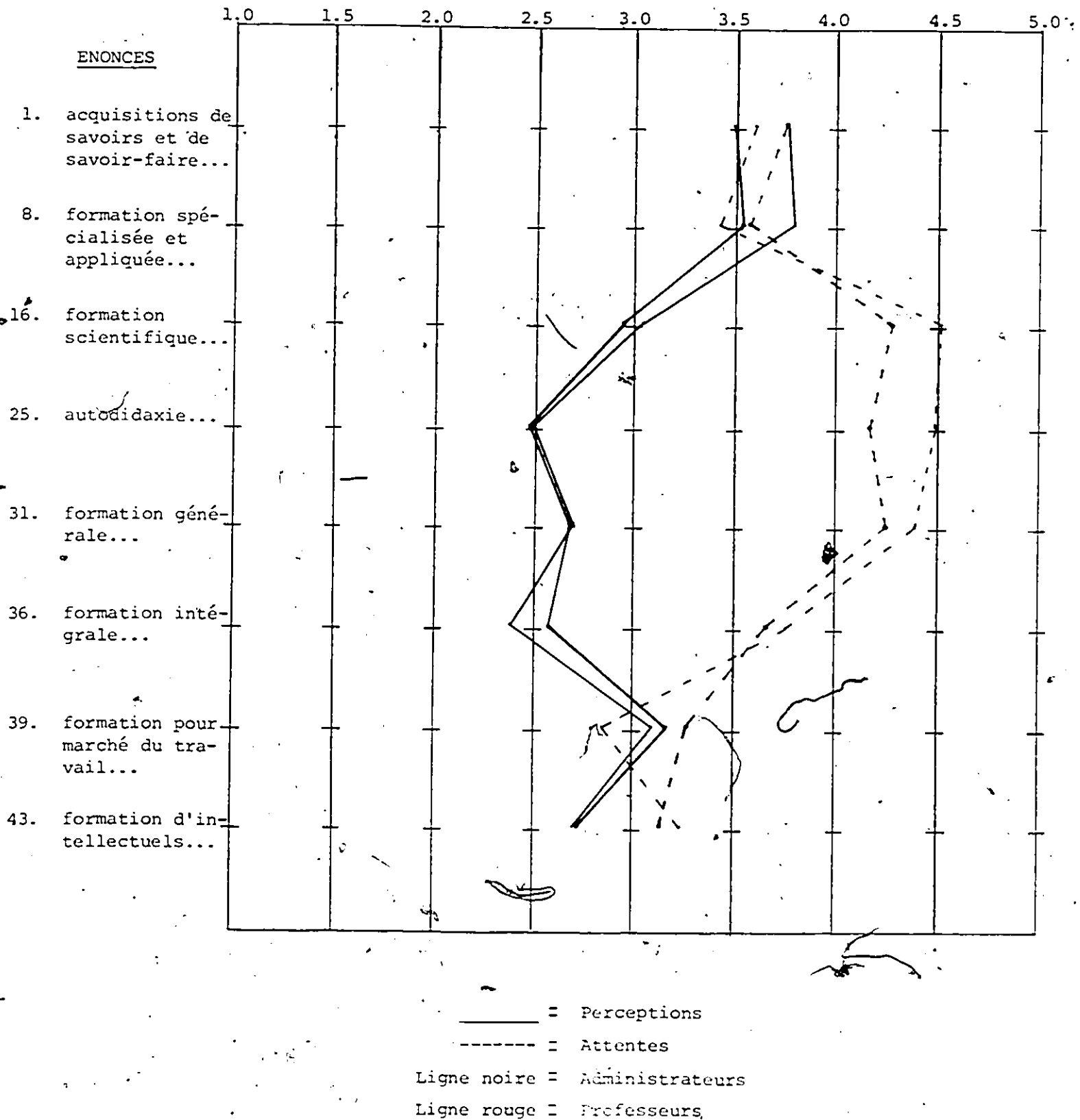


TABLEAU 6. Selon les groupes administrateurs et professeurs, résultats des perceptions, des attentes et des écarts, relativement aux énoncés de la catégorie "instruction".

ENONCES	ADMINISTRATEURS						PROFESSEURS						TEST "t"	
	EST		DEVRAIT		ECART		EST		DEVRAIT		ECART		P	A
	M	R	M	R	D	R	M	R	M	R	D	R		
1 acquisition de savoirs et de savoir-faire...	3.76	2	3.59	5	-0.16	8	3.49	2	3.76	4	0.28	6	1.82	1.07
8 formation spécialisée et appliquée...	3.78	1	3.41	6	-0.38	6	3.53	1	3.55	6	0.01	8	1.73	1.17
16 formation scientifique...	3.03	4	4.51	1	1.49	3	2.94	4	4.28	1	1.35	3	0.64	1.86
25 autodidaxie...	2.49	7	4.49	2	2.00	1	2.48	8	4.16	3	1.68	1	0.08	2.39
31 formation générale...	2.70	5	4.38	3	1.68	2	2.69	6	4.22	2	1.53	2	0.10	1.15
36 formation intégrale...	2.38	8	3.76	4	1.41	3	2.56	7	3.65	5	1.09	4	1.37	0.82
39 formation pour marché du travail ...	3.08	3	2.84	8	-0.24	7	3.13	3	3.26	7	0.13	7	0.37	2.85
43 formation d'intellectuels...	2.70	5	3.22	7	0.51	5	2.71	5	3.12	8	0.41	5	0.06	0.63

M = Moyenne R = Rang D = Différence

P = Perception ou la dimension "est"

A = Attente ou la dimension "devrait"

a = Niveau de signification de .10

b = Niveau de signification de .05

c = Niveau de signification de .01

- Malgré le fait que ces deux énoncés occupent le même rang chez les deux groupes, le test "t" appliqué sur la moyenne de ces groupes révèle des dissonances entre eux car les administrateurs signifient leurs perceptions d'une façon beaucoup plus marquée que les professeurs.

- D'ailleurs, les perceptions des administrateurs sont aussi un peu plus fortes que celles des professeurs dans le cas de trois autres énoncés (16, 25, 31).

- Soulignons que les énoncés: 25 "apprendre à l'étudiant à apprendre et le rendre maître et artisan de son apprentissage (autodidaxie)" et 36 "favoriser la formation-intégrale de l'étudiant par rapport à la formation spécialisée et professionnelle", occupent les derniers rangs de cette catégorie.

2.3.1.2 Les attentes

- Pour les deux groupes, "doter l'étudiant d'une formation scientifique fondamentale, i.e. de méthodes de connaissance, de recherche et de création" devrait être le but le plus important de la catégorie "instruction".

- Ce même but, par rapport à l'ensemble des attentes des quatre-vingt-douze (92) énoncés, devrait être, selon les deux groupes, le rôle le plus important de l'université car il occupe le premier rang chez les deux groupes.

- Notons que l'énoncé 25 "autodidaxie..." se situe pour l'ensemble des attentes des quatre-vingt-douze (92) énoncés, au deuxième rang chez les administrateurs et au sixième chez les professeurs.

- Malgré le fait que ces deux énoncés suscitent des attentes prépondérantes chez les deux groupes, le test "t" révèle des dissonances entre eux car les administrateurs signifient leurs attentes d'une façon beaucoup plus marquée que les professeurs.

- Par contre, les professeurs expriment des attentes plus fortes que celles des administrateurs en regard de l'énoncé 39 "former des individus qui répondent immédiatement aux besoins du marché du travail".

2.3.1.3 Les écarts

- Les deux groupes croient que les changements les plus grands doivent porter sur l'énoncé 25 "autodidaxie..." et l'énoncé 31 "doter l'étudiant d'une formation générale de base lui permettant de faire face aux changements technologiques et à la mobilité professionnelle".

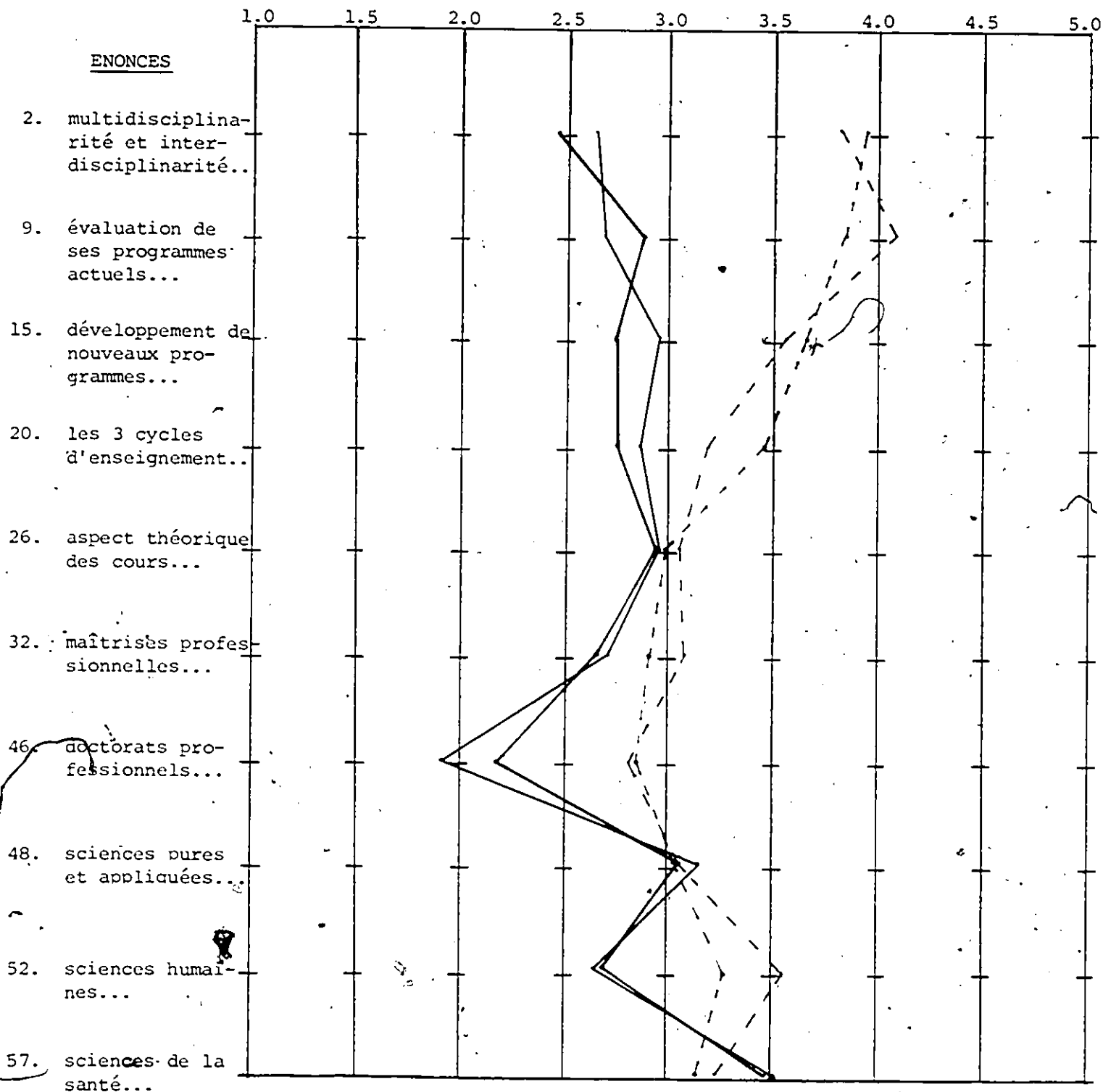
- Soulignons que l'énoncé 25 se situe, par rapport à l'ensemble des écarts des quatre-vingt-douze (92) énoncés, au deuxième rang chez les administrateurs et au septième chez les professeurs.

- Comparativement aux professeurs, les administrateurs expriment un plus grand désir de changements face aux énoncés 1, 8 et 39 où ils vont jusqu'à diminuer l'importance de ces buts.

2.3.2 Analyse des données relatives à la catégorie de rôles "enseignement"

L'analyse des données relatives à la catégorie "enseignement" repose sur les résultats exprimés dans le graphique IV et tableau 7.

GRAPHIQUE IV. Selon les moyennes, courbes des perceptions et des attentes des administrateurs et des professeurs relativement aux énoncés de la catégorie "enseignement".



————— = Perceptions
 - - - - - = Attentes
 Ligne noire = Administrateurs
 Ligne rouge = Professeurs

TABLEAU 7. Selon les groupes administrateurs et professeurs, résultats des perceptions, des attentes et des écarts, relativement aux énoncés de la catégorie "enseignement".

ENONCES	ADMINISTRATEURS						PROFESSEURS						TEST "t"		
	EST		DEVRAIT		ECART		EST		DEVRAIT		ECART				
	M	R	M	R	D	R	M	R	M	R	D	R	P	A	
2	multidisciplinarité et interdisciplinarité...	2.62	8	3.81	2	1.19	2	2.47	9	3.94	1	1.47	1	1.19	0.82
9	évaluation de ses programmes actuels...	2.65	7	4.08	1	1.43	1	2.89	4	3.82	2	0.93	2	1.58	1.95 ^a
15	développement de nouveaux programmes...	2.95	3	3.54	3	0.59	5	2.72	5	3.64	3	0.93	2	1.80 ^a	0.68
20	les 3 cycles d'enseignement...	2.86	5	3.19	6	0.32	7	2.72	5	3.47	4	0.75	4	1.00	1.54
26	aspect théorique des cours...	2.95	3	3.05	8	0.11	9	2.94	3	2.99	8	0.05	9	0.02	0.41
32	maîtrises professionnelles...	2.70	6	3.08	7	0.38	6	2.63	8	2.91	9	0.28	8	0.62	0.92
46	doctorats professionnels...	1.92	10	2.81	10	0.89	4	2.16	10	2.84	10	0.68	5	2.00 ^b	0.12
48	sciences pures et appliquées...	3.14	2	3.05	8	-0.08	10	3.05	2	3.03	7	-0.02	10	0.47	0.12
52	sciences humaines...	2.62	8	3.54	3	0.92	3	2.66	7	3.27	5	0.61	6	0.33	1.58
57	sciences de la santé...	3.51	1	3.22	5	-0.30	8	3.45	1	3.14	6	-0.31	7	0.33	0.47

M = Moyenne R = Rang D = Différence

P = Perception ou la dimension "est"

A = Attente ou la dimension "devrait"

a = Niveau de signification de .10

b = Niveau de signification de .05

2.3.2.1 Les perceptions

- Pour les deux groupes, "privilégier le développement du secteur des sciences de la santé" est actuellement le but le plus important de la catégorie "enseignement".

Ce même but, par rapport à l'ensemble des perceptions des quatre-vingt-douze (92) énoncés, se situe au troisième rang chez les professeurs et au quatrième chez les administrateurs.

- Les perceptions des professeurs et des administrateurs sont congruentes à l'exception des énoncés 46 "accentuer le développement de programmes de doctorats non essentiellement orientés vers la recherche" mais plutôt vers le perfectionnement professionnel de l'individu" et 15 "accentuer le développement de nouveaux programmes" où dans le premier cas les perceptions des professeurs sont plus fortes alors que dans le second cas ce sont les perceptions des administrateurs.

2.3.2.2 Les attentes

- Le but le plus important de cette catégorie devrait être "donner préséance à l'évaluation et à la réorientation de ses programmes actuels" selon les administrateurs et "promouvoir la création de programmes multidisciplinaires et interdisciplinaires" selon les professeurs.

- Notons que si les attentes des deux groupes sont congruentes dans le cas du second énoncé, elles sont dissonantes dans le cas du premier où les attentes des administrateurs sont plus fortes que celles des professeurs.

- A l'exception de cet énoncé, les attentes des deux groupes sont congruentes face à tous les autres énoncés de cette catégorie.

2.3.2.3 Les écarts

- Compte tenu, d'une part, des perceptions des administrateurs et d'autre part, des attentes des professeurs, les énoncés 9 "évaluation de ses programmes actuels..." et 2 "multidisciplinarité et interdisciplinarité", sont ceux qui demandent les plus grands changements.

- Notons que l'énoncé 57 "sciences de la santé..." se situe, par rapport à l'ensemble des écarts des quatre-vingt-douze (92) énoncés, au premier rang des écarts négatifs chez les professeurs et quatrième chez les administrateurs.

2.3.3 Analyse des données relatives à la catégorie de rôles "recherche"

L'analyse des données relatives à la catégorie "recherche" repose sur les résultats exprimés dans le graphique V et le tableau 8.

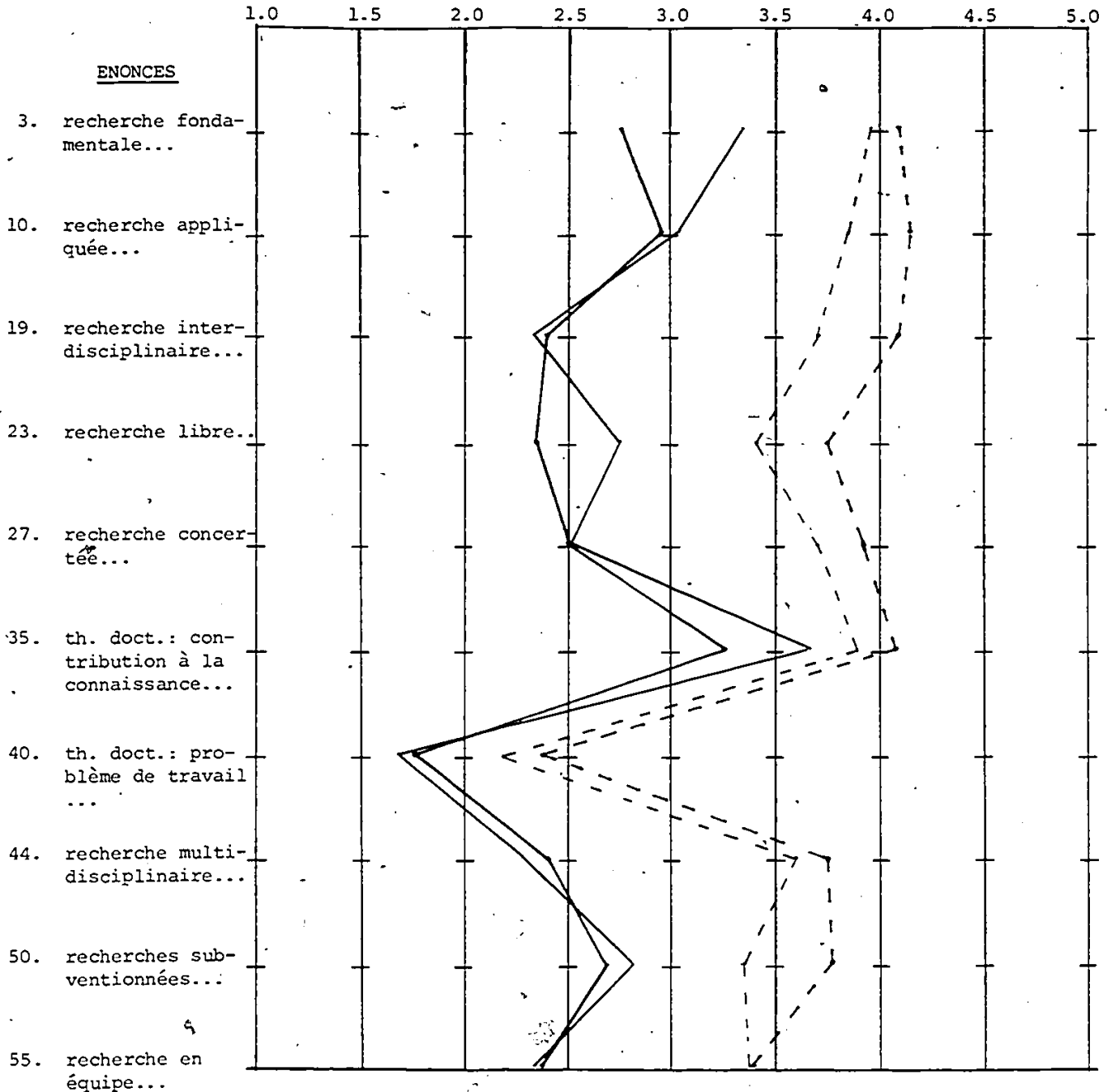
2.3.3.1 Les perceptions

- Les deux groupes perçoivent l'énoncé 35 "exiger qu'une thèse de doctorat apporte une contribution à l'avancement de la connaissance" comme le plus important de cette catégorie malgré le fait qu'une dissonance existe entre eux compte tenu que les perceptions des administrateurs sont beaucoup plus fortes que celles des professeurs face à cet énoncé.

- Ce même but, par rapport à l'ensemble des perceptions des quatre-vingt-douze (92) énoncés, se situe au troisième rang chez les administrateurs et au sixième chez les professeurs.

- Par contre, l'énoncé 40 "remplacer la thèse de doctorat par deux ou trois travaux portant chacun sur la solution d'un problème du

GRAPHIQUE V. Selon les moyennes, courbes des perceptions et des attentes des administrateurs et des professeurs relativement aux énoncés de la catégorie "recherche".



————— = Perceptions
 - - - - - = Attentes
 Ligne noire = Administrateurs
 Ligne rouge = Professeurs

TABLEAU 8. Selon les groupes administrateurs et professeurs, résultats des perceptions, des attentes et des écarts, relativement aux énoncés de la catégorie "recherche".

ENONCES	ADMINISTRATEURS						PROFESSEURS						TEST "t"		
	EST		DEVRAIT		ECART		EST		DEVRAIT		ECART				
	M	R	M	R	D	R	M	R	M	R	D	R	P	A	
3 recherche fondamentale...	3.32	2	3.97	1	0.65	7	2.75	3	4.10	2	1.35	5	3.78	0.86	c
10 recherche appliquée...	3.03	3	3.84	3	0.81	5	2.97	2	4.12	1	1.15	6	0.37	2.11	b
19 recherche interdisciplinaire...	2.32	7	3.70	4	1.38	1	2.39	6	4.09	3	1.70	1	0.64	2.30	b
23 recherche libre...	2.73	5	3.41	7	0.68	6	2.32	8	3.74	7	1.41	4	1.71	1.92	a
27 recherche concertée...	2.51	6	3.70	4	1.19	3	2.50	5	3.92	5	1.42	3	0.12	1.42	
35 th. doct.: contribution à la connaissance...	3.65	1	3.89	2	0.24	10	3.25	1	4.08	4	0.83	9	2.86	1.19	c
40 th. doct.: problème de travail.	1.68	10	2.19	10	0.51	9	1.76	10	2.38	10	0.63	10	0.62	1.06	
44 recherche multidisciplinaire...	2.27	9	3.59	6	1.32	2	2.39	9	3.74	7	1.45	2	1.16	0.93	
50 recherches subventionnées...	2.81	4	3.35	9	0.54	8	2.68	4	3.78	6	1.11	7	1.33	2.77	c
55 recherche en équipe...	2.32	7	3.38	8	1.05	4	2.35	7	3.39	9	1.04	8	0.23	0.09	

M = Moyenne R = Rang D = Différence

P = Perception ou la dimension "est"

A = Attente ou la dimension "devrait"

a = Niveau de signification de .10

b = Niveau de signification de .05

c = Niveau de signification de .01

type de ceux que le diplômé rencontre au travail" se situe au dernier rang chez les deux groupes.

- Les perceptions des administrateurs et des professeurs sont congruentes pour l'ensemble des autres énoncés à l'exception des énoncés 3 "favoriser la recherche fondamentale" et 25 "favoriser la recherche libre (sur initiative personnelle)" où les perceptions des administrateurs sont plus marquées que celles des professeurs.

2.3.3.2 Les attentes

- Aucun énoncé occupe le même rang chez les deux groupes.

- Les attentes des professeurs vis-à-vis chacun des énoncés sont plus fortes que celles des administrateurs.

- Quatre des dix énoncés suscitent des dissonances entre les administrateurs et les professeurs. C'est le cas de la recherche appliquée, de la recherche interdisciplinaire, de la recherche libre et de la recherche subventionnée.

- Selon les attentes des professeurs, "favoriser la recherche appliquée" devrait être le but le plus important de cette catégorie. Suivent de près les énoncés 3 "recherche fondamentale..." et 19 "favoriser la recherche interdisciplinaire".

- Par rapport à l'ensemble des attentes des quatre-vingt-douze (92) énoncés, les trois énoncés précédents occupent les rangs 7, 9 et 10 chez les professeurs tandis que l'énoncé le plus important de cette catégorie chez les administrateurs, soit l'énoncé 3 "recherche fondamentale", se situe au dix-neuvième rang.

2.3.3.3 Les écarts

- Les deux groupes croient que les changements les plus grands doivent porter sur l'énoncé 19 "favoriser la recherche interdisciplinaire", puis, sur l'énoncé 44 "favoriser la recherche multidisciplinaire" et, enfin, sur l'énoncé 27 "favoriser la recherche concertée qui implique la participation conjointe de l'université, du secteur privé et du secteur public".

- Soulignons que l'énoncé 19 "recherche interdisciplinaire", se situe par rapport à l'ensemble des écarts des quatre-vingt-douze (92) énoncés, au cinquième rang chez les professeurs mais au vingt-huitième chez les administrateurs.

- Comparativement aux administrateurs, les professeurs expriment un plus grand désir de changements face à l'ensemble des énoncés de la catégorie "recherche" à l'exception de l'énoncé 55.

2.3.4 Analyse des données relatives à la catégorie de rôles "service à la collectivité"

L'analyse des données relatives à la catégorie "service à la collectivité" repose sur les résultats exprimés dans le graphique VI et le tableau 9.

2.3.4.1 Les perceptions

- Les deux groupes perçoivent l'énoncé 41 "offrir à la communauté environnante un programme enrichissant d'événements culturels, artistiques, athlétiques ou autres" comme le plus important de la catégorie "service à la collectivité".

GRAPHIQUE VI. Selon les moyennes, courbes des perceptions et des attentes des administrateurs et des professeurs relativement aux énoncés de la catégorie "service à la collectivité".

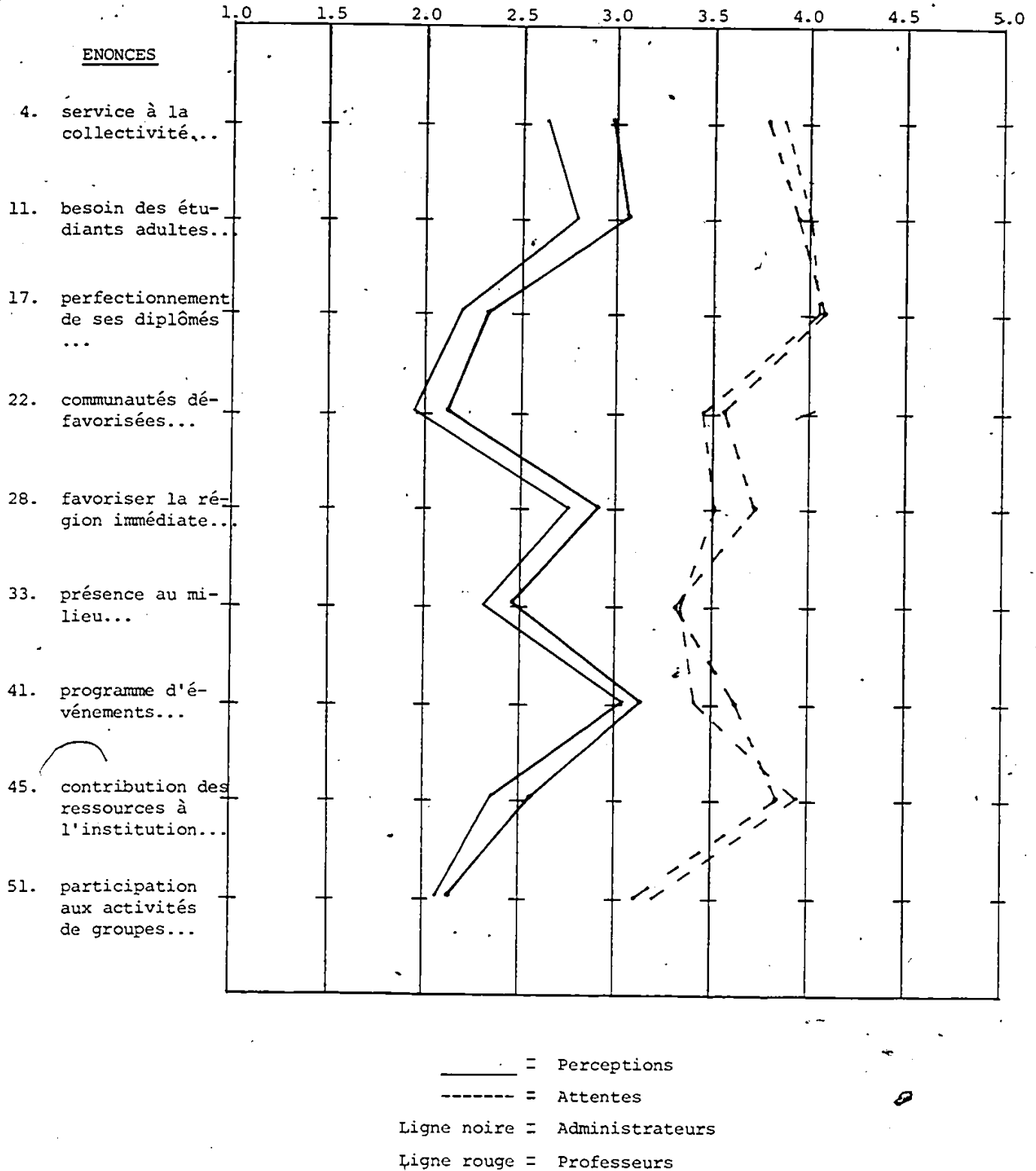


TABLEAU 9. Selon les groupes administrateurs et professeurs, résultats des perceptions, des attentes et des écarts, relativement aux énoncés de la catégorie "service à la collectivité".

ENONCES	ADMINISTRATEURS						PROFESSEURS						TEST "t"			
	EST		DEVRAIT		ECART		EST		DEVRAIT		ECART					
	M	R	M	R	D	R	M	R	M	R	D	R	P	A		
4	service à la collectivité...	2.62	4	3.86	4	1.24	4	2.99	3	3.79	4	0.80	7	b	2.16	0.44
11	besoins des étudiants adultes...	2.78	2	4.00	2	1.22	5	3.04	2	3.94	2	0.91	5	1.62	0.41	
17	perfectionnement de ses diplômés...	2.19	7	4.03	1	1.84	1	2.32	7	4.04	1	1.72	1	0.91	0.08	
22	communautés défavorisées...	1.95	9	3.46	6	1.51	3	2.11	9	3.55	7	1.43	2	1.33	0.28	
28	favoriser la région immédiate...	2.73	3	3.51	5	0.78	8	2.90	4	3.69	5	0.80	8	1.22	1.09	
33	présence au milieu...	2.31	6	3.33	8	1.03	7	2.47	6	3.31	8	0.84	6	1.06	0.12	
41	programme d'événements...	3.03	1	3.41	7	0.38	9	3.12	1	3.61	6	0.48	9	a	0.63	1.67
45	contribution des ressources à l'institution...	2.35	5	3.95	3	1.57	2	2.55	5	3.85	3	1.30	3	1.55	0.91	
51	participation aux activités de groupes...	2.06	8	3.19	9	1.14	6	2.12	8	3.10	9	0.98	4	0.46	0.52	

M = Moyenne R = Rang D = Différence
P = Perception ou la dimension "est"
A = Attente ou la dimension "devrait"
a = Niveau de signification de .10
b = Niveau de signification de .05

- Ce même but, par rapport à l'ensemble des perceptions des quatre-vingt-douze (92) énoncés, se situe au onzième rang chez les professeurs et au dix-septième chez les administrateurs.

- Pour chacun des énoncés, les perceptions des professeurs sont plus fortes que celles des administrateurs.

- Toutefois, les perceptions entre ces groupes sont congruentes à l'exception de l'énoncé 4 "faire du service à la collectivité l'un de ses objectifs majeurs" qui suscite une dissonance.

2.3.4.2 Les attentes

- Pour les deux groupes, "promouvoir le perfectionnement de ses diplômés et le rafraîchissement continu de leurs connaissances" devrait être le but le plus important de cette catégorie.

- Ce même but, par rapport à l'ensemble des attentes des quatre-vingt-douze (92) énoncés, se situe au quatorzième rang chez les deux groupes.

- Suit de près, surtout chez les administrateurs, l'énoncé 11 "répondre aux besoins des étudiants adultes qui veulent poursuivre leur développement professionnel et personnel".

- Les attentes des professeurs et des administrateurs sont congruentes entre elles, à l'exception de l'énoncé 41 "programme d'événements..." où les professeurs y maintiennent une plus grande importance que les administrateurs.

2.3.4.3 Les écarts

- Les deux groupes croient que les changements les plus grands doivent porter sur l'énoncé 17 "perfectionnement de ses diplômés...".

- Soulignons que cet énoncé se situe, par rapport à l'ensemble des écarts des quatre-vingt-douze (92) énoncés, au quatrième rang chez les professeurs et au cinquième chez les administrateurs.

- Par la suite, les changements doivent porter, selon les professeurs, sur l'énoncé 22 "aider les communautés défavorisées à acquérir les connaissances et les techniques qui leur permettent d'améliorer leurs conditions de vie" et, selon les administrateurs, sur l'énoncé 45 "faire en sorte que les ressources de l'institution puissent contribuer à la solution des problèmes majeurs de la société et de l'environnement".

- Comparativement aux professeurs, les administrateurs expriment un désir plus grand de changements face à l'ensemble des énoncés de cette catégorie à l'exception des énoncés 41 et 28.

2.3.5 Analyse des données relatives à la catégorie de rôles "critique et action sociale"

L'analyse des données relatives à la catégorie "critique et action sociale" repose sur les résultats exprimés dans le graphique VII et le tableau 10.

2.3.5.1 Les perceptions

- Pour les deux groupes, "apporter une contribution significative au développement économique et social du Québec" est le but le plus important de cette catégorie.

GRAPHIQUE VII. Selon les moyennes, courbes des perceptions et des attentes des administrateurs et des professeurs relativement aux énoncés de la catégorie "critique action sociale".

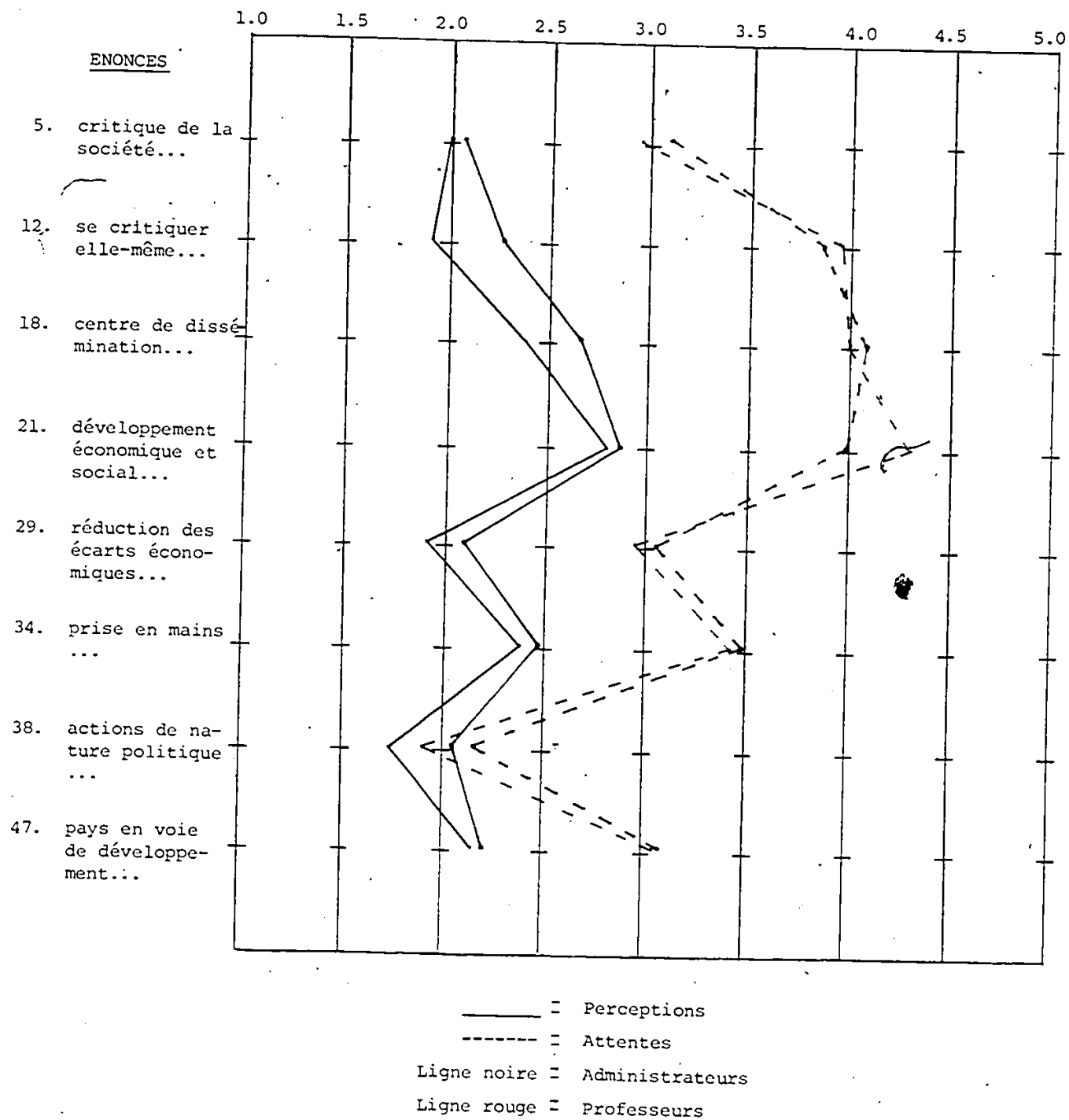


TABLEAU 10. Selon les groupes administrateurs et professeurs, résultats des perceptions, des attentes et des écarts, relativement aux énoncés de la catégorie "critique et action sociale".

ENONCES	ADMINISTRATEURS						PROFESSEURS						TEST "t"		
	EST		DEVRAIT		ECART		EST		DEVRAIT		ECART		P	A	
	M	R	M	R	D	R	M	R	M	R	D	R			
5	critique de la société...	2.00	5	2.97	6	0.97	6	2.06	7	3.10	5	1.03	4	0.41	0.72
12	se critiquer elle-même...	1.92	6	3.97	3	2.05	1	2.27	4	3.85	3	1.57	1	3.18 ^c	0.84
18	centre de dis-sémination...	2.38	2	4.00	2	1.62	2	2.62	2	4.08	1	1.46	2	1.66 ^a	0.58
21	développement économique et social...	2.78	1	4.30	1	1.51	3	2.86	1	3.99	2	1.13	3	0.54	2.0
29	réduction des écarts économiques...	1.92	6	2.97	6	1.05	4	2.09	6	3.03	7	0.94	6	1.23	0.28
34	prise en mains...	2.38	2	3.43	4	1.05	4	2.48	3	3.49	4	1.01	5	0.65	0.25
38	actions de nature politique...	1.73	8	1.92	8	0.19	8	2.04	8	2.16	8	0.12	8	2.82 ^c	1.16
47	pays en voie de développement...	2.14	4	3.03	5	0.89	7	2.20	5	3.05	6	0.85	7	0.47	0.14

M = Moyenne R = Rang D = Différence

P = Perception ou la dimension "est"

A = Attente ou la dimension "devrait"

a = Niveau de signification de .10

c = Niveau de signification de .01

- Pour chacun des énoncés, les perceptions des professeurs sont plus fortes que celles des administrateurs et l'on constate ainsi trois dissonances, notamment, face aux énoncés 12 "se critiquer elle-même, notamment en évaluant l'apport et l'utilisation de la science face au développement de la société" et 38 "s'impliquer, comme institution, par des prises de position et des actions de nature politique".

- Toutefois, il est à remarquer que ce dernier énoncé se situe, chez les deux groupes, au dernier rang de sa catégorie et par rapport à l'ensemble des perceptions des quatre-vingt-douze (92) énoncés, il se situe au quatre-vingt-huitième rang chez les administrateurs et au quatre-vingt-septième chez les professeurs.

2.3.5.2 Les attentes

- Pour les professeurs, "servir de centre de dissémination d'idées nouvelles en sciences, en littérature, en art, etc." devrait être le but le plus important de cette catégorie tandis que les administrateurs maintiennent l'énoncé 21 "contribution au développement économique et social..." comme le but qui devrait être le plus important.

- D'ailleurs, ce dernier énoncé suscite entre les deux groupes la seule dissonance face aux énoncés de cette catégorie.

- Par rapport à l'ensemble des attentes des quatre-vingt-douze (92) énoncés, soulignons que l'énoncé 21 se situe au sixième rang chez les administrateurs tandis que l'énoncé 18 "centre de dissémination..." se situe au onzième rang chez les professeurs.

- L'énoncé 38 "action de nature politique..." demeure au dernier

rang de sa catégorie et il se situe, par rapport aux attentes des quatre-vingt-douze (92) énoncés, au dernier rang chez les administrateurs et à l'avant-dernier rang chez les professeurs.

2.3.5.3 Les écarts

- Les deux groupes croient que les changements les plus grands doivent porter sur l'énoncé 12 "se critiquer elle-même...".

- Soulignons que cet énoncé se situe, par rapport à l'ensemble des écarts des quatre-vingt-douze (92) énoncés, au premier rang chez les administrateurs et au onzième chez les professeurs.

- Notons aussi que ce même énoncé demande plus de changements que l'énoncé 5 "critiquer les mœurs et les valeurs de la société".

- Comparativement aux professeurs, les administrateurs expriment un plus grand désir de changements face à l'ensemble des énoncés de cette catégorie à l'exception de l'énoncé 5.

2.3.6 Analyse des données relatives à la catégorie de rôles "modes de gestion"

L'analyse des données relatives à la catégorie "modes de gestion" repose sur les résultats exprimés dans le graphique VIII et le tableau 11.

2.3.6.1 Les perceptions

- Pour les deux groupes, "assurer une planification systématique, cohérente et pertinente de son développement" est l'objectif le plus important de cette catégorie.

- Pour les deux groupes "décentraliser au maximum la prise de

GRAPHIQUE VIII. Selon les moyennes, courbes des perceptions et des attentes des administrateurs et des professeurs relativement aux énoncés de la catégorie "modes de gestion".

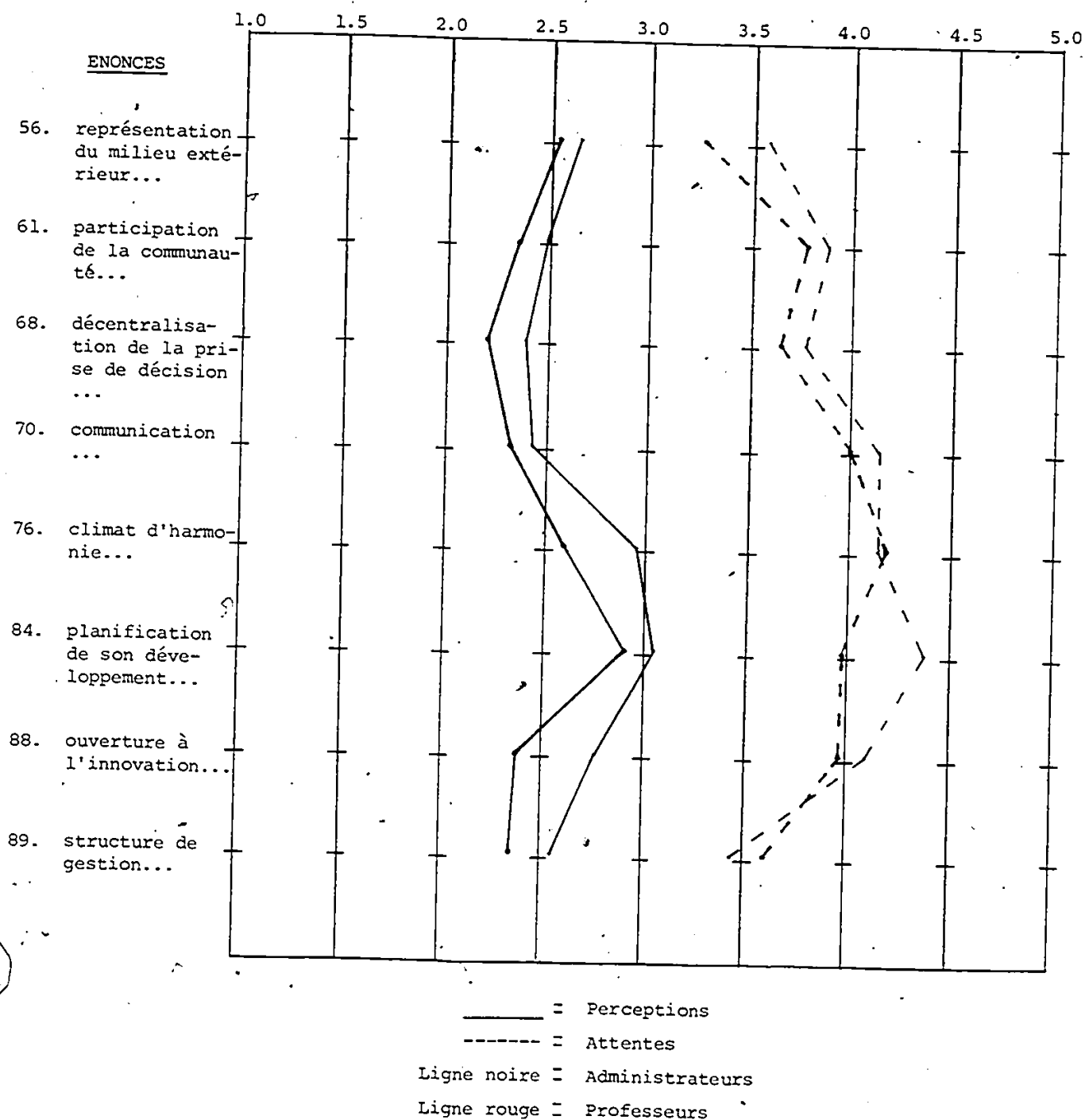


TABLEAU 11. Selon les groupes administrateurs et professeurs, résultats des perceptions, des attentes et des écarts, relativement aux énoncés de la catégorie "modes de gestion".

ENONCES	ADMINISTRATEURS						PROFESSEURS						TEST "t"		
	EST		DEVRAIT		ECART		EST		DEVRAIT		ECART		P	A	
	M	R	M	R	D	R	M	R	M	R	D	R			
56	représentation du milieu extérieur.	2.62	4	3.57	7	0.95	7	2.52	3	3.26	8	0.74	8	0.77	2.07 ^b
61	participation de la communauté...	2.49	6	3.89	5	1.41	2	2.34	5	3.77	5	1.43	5	1.43	0.70
68	décentralisation de la prise de décision	2.39	8	3.78	6	1.39	3	2.19	8	3.63	6	1.44	4	1.33	0.88
70	communication...	2.43	7	4.14	2	1.70	1	2.31	7	4.00	2	1.69	1	0.80	1.00
76	climat d'harmonie...	2.95	2	4.14	2	1.19	6	2.57	2	4.17	1	1.59	3	2.44	0.25 ^b
84	planification de son développement ...	3.05	1	4.38	1	1.32	4	2.91	1	3.98	3	1.08	7	0.78	2.90 ^c
88	ouverture à l'innovation...	2.76	3	4.08	4	1.32	4	2.37	4	3.96	4	1.60	2	2.66	0.82 ^c
89	structure de gestion...	2.54	5	3.46	8	0.92	8	2.34	5	3.60	7	1.26	6	1.32	0.75

M = Moyenne R = Rang D = Différence
P = Perception ou la dimension "est"
A = Attente ou la dimension "devrait"
b = Niveau de signification de .05
c = Niveau de signification de .01

décision dans l'institution" est l'objectif le moins important de cette catégorie.

- Pour chacun des énoncés, les perceptions des administrateurs sont plus fortes que celles des professeurs et l'on constate ainsi deux dissonances face aux énoncés 76 "favoriser un climat d'harmonie, de confiance et de respect mutuels entre les étudiants, les professeurs et les administrateurs" et 88 "face à des situations conflictuelles ou à des problèmes émergents, réagir rapidement et avec un esprit d'ouverture à l'innovation".

2.3.6.2 Les attentes

- Pour les professeurs, l'objectif le plus important de cette catégorie devrait être l'énoncé 76 "climat d'harmonie..." tandis que les administrateurs maintiennent que l'objectif qui devrait être le plus important est l'énoncé 84 "planification de son développement...".

- Par rapport à l'ensemble des attentes des quatre-vingt-douze (92) énoncés, notons que les deux énoncés précédents occupent respectivement le cinquième rang chez les professeurs et le troisième rang chez les administrateurs.

- Notons que l'énoncé 84 suscite une dissonance entre professeurs et administrateurs de même que l'énoncé 56 "favoriser la représentation du milieu extérieur au sein de ses structures de consultation et de décision" où les professeurs ont des attentes moins fortes que les administrateurs.

2.3.6.3 Les écarts

- Les deux groupes croient que les changements les plus grands doivent porter sur l'énoncé 70 "faciliter la communication entre tous les niveaux de la structure administrative".

- Soulignons que cet énoncé se situe, par rapport à l'ensemble des écarts des quatre-vingt-douze (92) énoncés, au sixième rang chez les professeurs et au dixième chez les administrateurs.

- Par la suite, les changements doivent porter, selon les professeurs, sur l'énoncé 88 "ouverture à l'innovation..." et, selon les administrateurs, sur l'énoncé 61 "assurer une participation authentique de toute la communauté universitaire aux différentes phases de la conception, de l'élaboration et de la réalisation des objectifs de l'université".

- Dans l'ensemble, les professeurs, comparativement aux administrateurs, expriment un plus grand désir de changements face à cette catégorie.

2.3.7 Analyse des données relatives à la catégorie de rôles "gestion pédagogique"

L'analyse des données relatives à la catégorie "gestion pédagogique" repose sur les résultats exprimés dans le graphique IX et le tableau 12.

2.3.7.1 Les perceptions

- Pour les deux groupes, l'énoncé 75 "admettre dans ses programmes de 2e et 3e cycles uniquement les étudiants détenteurs d'un baccalauréat ou d'une maîtrise dans la discipline" est l'objectif le plus important

GRAPHIQUE IX. Selon les moyennes, courbes des perceptions et des attentes des administrateurs et des professeurs relativement aux énoncés de la catégorie "gestion académique".

— = Perceptions
 - - - = Attentes
 Ligne noire = Administrateurs
 Ligne rouge = Professeurs

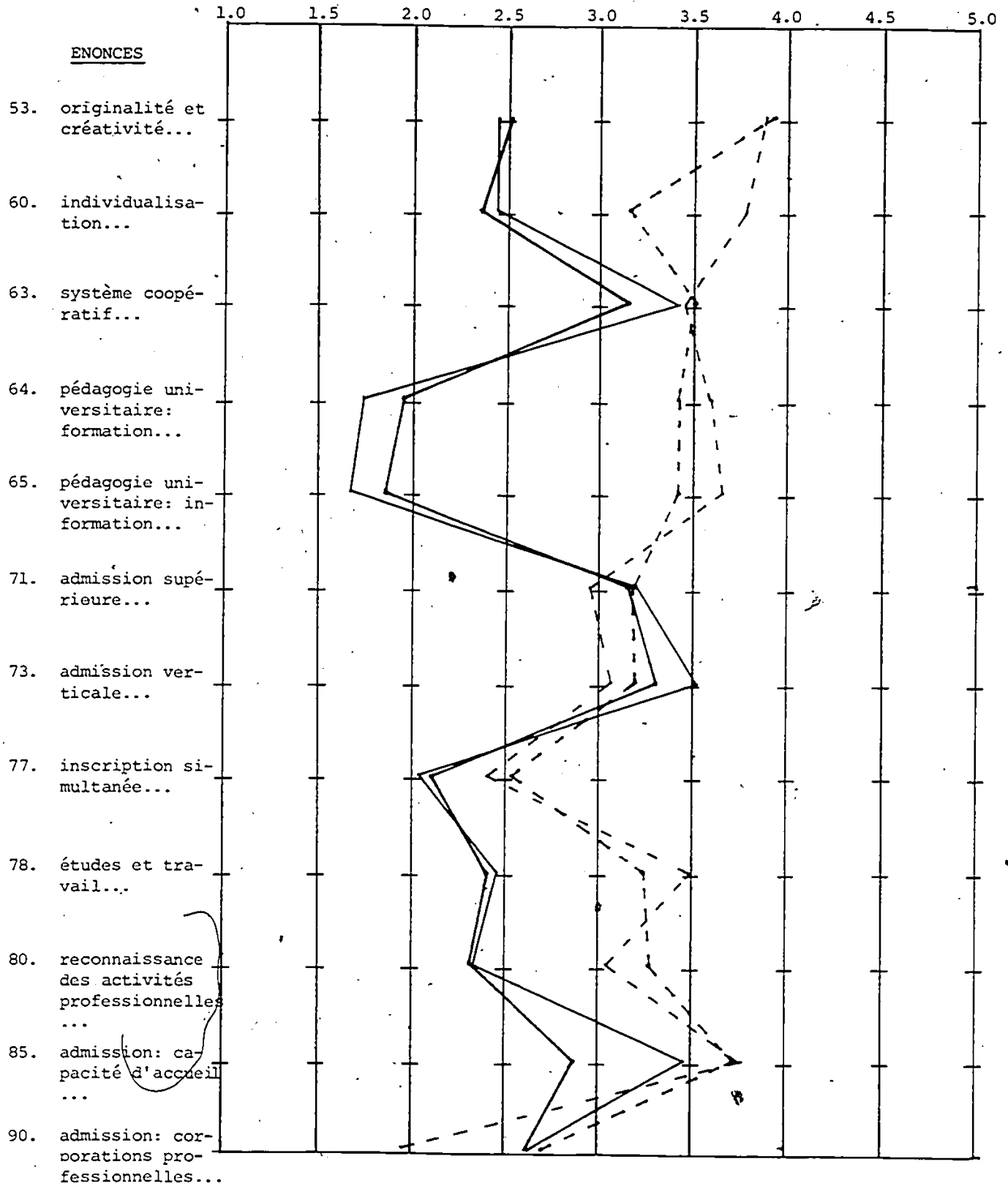


TABLEAU 12. Selon les groupes administrateurs et professeurs, résultats des perceptions, des attentes et des écarts, relativement aux énoncés de la catégorie "gestion académique".

ENONCES	ADMINISTRATEURS						PROFESSEURS						TEST "t"		
	EST		DEVRAIT		ECART		EST		DEVRAIT		ECART		P	A	
	M	R	M	R	D	R	M	R	M	R	D	R			
53	originalité et créativité...	2.46	7	3.89	1	1.43	3	2.51	6	3.93	1	1.42	3	0.36	0.27
60	individualisation ...	2.46	7	3.76	2	1.30	4	2.35	8	3.15	10	0.81	7	0.72	3.15
63	système coopératif...	3.41	3	3.46	7	0.05	9	3.15	2	3.50	3	0.35	9	1.86	0.33
64	pédagogie universitaire: formation...	1.73	11	3.59	5	1.86	2	1.97	11	3.42	4	1.45	2	2.18	1.06
65	pédagogie universitaire: information...	1.68	12	3.65	4	1.97	1	1.88	12	3.41	5	1.53	1	1.82	1.60
71	admission: supérieure...	3.19	4	2.97	10	-0.22	11	3.15	2	3.17	9	0.03	12	0.25	1.18
73	admission verticale...	3.51	1	3.06	8	-0.46	8	3.29	1	3.18	8	-0.11	10	1.58	0.64
77	inscription simultanée...	2.03	10	2.41	11	-0.38	9	2.10	10	2.53	12	0.42	8	0.56	0.68
78	études et travail...	2.46	7	3.49	6	1.03	5	2.40	7	3.24	7	0.83	5	0.41	1.25
80	reconnaissance des activités professionnelles	2.32	9	3.03	9	0.70	6	2.31	9	3.27	6	0.96	4	0.10	1.43
85	admission: capacité d'accueil...	3.26	2	3.76	2	0.30	10	2.88	4	3.71	2	0.82	6	3.46	0.29
90	admission: corporation professionnelle...	2.62	5	1.97	12	-0.65	7	2.61	5	2.71	11	0.11	10	0.05	4.63

M = Moyenne R = Rang D = Différence

P = Perception ou la dimension "est"

A = Attente ou la dimension "devrait"

a = Niveau de signification de .10

b = Niveau de signification de .05

c = Niveau de signification de .01

de cette catégorie.

- Cet objectif, par rapport à l'ensemble des perceptions des quatre-vingt-douze (92) énoncés, se situe au quatrième rang chez les administrateurs et au cinquième chez les professeurs.

- Pour les professeurs, l'un des seconds objectifs en importance est l'énoncé 71 "admettre dans ses programmes uniquement les étudiants qui ont obtenu dans leurs études antérieures, un rendement scolaire supérieur" tandis que le second pour les administrateurs, est l'énoncé 85 "contingenter l'admission des étudiants en fonction de la capacité d'accueil de ses programmes".

- Toutefois, ce dernier objectif suscite une dissonance entre les professeurs et les administrateurs de même que les énoncés 63 "appliquer davantage à ses programmes le système coopératif...", 64 "développer la pédagogie universitaire en proposant à ses professeurs une formation en psycho-pédagogie, en didactique et en technologie de l'éducation" et 65 "offrir aux professeurs des sessions d'information sur les méthodes, les techniques et les systèmes d'évaluation et de notation des rendements scolaires des étudiants".

- Notons que ces deux derniers objectifs (64 et 65) se situent, par rapport à l'ensemble des perceptions des quatre-vingt-douze (92) énoncés, au quatre-vingt-huitième et quatre-vingt-dixième rang chez les professeurs et les administrateurs.

2.3.7.2 Les attentes

- Pour les deux groupes, l'énoncé 53 "faire preuve d'originalité

et de créativité dans sa transmission du savoir et dans son mode de production de connaissances" devrait être l'objectif le plus important de cette catégorie.

- Par ailleurs, pour les deux groupes, l'énoncé 85 "admission en fonction de la capacité d'accueil..." devrait demeurer un objectif important.

- Les attentes des deux groupes sont congruentes face à l'ensemble des énoncés à l'exception des énoncés 90 "contingenter l'admission à ses programmes en fonction des demandes ou des désirs exprimés par les corporations professionnelles" et 60 "offrir à chaque étudiant un rythme, une méthode et des formes d'enseignement qui lui conviennent (individualisation)". Les attentes des professeurs sont plus fortes dans le premier cas et moins fortes dans le second cas, comparativement à celles des administrateurs.

- Par rapport à l'ensemble des attentes des quatre-vingt-douze (92) énoncés, soulignons que l'énoncé 77 "favoriser l'inscription simultanée des étudiants à plus d'un programme" se situe au quatre-vingt-huitième rang chez les professeurs et au quatre-vingt-septième rang chez les administrateurs.

2.3.7.3 Les écarts

- Les deux groupes croient que les changements les plus grands doivent porter, d'abord, sur l'énoncé 65 "sessions d'information sur l'évaluation et la notation des étudiants...", ensuite, sur l'énoncé 64 "formation en pédagogie universitaire...".

- Notons que l'énoncé 65 se situe, par rapport à l'ensemble des quatre-vingt-douze (92) énoncés, au troisième rang chez les administrateurs et au douzième chez les professeurs.

- Soulignons aussi que les deux groupes s'accordent à diminuer l'importance que l'on attache à l'énoncé 73 "admettre dans ses programmes de 2e ou de 3e cycle uniquement les étudiants détenteurs d'un baccalauréat ou d'une maîtrise dans la discipline".

- De plus, notons que trois des quatre énoncés relatifs à l'admission, ont des écarts négatifs chez les administrateurs et que l'énoncé 90 "admission en fonction des demandes des corporations professionnelles...", se situe au premier rang des écarts négatifs chez ce groupe.

2.3.8 Analyse des données relatives à la catégorie de rôles "gestion des ressources humaines"

L'analyse des données relatives à la catégorie "gestion des ressources humaines" repose sur les résultats exprimés dans le graphique X et le tableau 13.

2.3.8.1 Les perceptions

- Pour les deux groupes, l'énoncé 72 "respecter et défendre la liberté académique des professeurs" est l'objectif le plus important de cette catégorie.

- Malgré le fait que cet énoncé occupe le premier rang chez les deux groupes, le test "t" révèle une dissonance entre eux car les administrateurs perçoivent vis-à-vis cet énoncé une importance beaucoup plus grande que les professeurs.

GRAPHIQUE X. Selon les moyennes, courbes des perceptions et des attentes des administrateurs et des professeurs relativement aux énoncés de la catégorie "gestion des ressources humaines".

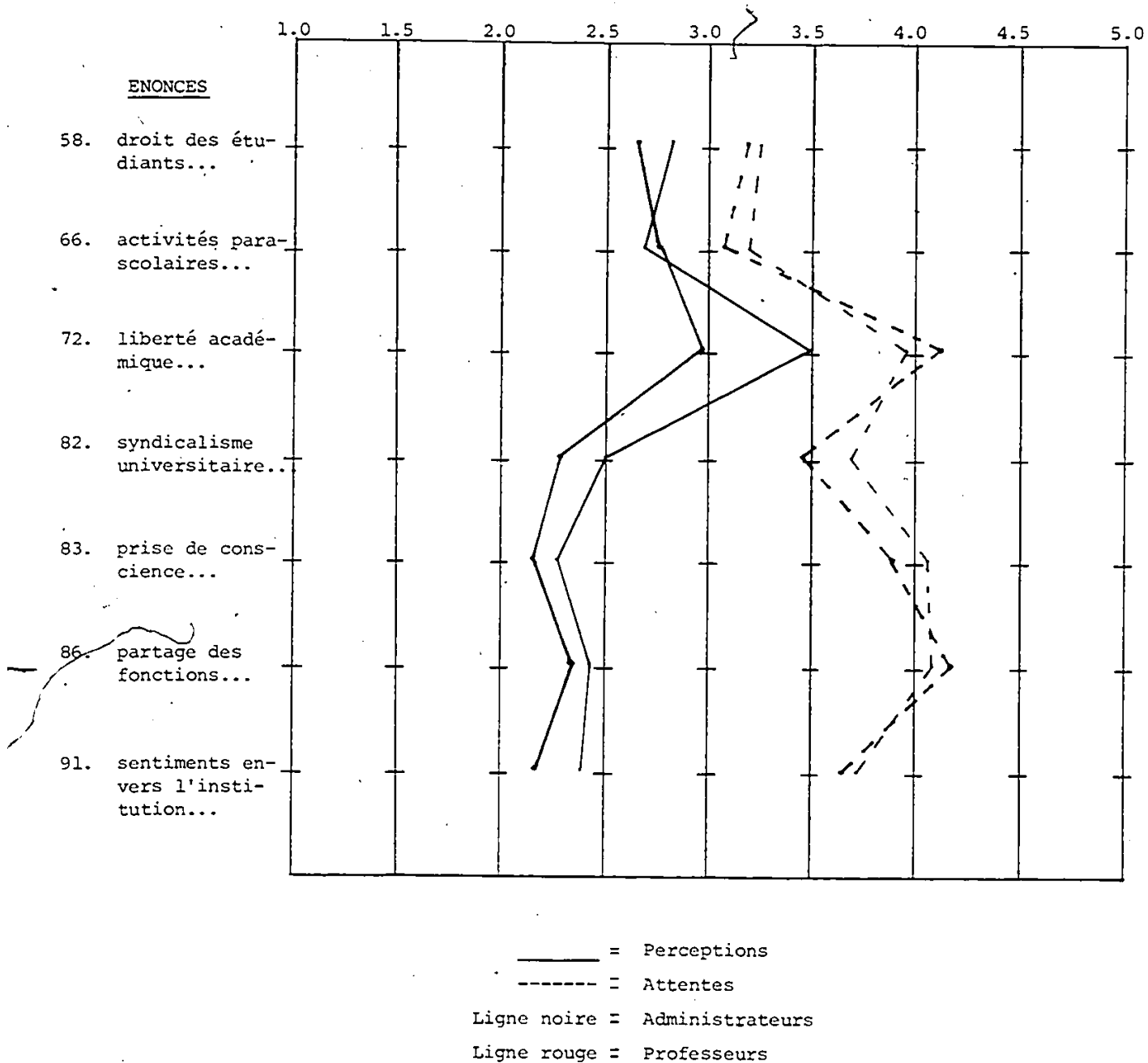


TABLEAU 13. Selon les groupes administrateurs et professeurs, résultats des perceptions, des attentes et des écarts relativement aux énoncés de la catégorie "gestion des ressources humaines".

ENONCES	ADMINISTRATEURS						PROFESSEURS						TEST "t"		
	EST		DEVRAIT		ECART		EST		DEVRAIT		ECART		P	A	
	M	R	M	R	D	R	M	R	M	R	D	R			
58	droit des étudiants...	2.81	2	3.24	6	0.43	7	2.63	3	3.19	6	0.56	6	1.63	0.30
66	activités parascolaires...	2.68	3	3.19	7	0.51	5	2.75	2	3.06	7	0.31	7	0.55	1.00
72	liberté académique...	3.49	1	3.97	3	0.49	6	2.98	1	4.11	2	1.13	5	2.68 ^c	1.00
82	syndicalisme universitaire...	2.50	4	3.69	5	1.19	4	2.28	5	3.47	5	1.18	4	1.28	1.09
83	prise de conscience...	2.27	7	4.05	2	1.78	1	2.13	7	3.89	3	1.76	2	0.96	1.33
86	partage des fonctions...	2.43	5	4.08	1	1.65	2	2.31	4	4.18	1	1.87	1	0.60	0.64
91	sentiments envers l'institution...	2.38	6	3.72	4	1.39	3	2.16	6	3.64	4	1.48	3	1.16	1.55

M = Moyenne R = Rang D = Différence

P = Perception ou la dimension "est"

A = Attente ou la dimension "devrait"

c = Niveau de signification de .01

- D'ailleurs, cet énoncé se situe, par rapport à l'ensemble des perceptions des quatre-vingt-douze (92) énoncés, au sixième rang chez les administrateurs mais au dix-septième chez les professeurs.

- Pour chacun des énoncés de cette catégorie, à l'exception de l'énoncé 66 "offrir des services variés et de nombreuses activités para-scolaires aux étudiants", les perceptions des administrateurs sont plus fortes que celles des professeurs.

2.3.8.2 Les attentes

- Pour les deux groupes, l'énoncé 86 "pondérer la recherche et l'enseignement dans le partage des fonctions du professeur" devrait être l'objectif le plus important de cette catégorie.

- Notons que cet énoncé se situe, par rapport à l'ensemble des attentes des quatre-vingt-douze (92) énoncés, au quatrième rang chez les professeurs et au onzième chez les administrateurs.

- Soulignons que les énoncés relatifs aux étudiants, i.e. 66 "activités para-scolaires..." et 58 "protéger le droit des étudiants à l'information et leurs droits à l'action politique, sociale, etc." occupent les derniers rangs de cette catégorie chez les deux groupes.

- Les attentes des professeurs sont plus fortes que celles des administrateurs uniquement en regard de deux énoncés, soit 72 "liberté académique...", soit 86 "partage des fonctions...".

- Par ailleurs, les attentes des deux groupes sont congruentes pour chacun des énoncés de cette catégorie.

2.3.8.3 Les écarts

- Les plus grands changements doivent porter sur l'énoncé 85 "faire prendre conscience à chaque employé qu'il a un rôle à jouer au sein de l'institution et que sa collaboration est indispensable" selon les administrateurs et sur l'énoncé 86 "partage des fonctions..." selon les professeurs.

- Par rapport à l'ensemble des écarts des quatre-vingt-douze (92) énoncés, notons que les énoncés 85 et 86 occupent respectivement le second et premier rang chez les professeurs et le huitième rang chez les administrateurs.

- Notons que l'énoncé 82 "collaborer au développement d'un syndicalisme universitaire original et propre à ce milieu" suscite peu de commentaires puisque par rapport à l'ensemble des rangs des énoncés, il occupe le rang 72 des perceptions, 59 des attentes et 36 des écarts.

2.3.9 Analyse des données relatives à la catégorie de rôles "gestion générale et financière"

L'analyse des données relatives à la catégorie "gestion générale et financière" repose sur les résultats exprimés dans le graphique XI et le tableau 14.

2.3.9.1 Les perceptions

- Pour les deux groupes, l'énoncé 87 "tenir compte des coûts et des revenus dans le choix des nouveaux programmes d'enseignement et de services" est l'objectif le plus important de cette catégorie.

- Cet objectif, par rapport à l'ensemble des perceptions des

GRAPHIQUE X1. Selon les moyennes, courbes des perceptions et des attentes des administrateurs et des professeurs relativement aux énoncés de la catégorie "gestion générale et financière". 101.

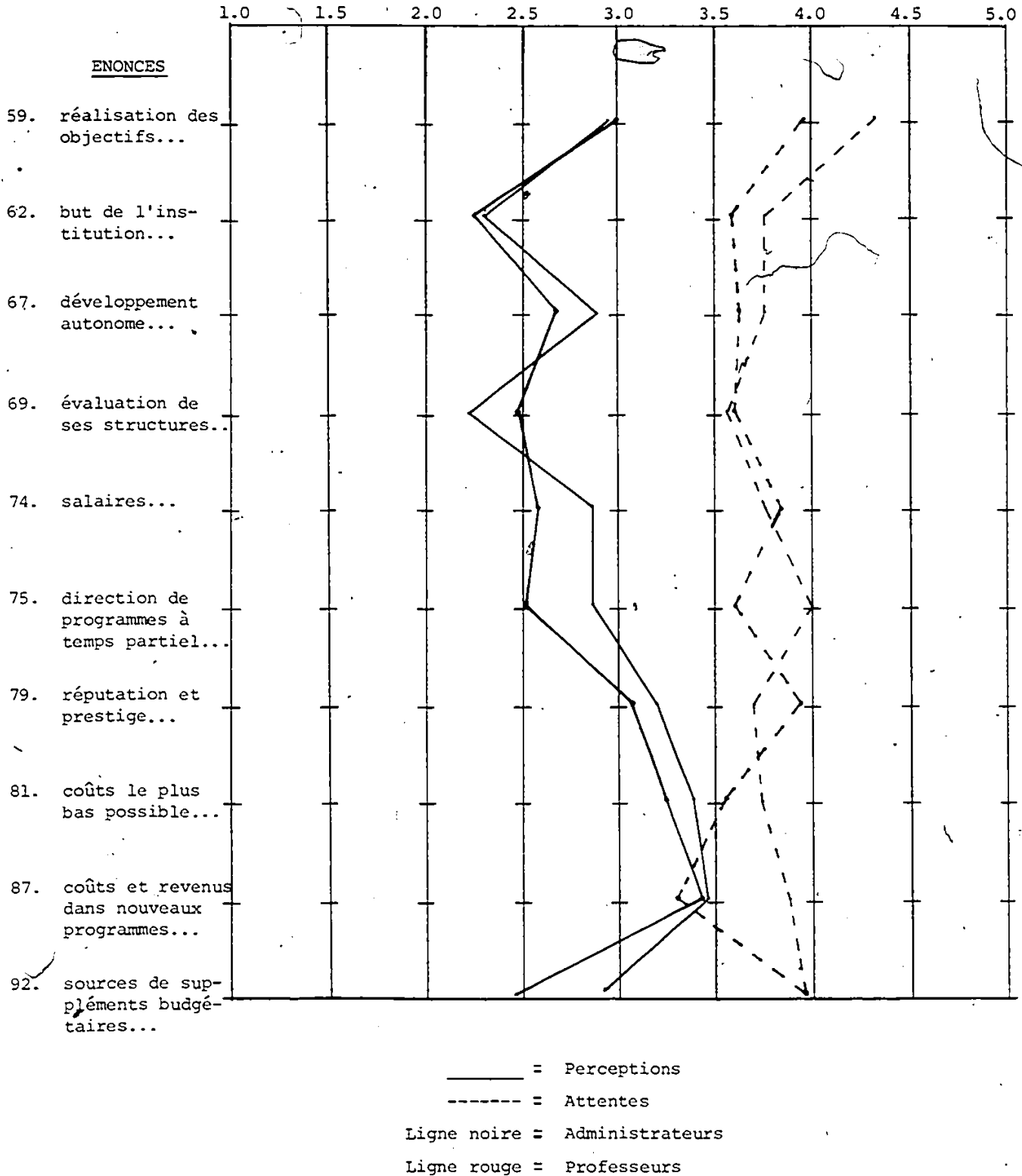


TABLEAU 14. Selon les groupes administrateurs et professeurs, résultats des perceptions, des attentes et des écarts, relativement aux énoncés de la catégorie "gestion générale et financière".

ENONCES	ADMINISTRATEURS						PROFESSEURS						TEST "t"		
	EST		DEVRAIT		ECART		EST		DEVRAIT		ECART				
	M	R	M	R	D	R	M	R	M	R	D	R	P	A	
59 réalisation des objectifs...	2.95	4	4.32	1	1.38	2	3.00	4	3.98	1	0.99	6	0.33	2.18	b
62 but de l'institution...	2.30	9	3.76	6	1.46	1	2.26	10	3.58	8	1.31	2	0.23	1.38	
67 développement autonome...	2.89	5	3.76	6	0.86	7	2.67	5	3.62	5	0.94	7	1.57	0.93	
69 évaluation de ses structures...	2.22	10	3.54	10	1.32	3	2.48	8	3.59	7	1.11	4	1.86	0.36	a
74 salaires...	2.86	6	3.76	10	0.89	6	2.57	6	3.85	4	1.28	3	1.82	0.65	a
75 direction de programmes à temps partiel...	2.86	6	4.00	2	1.14	4	2.51	7	3.60	6	1.08	5	1.94	2.21	a b
79 réputation et prestige...	3.19	3	3.70	9	0.51	8	3.07	3	3.95	3	0.88	8	0.74	1.79	a
81 coûts le plus bas possible...	3.38	2	3.73	8	0.35	10	3.24	2	3.56	9	0.32	9	0.74	1.08	
87 coûts et revenus dans nouveaux programmes...	3.46	1	3.89	4	0.43	9	3.42	1	3.30	10	-0.12	10	0.22	3.55	c
92 sources de suppléments budgétaires...	2.93	8	3.97	3	1.14	4	2.48	8	3.97	2	1.49	1	2.53	0.02	b

M = Moyenne R = Rang D = Différence

P = Perception ou la dimension "est"

A = Attente ou la dimension "devrait"

a = Niveau de signification de .10

b = Niveau de signification de .05

c = Niveau de signification de .01

quatre-vingt-douze (92) énoncés, se situe au quatrième rang chez les professeurs et au septième chez les administrateurs.

- Notons que cinq des dix énoncés occupent exactement le même rang chez les deux groupes et que les perceptions de ces énoncés sont congruentes.

- Par contre, quatre énoncés suscitent des dissonances entre les deux groupes: 92 "chercher des sources non-gouvernementales de suppléments budgétaires", 75 "intégrer aux facultés et aux départements plutôt qu'à une direction générale les programmes "disciplinaires" offerts à temps partiel", 74 "s'assurer que les salaires et les avantages sociaux favorisent l'engagement de nouveaux professeurs" et 69 "voir à l'évaluation permanente de ses structures".

- A l'exception du dernier énoncé, les perceptions des administrateurs sont plus fortes que celles des professeurs.

2.3.9.2 Les attentes

- Pour les deux groupes, l'énoncé 59 "assurer une réalisation efficace des objectifs de l'université" devrait être l'objectif le plus important de cette catégorie.

- Par contre, ce seul énoncé qui occupe le même rang chez les deux groupes suscite entre eux une dissonance car les administrateurs y attachent une importance plus grande que les professeurs.

- Notons de plus, que la majorité des énoncés qui suscitaient tantôt des perceptions congruentes, suscitent maintenant des attentes dissonantes entre les deux groupes alors que la majorité des perceptions

dissonantes se transforment en attentes congruentes.

2 - Soulignons que la dissonance la plus forte entre les deux groupes porte sur l'énoncé 87 "tenir compte des coûts et des revenus dans le choix des nouveaux programmes..."

2.3:9.3 Les écarts

- Compte tenu, d'une part, des attentes des administrateurs et, d'autre part, des perceptions des professeurs, les énoncés 62 "expliquer de façon systématique la nature, le but et le travail de l'institution à la population" et 92 "chercher des sources non-gouvernementales de suppléments budgétaires" sont ceux qui nécessitent le plus de changements.

- Malgré le fait que dans cette catégorie, l'énoncé 87 soit celui dont l'écart est le plus faible chez les professeurs, notons qu'il se situe au deuxième rang par rapport aux énoncés comportant des écarts négatifs chez ce groupe.

- Dans l'ensemble, les administrateurs expriment un plus grand désir de changements face aux énoncés de cette catégorie.

CHAPITRE III

CONCLUSION

Après un rappel de l'objet de la recherche et de sa méthodologie, ce chapitre dégage les conclusions de la recherche ainsi que les suites à y donner.

3.1 Objet et méthodologie de la recherche

La présente recherche voulait étudier les rôles d'un établissement universitaire déterminé: l'Université de Sherbrooke (Sherbrooke, Québec, Canada). Elle devait suivre une démarche qui associerait les membres de cet établissement universitaire en vue d'apporter des réponses aux quatre (4) questions énoncées dans l'introduction.

Nous avons suivi la méthodologie suivante. En vue de construire l'instrument de recherche, nous avons effectué une recension de la documentation qui porte sur des instruments de recherche antérieurement utilisés, sur des documents de l'Université de Sherbrooke, et sur des documents bibliographiques relatifs à l'objet de la recherche en général. Sur la base de cette recension, près de deux cent cinquante (250) énoncés de rôles d'un établissement universitaire ont été relevés.

A partir d'une analyse des aires de similitude et de complémentarité des instruments de recherche étudiés ainsi que des énoncés puisés dans la recension de la documentation, nous avons déterminé le schème de l'instrument de recherche. Nous avons retenu qu'il y avait lieu de distinguer les buts de production et les objectifs d'opération d'un établissement universitaire. Dans le cadre de ces deux divisions, nous avons

établi les catégories suivantes: l'éducation, l'instruction, l'enseignement, la recherche, le service à la collectivité ainsi que la critique et l'action sociale pour les buts de production, les modes de gestion, la gestion pédagogique, la gestion des ressources humaines ainsi que la gestion générale et financière pour les objectifs d'opération.

Après la détermination du schème de l'instrument de recherche, nous avons rédigé les énoncés de rôles et mis en forme le questionnaire de la recherche.

Ce questionnaire fut par la suite transmis à cinq cent cinquante-quatre (554) professeurs et administrateurs de l'Université de Sherbrooke. Les réponses de trois cent cinq (305) participants, ce qui représente cinquante-cinq (55%) pour-cent de la population totale, furent retenues pour l'analyse des données.

Avant d'effectuer l'analyse des données recueillies, nous avons établi le traitement statistique des données ainsi que la procédure d'analyse des données. Du traitement statistique des données, retenons que la consistance interne de l'instrument de recherche ainsi que son indice de validité sont très élevés.

3.2 Conclusion de la recherche

De l'analyse des données, nous pouvons retenir les principales conclusions qui suivent et qui s'appliquent à l'Université de Sherbrooke.

- Relativement aux deux divisions de rôles

L'analyse de ces résultats nous indique que l'université doit attacher un peu plus d'importance à ses objectifs d'opération qu'à ses buts de production. Ce premier résultat nous amène à conclure que d'une façon générale, des changements plus nombreux s'imposent en regard des moyens à privilégier plutôt qu'en regard des fins à poursuivre.

- Relativement aux dix catégories de rôles

Présentement, l'instruction est le rôle le plus important de l'université et il devrait demeurer son but de production majeur. Retenons cependant que les professeurs croient que la recherche devrait être un but de production quasi aussi important que l'instruction.

Par ailleurs, ce sont aux modes de gestion que l'université devrait attacher encore plus d'importance. Ils représentent la catégorie de rôles qui suscite les plus fortes attentes chez les administrateurs et les plus grands changements selon les professeurs. Cette conclusion confirme celle qui a été énoncée relativement à la priorité à accorder aux objectifs d'opération par rapport aux buts de production.

- Relativement à la catégorie "éducation"

Cette catégorie, qui vient au dernier rang des perceptions des rôles actuels de l'université, suscite toutefois des attentes plus fortes car elle se situe au septième rang chez les deux groupes et elle représente celle qui nécessite, de l'avis des administrateurs, les plus grands changements.

Ces changements doivent porter sur les buts qui devraient être les plus importants de cette catégorie: tout d'abord, le développement chez l'étudiant de sa capacité d'adaptation au changement et à l'innovation, ensuite, l'éveil et la valorisation chez l'étudiant du besoin et du goût de la culture personnelle.

- Relativement à la catégorie "instruction"

Comme nous l'avons dit précédemment, l'instruction est le rôle le plus important de l'université. Mais cette instruction vise actuellement à doter l'étudiant d'une formation spécialisée et appliquée conçue en fonction de l'exercice immédiat d'une profession et elle est orientée essentiellement sur l'acquisition de savoirs (connaissances) et de savoir-faire (habiletés). Dorénavant, l'instruction devrait plutôt viser à doter l'étudiant d'une formation scientifique reposant sur de solides méthodes de connaissance, de recherche et de création ainsi qu'à lui apprendre à apprendre et à le rendre maître et artisan de son apprentissage, tout cela en vue de lui permettre de faire face aux changements technologiques et à la mobilité professionnelle.

Ces conclusions rejoignent la première conclusion relative à l'éducation qui indique que l'on doit tout d'abord viser le développement chez l'étudiant de sa capacité d'adaptation au changement et à l'innovation.

- Relativement à la catégorie "enseignement"

Même si cette catégorie de rôles est celle qui nécessite les changements les moins nombreux, car elle se situe chez les deux groupes

au dernier rang des écarts entre les perceptions et les attentes, il faut retenir que la promotion de programmes multidisciplinaires et interdisciplinaires ainsi que l'évaluation et la réorientation des programmes actuels devraient engager des actions prioritaires compte tenu qu'ils nécessitent les changements les plus nombreux.

Cette conclusion rejoint les précédentes relatives à l'éducation et à l'instruction si nous posons l'hypothèse que l'évaluation et la réorientation des programmes actuels ainsi que la promotion de programmes multidisciplinaires et interdisciplinaires devraient être amorcées dans le but de préparer l'étudiant au changement, à l'innovation et à la mobilité professionnelle.

De plus, retenons que les groupes estiment que le secteur des sciences humaines devrait être beaucoup plus privilégié tandis que le secteur des sciences de la santé devrait l'être moins.

- Relativement à la catégorie "recherche"

Cette catégorie de rôles suscite plusieurs dissonances entre les perceptions et particulièrement les attentes des administrateurs et des professeurs. Ces derniers ont souvent des perceptions plus faibles que celles des administrateurs et presque toujours des attentes plus fortes.

Tout en retenant qu'aux yeux des professeurs, la recherche appliquée est et devrait être la plus importante, suivie de la recherche fondamentale et de la recherche interdisciplinaire, il faut également retenir que c'est cette dernière qui nécessite de l'avis des deux groupes, les plus grands changements.

- Relativement à la catégorie "service à la collectivité"

Pour l'université, le perfectionnement de ses diplômés et la réponse aux besoins des étudiants adultes devraient avoir préséance sur l'offre d'événements culturels, artistiques, athlétiques ou autres.

De plus, l'université devrait beaucoup plus aider les membres des communautés défavorisées à acquérir les connaissances et les techniques qui leur permettraient d'améliorer leurs conditions de vie et elle devrait davantage faire en sorte que les ressources de l'institution contribuent à la solution des problèmes majeurs de la société et de l'environnement.

- Relativement à la catégorie "critique et action sociale"

L'université doit maintenir sa contribution au développement économique et social du Québec et servir de centre de dissémination d'idées nouvelles.

Par ailleurs, elle doit d'abord penser à se critiquer elle-même, notamment, en évaluant l'apport et l'utilisation de la science face au développement de la société, avant de critiquer les moeurs et les valeurs de la société.

- Relativement à la catégorie "modes de gestion"

Les professeurs et les administrateurs jugent que c'est à cette catégorie de rôles que les changements les plus nombreux doivent être apportés. Les deux groupes s'entendent pour dire qu'il y aurait surtout lieu d'améliorer la communication entre tous les niveaux de la structure

administrative, ce qui rejoindrait une autre attente marquée chez eux, soit de favoriser le climat d'harmonie et de confiance entre les étudiants, les professeurs et les administrateurs.

- Relativement à la catégorie "gestion pédagogique"

Si l'admission des étudiants doit continuer à se faire selon la capacité d'accueil des programmes de l'université, nous devons retenir que certaines de ses pratiques actuelles d'admission devraient être reconsidérées. Notamment, c'est le cas de l'obligation de détenir un grade dans la même discipline avant d'entreprendre des études de 2^e et de 3^e cycles et également de l'importance que l'on accorde comme critère de sélection au rendement scolaire dans les études antérieures.

De plus, l'université doit davantage chercher à faire preuve d'originalité et de créativité dans sa transmission du savoir et dans son mode de production de connaissances et elle devrait à cette fin accroître sa préoccupation vis-à-vis la pédagogie universitaire, notamment, en offrant des sessions d'information sur l'évaluation et la notation des étudiants ainsi qu'en proposant à ses professeurs des activités portant sur la technologie de l'éducation.

- Relativement à la catégorie "gestion des ressources humaines"

Cette catégorie, dont toutes les attentes sont congruentes entre les deux groupes, révèle que tout en continuant à respecter et à maintenir la liberté académique des professeurs, l'université doit essayer de trouver le moyen de pondérer la recherche et l'enseignement dans le partage des fonctions du professeur.

- Relativement à la catégorie "gestion générale et financière"

De l'analyse de cette catégorie, nous pouvons retenir que sept des dix énoncés suscitent ou des perceptions ou des attentes dissonantes. L'un de ces énoncés suscite les deux à la fois, soit celui qui se rapporte à l'intégration des programmes "disciplinaires", offerts à temps partiel, dans les facultés et les départements plutôt que dans le cadre d'une direction générale. Les professeurs attachent une moins grande importance à ce sujet que les administrateurs.

De plus, nous pouvons retenir que l'université doit davantage expliquer à la population sa nature, ses buts et ses objectifs, d'où la nécessité d'améliorer ses relations publiques. Elle devrait également chercher des sources non-gouvernementales de suppléments budgétaires.

- Relativement à l'ensemble de la recherche

En conclusion générale, nous pouvons affirmer sur la base des résultats de cette recherche, que cette dernière a atteint le but qu'elle s'était fixée, à savoir, apporter des réponses aux quatre (4) questions posées dans l'introduction. Nous connaissons maintenant l'ordre d'importance des rôles de l'Université de Sherbrooke tels que perçus et tels que souhaités par ses administrateurs et ses professeurs, nous connaissons également les rôles qui exigent des actions prioritaires de même que les rôles qui suscitent de la dissonance entre les professeurs et les administrateurs. Au dernier sujet, nous devons plu-

tôt retenir le contraire, c'est-à-dire que pour l'ensemble des énoncés, les perceptions, 67 sur 92, et les attentes, 75 sur 92, sont congruentes entre les deux (2) groupes.

Par ailleurs, nous devons également souligner que notre recherche a permis d'apporter une contribution originale à son champ de recherche en fournissant, sur le plan pratique, un instrument de recherche inédit et validé dans le cas d'un établissement universitaire et, sur le plan théorique, un cadre conceptuel utile à la discussion des rôles d'un établissement universitaire.

3.3 Suites à la recherche

Les suites à donner à la présente recherche pourraient être de deux ordres: celles qui relèvent de l'établissement étudié et celles qui sont relatives à notre champ de recherche.

Dans le premier cas, il serait intéressant de diffuser les données et les conclusions de cette recherche dans le milieu même de l'expérimentation, soit l'Université de Sherbrooke. Malgré le fait que cette initiative ne nous incombe pas, il est à noter que cette diffusion engagerait des suites immédiates en permettant aux professeurs et aux administrateurs de chercher à expliquer et à résoudre leurs perceptions et leurs attentes dissonantes. Par exemple, il serait intéressant de connaître pourquoi ou sur quoi reposent les vues divergentes des professeurs et des administrateurs en regard de la catégorie "recherche".

De ces discussions entre professeurs et administrateurs, pour-

raient aboutir des choix d'actions à engager en regard des énoncés qui présentent le plus d'écarts entre les perceptions et les attentes. A ce sujet, il serait intéressant de savoir comment ces deux groupes entrevoient la promotion de programmes multidisciplinaires, l'amélioration des communications entre les différents niveaux de la structure administrative, la pondération de l'enseignement et de la recherche dans le partage des fonctions d'un professeur, etc.

Dans le second cas, les suites relatives à notre champ de recherche, nous devrions essayer de répéter notre recherche dans d'autres établissements universitaires québécois en vue, d'une part, de vérifier le caractère de généralisation et de validité de notre instrument de recherche et, d'autre part, d'obtenir les données qui pourraient conduire à des études comparatives. Dans cette même veine, nous pourrions étendre les cibles de la recherche en s'adressant, tout au moins en ce qui concerne les buts de production et les attentes, à des consommateurs de l'université, tels les étudiants à temps complet ou à temps partiel, et à des organismes privés ou publics qui manifestent des besoins à son endroit.

En vue d'enrichir notre instrument de recherche autant dans son contenant que dans son contenu, nous devrions poursuivre la recension et l'analyse de la documentation récente, par exemple, les rapports de la Commission d'étude sur les universités du Québec et du "Committee on the Future Role of Universities in Ontario".

Enfin, tous ces travaux pourraient nous conduire à remettre en

cause les rôles de l'institution universitaire, indépendamment du fait que certains de ces rôles soient jugés comme plus ou moins importants dans nos recherches, et déboucher sur d'autres types de recherches plus théoriques, conceptuelles et spéculatives qui porteraient sur le sens de l'université sur ses tendances et ses orientations.

BIBLIOGRAPHIE

- Adelman, Howard. The Holyversity; a Perspective of the Wright Report. Toronto, New Press, 1973, 152 p.
- Altbach, Philip G. University Reform. Cambridge, Schenkman Pub. Co., 1974, 211 p.
- Association des universités et collèges du Canada. Séminaire sur les universités canadiennes. Ottawa, 1976, 147 p.
- Association des universités partiellement ou entièrement de langue française. L'université, l'éducation permanente et la société. Montréal, 1970, 306 p.
- L'université aujourd'hui. Montréal, 1971, 180 p.
- L'université dans son milieu: action et responsabilité. Montréal, 1971, 265 p.
- Université et formation continue. Montréal, 1974, 300 p.
- L'université et la pluralité des cultures. Montréal, 1974, 153 p.
- Créativité et université. Montréal, 1975, 222 p.
- Balderston, Frederic E. Managing Today's University. San Francisco, Jossey Bass, 1974, 307 p.
- Beard, Ruth M. et al. Objectives in Higher Education: London, Society for Research into Higher Education, 1974, 147 p.
- Belshaw, Cyril S. Towers Besieged: the Dilemma of the Creative University. Toronto, McClelland and Stewart, 1974, 224 p.
- Berstecher, Dieter et al. L'université de demain. Paris, Elsevier Sequoia, 1974, 220 p.
- Blau, Peter M. The Organization of Academic Work. New York, Wiley, 1973, 310 p.
- Carnegie Commission on Higher Education. A Digest of Reports of the Carnegie Commission on Higher Education. New York, McGraw Hill, 1974, 399 p.
- Clifton, Conrad. University Goals: An Operative Approach. The Journal of Higher Education, Vol. XLV, no 7, Octobre 1974, pp. 504 à 516.

- Conseil des universités du Québec. Objectifs généraux de l'enseignement supérieur et grandes orientations des établissements. Québec, Cahier I: L'évolution récente de l'enseignement supérieur au Québec, 1972, 253 p. Cahier II: Objectifs généraux de l'enseignement supérieur, 1973, 27 p. Cahier III: Les orientations de l'enseignement supérieur dans les années 1970, 1973, 259 p. Cahier IV: Perspectives 1976 des orientations de l'enseignement supérieur, 1976, 305 p.
- Daoust, Gaétan. L'éducation permanente et l'université québécoise. Montréal, Les Presses de l'Université de Montréal, 1975, 298 p.
- Daoust, Gaétan et Paul Bélanger. L'université dans une société éducative. Montréal, Les Presses de l'Université de Montréal, 1974, 244 p.
- Dobbins, Charles S. et Calvin P.T. Lee. Whose Goals for American Higher Education. Washington, American Council on Education, 1968, 241 p.
- Dorais, Léo A. L'autogestion universitaire, autopsie d'un mythe. Montréal, Les Presses de l'Université du Québec, 1977, 127 p.
- Dressel, Paul L. Institutional Research in the University. San Francisco, Jossey-Bass, 1971, 347 p.
- Driver, Christopher. The Exploding University. London, Hodder and Stoughton, 1971, 379 p.
- Faure, Edgar et al. Apprendre à être. Paris, Fayard, 1973, 368 p.
- Ferguson, Georges A. Statistical Analysis in Psychology and Education. 4ème éd., New York, McGraw Hill, 1976, 529 p.
- Fletcher, Basil A. Universities in the Modern World. Oxford, Pergamon Press, 1968, 170 p.
- Goheen, Robert F. The Human Nature of a University. Princeton, Princeton University Press, 1969, 116 p.
- Goldschmidt, D. Higher Education and Universities. Paris, Mouton the Hague, 1970, 802 p.
- Granbard, Stephen et al. The Embattled University. New York, G. Braziller Inc., 1970, 451 p.
- Gross, Edward et Paul V. Grambsch. University Goals and Academic Power. Washington, American Council on Education, 1968, 164 p.
- Changes in University Organization 1964-1971. New York, McGraw Hill, 1974, 257 p.

- Gross, Edward. Universities as Organization: A Research Approach. American Sociological Review, Vol. 33, no 4, Août 1968, pp. 518 à 544.
- Harris, Robin S. A History of Higher Education in Canada. Toronto, University of Toronto Press, 1976, 715 p.
- Hawkins, Hugh. The Emerging University and Industrial America. Lexington, D.C. Heath Co., 1970, 110 p.
- Holmes, Robert M. The Academic Mysteryhouse; the Man, the Campus and their New Search for Meaning. Nashville, Abingdon Press, 1970, 197 p.
- Hook, Sidney et al. The Idea of a Modern University. Buffalo, Prometheus Books, 1974, 290 p.
- Hurtubise, René et al. L'université québécoise du proche avenir. Montréal, Hurtubise HMH Ltée, 1973, 403 p.
- Logan, Wilson. Shaping American Higher Education. Washington, American Council on Education, 1972, 301 p.
- Magnusson, David. Test Theory. 2ème éd. Addison-Wesley, Reading, 1967, 270 p.
- Martorana, S.U. et Eileen Kuhns. Managing Academic Change. San Francisco, Jossey-Bass, 1975, 218 p.
- Mayhew, Lewis B. The Literature of Higher Education. San Francisco, Jossey-Bass, 1971, 162 p.
- Minogue, Kenneth R. The Concept of a University. London, Weidenfeld and Nicholson, 1973, 231 p.
- Mood, Alexander M. The Future of Higher Education. New York, McGraw Hill, 1973, 166 p.
- Niblett, William Roy et al. Universities Facing the Future. New York, London, Published in association with the University of London, Institute of Education and Teachers College, Columbia University, Evans Bros., 1972, 400 p.
- Higher Education, Demand and Response, London, Tavistock, 1969, 261 p.
- Parsons, Talcott et Gerald M. Platt. The American University. Cambridge, Harvard University Press, 1973, 463 p.
- Perkins, James A. The University as an Organization. New York, McGraw Hill, 1973, 273 p.

- Peterson, Richard E. Goals for California Higher Education: A Survey of 116 Academic Communities. Berkeley, Educational Testing Service and the California State Legislature, 1973, 237 p.
- The Crisis of Purpose: Definition and Uses of Institutional Goals. Princeton, Educational Testing Service, 1970, 13 p.
- College Goals and the Challenge of Effectiveness. Princeton, Educational Testing Service, 1971, 16 p.
- Toward Institutional Goal Consciousness. Princeton, Educational Testing Service, 1971, 23 p.
- Roberson, Julius B. Perceived and Preferred Goals Congruence in a State University. Thèse de doctorat, The University of Tennessee, 1971, University Microfilms, no 72-5480, 186 p.
- Smith, G. Kerry et al. Stress and Campus Responses. San Francisco, Jossey-Bass, 1968, 297 p.
- Smith, Huston. The Purposes of Higher Education. Westport, Greenwood Press, 1971, 218 p.
- Thorndike, Robert L. Educational Measurement. 2ème éd. Washington, American Council on Education, 1971, 768 p.
- Uhl, Norman P. Identifying Institutional Goals; Encouraging Convergence of Opinion Through the Use of the Dephi Technique. Durham, National Laboratory for Higher Education, 1971, 86 p.
- Université de Sherbrooke. Statistiques Eté/Automne 1976, Hiver 1977. Sherbrooke, Bureau du registraire, 1977, 75 p.
- Université de Sherbrooke. Rapport du Comité de révision des structures. Sherbrooke, Cabinet du secrétaire général, 1971, 170 p.
- Université de Sherbrooke. Le devenir de l'Université de Sherbrooke. Sherbrooke, Cabinet du secrétaire général, 1977, 19 p.
- Université de Sherbrooke. L'éducation permanente à l'Université de Sherbrooke. Sherbrooke, Vice-rectorat à l'enseignement, 1975, 79 p.
- Winstead, Philip C. et Edward N. Hobson. Institutional Goals: Where to From Here. The Journal of Higher Education, Vol. no 42, Novembre 1971, pp. 669-677.

UNIVERSITÉ D'OTTAWA



UNIVERSITY OF OTTAWA

FACULTÉ D'ÉDUCATION
CABINET DU DOYENOTTAWA ONTARIO
CANADA K1N 6N5FACULTY OF EDUCATION
OFFICE OF THE DEAN

Ottawa, septembre 1977.

Madame,
Mademoiselle,
Monsieur,

Votre statut de professeur ou d'administrateur dans une institution d'enseignement universitaire vous amène certainement à constater que l'Université québécoise est actuellement assaillie par des pressions sociales de changements et d'innovations qui se butent, par contre, à des contraintes économiques sévères. Confrontée à un malaise général et parfois aiguë, l'Université québécoise doit se remettre en question et dans un premier temps définir ses buts, ses objectifs et ses priorités avant d'entreprendre des changements profonds.

C'est pourquoi l'un de vos collègues, M. André Reid, professeur à votre université et actuellement en rédaction de thèse de doctorat à l'Université d'Ottawa, a entrepris une recherche intitulée: "Etude des perceptions et des attentes de rôles de l'Université de Sherbrooke". Comme le titre l'indique, cette recherche se limite à votre université car il n'est pas dans son intention d'analyser et de confronter les rôles de toutes les universités du Québec; il lui a plutôt semblé préférable d'approfondir les rôles de l'une d'entre elles.

Ainsi, parce que je suis convaincu de l'importance que vous accordez à la recherche en général, en plus de l'intérêt que peut susciter chez vous la présente recherche qui porte exclusivement sur l'institution où repose votre engagement professionnel, permettez-moi, en ma fonction de directeur de thèse, de prendre votre collaboration pour acquise et de vous encourager à répondre promptement au questionnaire joint à la présente.

Veuillez agréer l'expression de ma reconnaissance.

Yves Poirier,
Directeur de la thèse.

/ncm

Sherbrooke, septembre 1977.

Chers collègues,

Le questionnaire attaché à la présente énonce 92 objectifs que peut se proposer une institution universitaire telle l'Université de Sherbrooke. Ces énoncés découlent d'une part des recherches antérieures faites dans le domaine de la détermination des objectifs institutionnels et, d'autre part, de la représentation la plus fidèle possible des situations et des réalités quotidiennes que nous vivons à l'Université. C'est donc dire que ces énoncés ne représentent pas, et ne tentent pas d'introduire par le biais de la recherche, les vues personnelles de l'auteur.

De plus, la méthode que j'ai adoptée vous assure que vos réponses seront traitées avec la confidentialité la plus totale; votre anonymat est protégé par le fait que le questionnaire ne comporte aucune identification du répondant. Par contre, pour me permettre le suivi ou le "follow-up" des répondants, un numéro apparaît sur l'enveloppe-retour du questionnaire. Ainsi, la secrétaire qui recevra votre enveloppe pourra rayer votre nom de la liste des répondants possibles et elle me remettra par la suite uniquement le questionnaire sans l'enveloppe-retour et sans transcrire de numéro sur le questionnaire. Si malgré cela, vous doutez de la confidentialité de cette méthode, vous pouvez toujours me retourner votre questionnaire dans une autre enveloppe, quitte à recevoir sous peu une lettre de rappel vous incitant à répondre!

Enfin, permettez-moi de vous demander de bien vouloir me retourner votre questionnaire d'ici à dix (10) jours au maximum. Puisque normalement 45 minutes suffisent pour inscrire vos réponses, permettez-moi de vous inciter à le faire immédiatement.

Recevez l'expression de mes remerciements les plus chaleureux,


ANDRÉ REID,
PROFESSEUR.

ETUDE DES PERCEPTIONS
ET DES ATTENTES DE ROLES
DE L'UNIVERSITE DE SHERBROOKE

Reproduction interdite

DIRECTIVES

- Répondre à chaque énoncé de deux façons, comme dans l'exemple suivant:

Premièrement: Quelle importance l'Université de Sherbrooke accorde-t-elle actuellement à cet objectif?

Deuxièmement: Quelle importance l'Université de Sherbrooke devrait-elle, à votre avis, accorder à cet objectif?

EXEMPLE	aucune importance ou non pertinent					d'importance peu				moyenne importance			grande importance		très grande importance
	est	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()
encourager les étudiants à entreprendre des études supérieures...		()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()
	devrait être	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()

Dans cet exemple, le répondant indique qu'à son avis, l'Université de Sherbrooke n'accorde que "peu d'importance" à l'objectif "encourager les étudiants à entreprendre des études supérieures" alors qu'elle devrait y accorder une "très grande importance".

- Avant de porter votre jugement, veuillez considérer l'institution dans son ensemble.
- Dans les réponses "devrait être" ne vous laissez pas égarer par la question de savoir si cet objectif peut vraiment être atteint par l'Université de Sherbrooke.
- Pour chacun des énoncés, ne pas oublier de noircir un espace entre parenthèses après "est" et un second après "devrait être". Toutefois, vous pouvez toujours faire une coche (✓) ou un (X).
- Compte tenu de l'éventualité où vous ayez à corriger l'une de vos réponses, il est préférable de répondre avec un crayon à mine molle.
- Répondre à l'énoncé tel que formulé et sans le modifier; toute adjonction risque de changer le sens de l'énoncé.

Page 1	Donner une réponse à "est" et "devrait être".					
	aucune importance ou non pertinent	d'importance	peu importance	moyenne importance	grande importance	très grande importance
1. orienter les études essentiellement sur l'acquisition de savoirs (connaissances) et de savoir-faire (habiletés)...	est devrait être	() 1	() 2	() 3	() 4	() 5
2. promouvoir la création de programmes multidisciplinaires et interdisciplinaires...	est devrait être	() 1	() 2	() 3	() 4	() 5
3. favoriser la recherche fondamentale...	est devrait être	() 1	() 2	() 3	() 4	() 5
4. faire du service à la collectivité l'un de ses objectifs majeurs...	est devrait être	() 1	() 2	() 3	() 4	() 5
5. critiquer les mœurs et les valeurs de la société...	est devrait être	() 1	() 2	() 3	() 4	() 5
6. promouvoir une éducation centrée sur la personne, en vue d'édifier une société plus juste et plus humaine...	est devrait être	() 1	() 2	() 3	() 4	() 5
7. former un être socialement engagé qui, dans son milieu, adopte des pratiques de critique et de participation...	est devrait être	() 1	() 2	() 3	() 4	() 5
8. doter l'étudiant d'une formation spécialisée et appliquée, conçue en fonction de l'exercice immédiat d'une profession déterminée...	est devrait être	() 1	() 2	() 3	() 4	() 5
9. donner préséance à l'évaluation et à la réorientation de ses programmes actuels...	est devrait être	() 1	() 2	() 3	() 4	() 5
10. favoriser la recherche appliquée...	est devrait être	() 1	() 2	() 3	() 4	() 5
11. répondre aux besoins des étudiants adultes qui veulent poursuivre leur développement professionnel et personnel...	est devrait être	() 1	() 2	() 3	() 4	() 5
12. se critiquer elle-même, notamment en évaluant l'apport et l'utilisation de la science face au développement de la société...	est devrait être	() 1	() 2	() 3	() 4	() 5
13. développer chez l'étudiant un sentiment de fierté envers la nation québécoise...	est devrait être	() 1	() 2	() 3	() 4	() 5
14. développer chez l'étudiant un sentiment d'appartenance à la nation canadienne...	est devrait être	() 1	() 2	() 3	() 4	() 5
15. accentuer le développement de nouveaux programmes...	est devrait être	() 1	() 2	() 3	() 4	() 5

Page 2	Donner une réponse à "est" et "devrait être".					
		aucune importance ou non pertinent	d'importance	peu d'importance	importante	très grande importance
16. doter l'étudiant d'une formation scientifique fondamentale i.e. de méthodes de connaissance, de recherche et de création...	est	()	()	()	()	()
	devrait être	1	2	3	4	5
17. promouvoir le perfectionnement de ses diplômés et le rafraîchissement continu de leurs connaissances...	est	()	()	()	()	()
	devrait être	1	2	3	4	5
18. servir de centre de dissémination d'idées nouvelles en sciences, en littérature, en art, etc. ...	est	()	()	()	()	()
	devrait être	1	2	3	4	5
19. favoriser la recherche interdisciplinaire	est	()	()	()	()	()
	devrait être	1	2	3	4	5
20. chercher à offrir les trois cycles d'enseignement dans chacun de ses champs d'études actuels ou disciplines...	est	()	()	()	()	()
	devrait être	1	2	3	4	5
21. apporter une contribution significative au développement économique et social du Québec...	est	()	()	()	()	()
	devrait être	1	2	3	4	5
22. aider les membres des communautés défavorisées à acquérir les connaissances et les techniques qui leur permettent d'améliorer leurs conditions de vie...	est	()	()	()	()	()
	devrait être	1	2	3	4	5
23. favoriser la recherche libre (sur initiative personnelle)...	est	()	()	()	()	()
	devrait être	1	2	3	4	5
24. développer le caractère moral de l'étudiant afin qu'il puisse agir en citoyen conscient et responsable de ses devoirs...	est	()	()	()	()	()
	devrait être	1	2	3	4	5
25. apprendre à l'étudiant à apprendre et le rendre maître et artisan de son apprentissage (auto-didaxie)...	est	()	()	()	()	()
	devrait être	1	2	3	4	5
26. accentuer l'aspect théorique des cours par rapport à l'aspect pratique...	est	()	()	()	()	()
	devrait être	1	2	3	4	5
27. favoriser la recherche concertée qui implique la participation conjointe de l'université, du secteur privé et du secteur public...	est	()	()	()	()	()
	devrait être	1	2	3	4	5
28. favoriser la région des Cantons de l'Est en répondant plus immédiatement et plus aisément à ses besoins spécifiques et à ses problèmes particuliers...	est	()	()	()	()	()
	devrait être	1	2	3	4	5
29. contribuer à la réduction des écarts économiques et sociaux qui divisent les diverses collectivités (linguistiques, ethniques, etc) du Québec...	est	()	()	()	()	()
	devrait être	1	2	3	4	5
30. transmettre à l'étudiant une tradition religieuse...	est	()	()	()	()	()
	devrait être	1	2	3	4	5

Page 3		Donner une réponse à "est" et "devrait être".				
		aucune importance ou non pertinent	d'importance	peu importance	grande importance	très grande importance
31. doter l'étudiant d'une formation générale de base lui permettant de faire face aux changements technologiques et à la mobilité professionnelle...	est devrait être	() ()	() ()	() ()	() ()	() ()
32. accentuer le développement de programmes de maîtrises professionnelles sans mémoire...	est devrait être	() ()	() ()	() ()	() ()	() ()
33. intensifier sa présence au milieu et ses activités de service au-delà de celles qui se rattachent plus directement à l'enseignement et à la recherche...	est devrait être	() ()	() ()	() ()	() ()	() ()
34. favoriser la prise en mains par les québécois de leurs affaires économiques...	est devrait être	() ()	() ()	() ()	() ()	() ()
35. exiger qu'une thèse de doctorat apporte une contribution à l'avancement de la connaissance...	est devrait être	() ()	() ()	() ()	() ()	() ()
36. favoriser la formation intégrale de l'étudiant par rapport à la formation spécialisée et professionnelle...	est devrait être	() ()	() ()	() ()	() ()	() ()
37. éveiller et valoriser chez l'étudiant le besoin et le goût de la culture personnelle...	est devrait être	() ()	() ()	() ()	() ()	() ()
38. s'impliquer, <u>comme institution</u> , par des prises de position et des actions de nature politique...	est devrait être	() ()	() ()	() ()	() ()	() ()
39. former des individus qui répondent immédiatement aux besoins du marché du travail...	est devrait être	() ()	() ()	() ()	() ()	() ()
40. remplacer la thèse de doctorat par deux ou trois travaux portant chacun sur la solution d'un problème du type de ceux que le diplômé rencontre au travail...	est devrait être	() ()	() ()	() ()	() ()	() ()
41. offrir à la communauté environnante un programme enrichissant d'événements culturels, artistiques, athlétiques ou autres...	est devrait être	() ()	() ()	() ()	() ()	() ()
42. développer chez l'étudiant le désir de connaître et de respecter d'autres cultures que la sienne...	est devrait être	() ()	() ()	() ()	() ()	() ()
43. former des intellectuels et des scientifiques sans viser à les préparer systématiquement et de façon immédiate au marché du travail...	est devrait être	() ()	() ()	() ()	() ()	() ()
44. favoriser la création de programmes de recherche axés sur la promotion et la coordination de recherches intéressant plus d'une faculté...	est devrait être	() ()	() ()	() ()	() ()	() ()
45. faire en sorte que les ressources de l'institution puissent contribuer à la solution des problèmes majeurs de la société et de l'environnement...	est devrait être	() ()	() ()	() ()	() ()	() ()

Page 4 Donner une réponse à "est" et "devrait être".					
	aucune importance ou non pertinent	d'importance peu	importance moyenne	grande importance	très grande importance
46. accentuer le développement de programmes de doctorats non nécessairement orientés vers la recherche mais plutôt vers le perfectionnement professionnel de l'individu...	est devrait être	() ()	() ()	() ()	() ()
47. apporter une contribution significative au développement économique et social des pays en voie de développement...	est devrait être	() ()	() ()	() ()	() ()
48. privilégier le développement du secteur des sciences pures et des sciences appliquées...	est devrait être	() ()	() ()	() ()	() ()
49. rendre l'étudiant plus sensible aux arts et plus apte à apprécier les diverses formes de l'expression artistique...	est devrait être	() ()	() ()	() ()	() ()
50. encourager les professeurs à entreprendre des recherches personnelles et subventionnées par des organismes tels: industries, entreprises, etc. ...	est devrait être	() ()	() ()	() ()	() ()
51. favoriser la participation des professeurs et des étudiants aux activités de groupes de citoyens et de services communautaires...	est devrait être	() ()	() ()	() ()	() ()
52. privilégier le développement du secteur des sciences humaines...	est devrait être	() ()	() ()	() ()	() ()
53. faire preuve d'originalité et de créativité dans sa transmission du savoir et dans son mode de production de connaissances...	est devrait être	() ()	() ()	() ()	() ()
54. développer chez l'étudiant la capacité de percevoir, de juger et de s'adapter au changement et à l'innovation...	est devrait être	() ()	() ()	() ()	() ()
55. inciter l'étudiant à intégrer ses recherches de mémoire ou de thèse à un projet de recherche en équipe...	est devrait être	() ()	() ()	() ()	() ()
56. favoriser la représentation du milieu extérieur au sein de ses structures de consultation et de décision...	est devrait être	() ()	() ()	() ()	() ()
57. privilégier le développement du secteur des sciences de la santé...	est devrait être	() ()	() ()	() ()	() ()
58. protéger le droit des étudiants à l'information et leurs droits à l'action politique, sociale, etc. ...	est devrait être	() ()	() ()	() ()	() ()
59. assurer une réalisation efficace des objectifs de l'université...	est devrait être	() ()	() ()	() ()	() ()
60. offrir à chaque étudiant un rythme, une méthode et des formes d'enseignement qui lui conviennent (individualisation)...	est devrait être	() ()	() ()	() ()	() ()

Page 5 Donner une réponse à "est" et "devrait être".	aucune importance ou non pertinent	d'importance peu	importance moyenne	grande importance	très grande importance	
61. assurer une participation authentique de toute la communauté universitaire aux différentes phases de la conception, de l'élaboration et de la réalisation des objectifs de l'université...	est devrait être	() 1 ()	() 2 ()	() 3 ()	() 4 ()	() 5 ()
62. expliquer de façon systématique la nature, le but et le travail de l'institution à la population...	est devrait être	() 1 ()	() 2 ()	() 3 ()	() 4 ()	() 5 ()
63. appliquer davantage à ses programmes le système coopératif (alternance de sessions de cours et de sessions de stages)...	est devrait être	() 1 ()	() 2 ()	() 3 ()	() 4 ()	() 5 ()
64. développer la pédagogie universitaire en proposant à ses professeurs une formation en psycho-pédagogie, en didactique et en technologie de l'éducation...	est devrait être	() 1 ()	() 2 ()	() 3 ()	() 4 ()	() 5 ()
65. offrir aux professeurs des sessions d'information sur les méthodes, les techniques et les systèmes d'évaluation et de notation des rendements scolaires des étudiants...	est devrait être	() 1 ()	() 2 ()	() 3 ()	() 4 ()	() 5 ()
66. offrir des services variés et de nombreuses activités para-scolaires aux étudiants...	est devrait être	() 1 ()	() 2 ()	() 3 ()	() 4 ()	() 5 ()
67. planifier son développement au sein d'un système fondé sur les principes d'autonomie mais d'interdépendance des universités...	est devrait être	() 1 ()	() 2 ()	() 3 ()	() 4 ()	() 5 ()
68. décentraliser au maximum la prise de décisions dans l'institution...	est devrait être	() 1 ()	() 2 ()	() 3 ()	() 4 ()	() 5 ()
69. voir à l'évaluation permanente de ses structures...	est devrait être	() 1 ()	() 2 ()	() 3 ()	() 4 ()	() 5 ()
70. faciliter la communication entre tous les niveaux de la structure administrative...	est devrait être	() 1 ()	() 2 ()	() 3 ()	() 4 ()	() 5 ()
71. admettre dans ses programmes uniquement les étudiants qui ont obtenu dans leurs études antérieures, un rendement scolaire supérieur...	est devrait être	() 1 ()	() 2 ()	() 3 ()	() 4 ()	() 5 ()
72. respecter et défendre la liberté académique des professeurs...	est devrait être	() 1 ()	() 2 ()	() 3 ()	() 4 ()	() 5 ()
73. admettre dans ses programmes de 2e ou de 3e cycle uniquement les étudiants détenteurs d'un baccalauréat ou d'une maîtrise dans la discipline...	est devrait être	() 1 ()	() 2 ()	() 3 ()	() 4 ()	() 5 ()
74. s'assurer que les salaires et les avantages sociaux favorisent l'engagement de nouveaux professeurs...	est devrait être	() 1 ()	() 2 ()	() 3 ()	() 4 ()	() 5 ()
75. intégrer aux facultés et aux départements plutôt qu'à une direction générale, les programmes "disciplinaires" offerts à temps partiel...	est devrait être	() 1 ()	() 2 ()	() 3 ()	() 4 ()	() 5 ()

Page 6	Donner une réponse à "est" et "devrait être".					
	aucune importance ou non pertinent	d'importance	peu importance	grande importance	très grande importance	
76. favoriser un climat d'harmonie, de confiance et de respect mutuels entre les étudiants, les professeurs et les administrateurs...	est devrait être	() 1 ()	() 2 ()	() 3 ()	() 4 ()	() 5 ()
77. favoriser l'inscription simultanée des étudiants à plus d'un programme...	est devrait être	() 1 ()	() 2 ()	() 3 ()	() 4 ()	() 5 ()
78. offrir de larges possibilités de combiner études et travail et établir un régime pédagogique accordé à cette fin...	est devrait être	() 1 ()	() 2 ()	() 3 ()	() 4 ()	() 5 ()
79. augmenter la réputation et le prestige de l'université...	est devrait être	() 1 ()	() 2 ()	() 3 ()	() 4 ()	() 5 ()
80. reconnaître sous forme de crédits ou autrement la formation acquise dans des activités professionnelles, réalisées en dehors du milieu universitaire mais ayant une incidence éducative pertinente...	est devrait être	() 1 ()	() 2 ()	() 3 ()	() 4 ()	() 5 ()
81. tenir les coûts le plus bas possible par une utilisation rationnelle du personnel, du temps et de l'espace...	est devrait être	() 1 ()	() 2 ()	() 3 ()	() 4 ()	() 5 ()
82. collaborer au développement d'un syndicalisme universitaire original et propre à ce milieu...	est devrait être	() 1 ()	() 2 ()	() 3 ()	() 4 ()	() 5 ()
83. faire prendre conscience à chaque employé qu'il a un rôle à jouer au sein de l'institution et que sa collaboration est indispensable...	est devrait être	() 1 ()	() 2 ()	() 3 ()	() 4 ()	() 5 ()
84. assurer une planification systématique, cohérente et pertinente de son développement...	est devrait être	() 1 ()	() 2 ()	() 3 ()	() 4 ()	() 5 ()
85. contingenter l'admission des étudiants en fonction de la capacité d'accueil de ses programmes...	est devrait être	() 1 ()	() 2 ()	() 3 ()	() 4 ()	() 5 ()
86. pondérer la recherche et l'enseignement dans le partage des fonctions du professeur...	est devrait être	() 1 ()	() 2 ()	() 3 ()	() 4 ()	() 5 ()
87. tenir compte des coûts et des revenus dans le choix des nouveaux programmes d'enseignement et de services...	est devrait être	() 1 ()	() 2 ()	() 3 ()	() 4 ()	() 5 ()
88. face à des situations conflictuelles ou à des problèmes émergents, réagir rapidement et avec un esprit d'ouverture à l'innovation...	est devrait être	() 1 ()	() 2 ()	() 3 ()	() 4 ()	() 5 ()
89. créer une structure de gestion qui ferait de cette université un modèle du genre dans le réseau universitaire québécois...	est devrait être	() 1 ()	() 2 ()	() 3 ()	() 4 ()	() 5 ()
90. contingenter l'admission à ses programmes en fonction des demandes ou des désirs exprimés par les corporations professionnelles...	est devrait être	() 1 ()	() 2 ()	() 3 ()	() 4 ()	() 5 ()

Page 7 Donner une réponse à "est" et "devrait être".	aucune importance ou non pertinent	d'importance	peu importance	moyenne importance	grande importance	très grande importance
91. développer chez le personnel un sentiment de fierté; de loyauté et d'engagement envers l'institution...	est () devrait être ()	() 1 ()	() 2 ()	() 3 ()	() 4 ()	() 5 ()
92. chercher des sources non-gouvernementales de suppléments budgétaires...	est () devrait être ()	() 1 ()	() 2 ()	() 3 ()	() 4 ()	() 5 ()
<p>Donner une réponse à chacune des questions d'information qui suivent.</p> <p><u>Age</u> : indiquer votre âge au dernier anniversaire.</p> <p>1 () 29 ans ou moins 2 () 30 à 39 ans 3 () 40 à 49 ans 4 () 60 ans ou plus</p> <p><u>Expérience</u> : indiquer, au total, votre nombre d'années d'expérience dans l'enseignement universitaire (à Sherbrooke et ailleurs).</p> <p>1 () 4 ans ou moins 2 () 5 à 9 ans 3 () 10 à 14 ans 4 () 15 à 19 ans 5 () 20 ans ou plus</p> <p><u>Statut</u> : indiquer votre statut.</p> <p>01 () professeur invité 02 () professeur substitut 03 () chargé d'enseignement 04 () professeur adjoint 05 () professeur agrégé 06 () professeur titulaire 07 () chargé de recherche 08 () adjoint de recherche 09 () agrégé de recherche 10 () titulaire de recherche 11 () attaché de recherche</p>						

Faculté : indiquer la faculté où vous êtes rattaché(e).

- Administration
- Arts
- Droit
- Education physique et sportive
- Médecine
- Sciences
- Sciences appliquées
- Sciences de l'éducation
- Théologie

Prière de retourner votre questionnaire dans l'enveloppe-retour ci-jointe.

MERCI DE VOTRE COLLABORATION

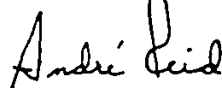
Sherbrooke, le 26 septembre 1977.

Chers collègues,

Il y a deux semaines déjà, vous avez reçu un questionnaire intitulé: "Etude des perceptions et des attentes de rôles de l'Université de Sherbrooke".

Je sais qu'un début d'année universitaire est pour vous une période intensive de travail mais existe-t-il par contre un moment idéal pour effectuer de la recherche? Aussi, j'apprécierais grandement votre collaboration si vous répondiez immédiatement au questionnaire. Si vous avez égaré ce dernier, un autre vous sera fourni en téléphonant à Mlle Ghislaine Grenier à 565-5060.

Bien vôtre,



André Reid.

AR/SC

Le 5 octobre 1977

COPIE

Aux professeurs de la
Faculté de médecine

Objet: "Etude des perceptions et des attentes
de rôles de l'Université de Sherbrooke"

Cher collègue,

Vous avez sans aucun doute reçu comme moi, le 13 septembre dernier, un questionnaire devant servir à la recherche et à la rédaction d'une thèse par le professeur André Reid qui, jusqu'à il y a quelques mois, était le Secrétaire de la Faculté des sciences de l'éducation.

L'objet de cette thèse, tel que mentionné ci-haut, m'apparaît d'une importance primordiale quant aux données et conclusions qu'elle pourra apporter à l'ensemble de la communauté universitaire dont les professeurs, et en particulier les professeurs de la Faculté de médecine, ne constituent pas une minime partie.

Monsieur Reid m'a fait part, qu'en date d'aujourd'hui, 22% seulement des professeurs de la Faculté de médecine qui ont été sollicités à remplir ce questionnaire y ont répondu, tandis que la moyenne des réponses dans toutes les autres facultés de l'Université de Sherbrooke se situe au-delà de 50%.

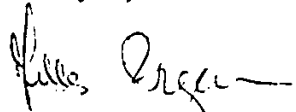
Si vous ne l'avez pas déjà rempli, il m'apparaît extrêmement important que vous transmettiez votre opinion, sur ce sujet pertinent à l'essence même de l'Université et à son devenir, au professeur Reid dans les plus brefs délais.

L'auteur de la recherche a d'ailleurs très gracieusement accepté de nous faire partager les résultats de sa recherche pour ce qui regarde l'opinion de l'ensemble des professeurs de la Faculté de médecine dès que ceux-ci auront été compilés.

Au nom de votre Université, je vous prie de répondre au questionnaire ci-haut mentionné.

Veillez agréer, je vous prie, l'expression de mes sentiments les meilleurs.

Le doyen,



Gilles Pigeon, M.D.

GP/jp

P.S. Si vous ne retrouvez plus votre questionnaire, veuillez vous adresser à mademoiselle Chislaine Grenier (tél. 565-5060) qui vous en fera parvenir une nouvelle copie.

Sherbrooke, (Québec)
Le 20 octobre 1977.

Cher collègue,

Un dernier message pour vous rappeler que j'apprécierais votre participation à l'"Etude des perceptions et des attentes de rôles de l'Université de Sherbrooke".

Cette participation individuelle et collective des professeurs de la Faculté de médecine s'avère importante puisque vous représentez près du tiers de la population professorale de l'Université. Paradoxalement, cette population la plus importante possède le plus faible taux de participation à la recherche (30% à ce jour).

Toutefois, je compte honnêtement sur vous pour que cette situation soit corrigée d'ici au vendredi le 28 octobre prochain, date limite pour répondre au questionnaire qui, je vous le rappelle, exige environ 45 minutes de votre temps.

Recevez l'expression de mes cordiales salutations.


André Reid

ORDRE D'IMPORTANCE DES ENONCES DE ROLES
ETABLI SELON LES MOYENNES DES PERCEPTIONS
DES ADMINISTRATEURS ET DES PROFESSEURS

ADMINISTRATEURSPROFESSEURS

<u>RANG</u>	<u>MOYENNE</u>	<u>ENONCE</u>	<u>RANG</u>	<u>MOYENNE</u>	<u>ENONCE</u>
1	3.78	8	1	3.53	8
2	3.76	1	2	3.49	1
3	3.65	35	3	3.45	57
4	3.51	57	4	3.42	87
4	3.51	73	5	3.29	73
6	3.49	72	6	3.25	35
7	3.46	85	7	3.24	81
7	3.46	87	8	3.15	63
9	3.41	63	8	3.15	71
10	3.38	81	10	3.13	39
11	3.32	3	11	3.12	41
12	3.19	71	12	3.07	79
12	3.19	79	13	3.05	48
14	3.14	48	14	3.04	11
15	3.08	39	15	3.00	59
16	3.05	84	16	2.99	4
17	3.03	10	17	2.98	72
17	3.03	16	18	2.97	10
17	3.03	41	19	2.94	26
20	2.95	15	19	2.94	16
20	2.95	26	21	2.91	84
20	2.95	59	22	2.90	28

ADMINISTRATEURSPROFESSEURS

<u>RANG</u>	<u>MOYENNE</u>	<u>ENONCE</u>	<u>RANG</u>	<u>MOYENNE</u>	<u>ENONCE</u>
20	2.95	76	23	2.89	9
24	2.89	67	24	2.88	85
25	2.86	20	25	2.86	21
25	2.86	74	26	2.75	66
25	2.86	75	26	2.75	3
28	2.83	92	28	2.72	20
29	2.81	50	28	2.72	15
29	2.81	58	30	2.71	43
31	2.78	11	31	2.69	31
31	2.78	21	32	2.68	50
33	2.76	88	33	2.67	67
34	2.73	23	34	2.66	52
34	2.73	28	35	2.63	58
36	2.70	31	35	2.63	32
36	2.70	32	37	2.62	18
36	2.70	43	38	2.61	90
39	2.68	66	39	2.57	76
40	2.65	9	39	2.57	74
41	2.62	2	41	2.56	36
41	2.62	4	42	2.55	45
41	2.62	52	43	2.53	54
41	2.62	56	43	2.53	6
41	2.62	90	45	2.52	56
46	2.54	89	46	2.51	75
47	2.53	6	46	2.51	53

ADMINISTRATEURSPROFESSEURS

<u>RANG</u>	<u>MOYENNE</u>	<u>ENONCE</u>	<u>RANG</u>	<u>MOYENNE</u>	<u>ENONCE</u>
48	2.51	27	48	2.50	27
49	2.50	82	49	2.48	69
50	2.49	25	49	2.48	92
50	2.49	61	49	2.48	34
52	2.46	53	49	2.48	25
52	2.46	60	53	2.47	13
52	2.46	78	53	2.47	33
55	2.43	54	53	2.47	2
55	2.43	70	56	2.40	78
55	2.43	86	57	2.39	19
58	2.39	68	58	2.38	7
59	2.38	18	58	2.38	37
59	2.38	34	60	2.37	88
59	2.38	36	61	2.35	55
59	2.38	45	61	2.35	60
63	2.33	91	63	2.34	89
64	2.32	19	63	2.34	61
64	2.32	55	65	2.32	23
64	2.32	80	65	2.32	49
67	2.31	33	65	2.32	17
68	2.30	62	68	2.31	80
69	2.27	44	68	2.31	70
69	2.27	83	68	2.31	86
71	2.22	69	71	2.29	44

ADMINISTRATEURSPROFESSEURS

<u>RANG</u>	<u>MOYENNE</u>	<u>ENONCE</u>
72	2.19	17
73	2.16	37
74	2.14	47
75	2.11	7
76	2.08	13
77	2.06	51
78	2.05	24
79	2.03	77
80	2.00	5
81	1.97	49
82	1.95	22
83	1.92	12
83	1.92	29
83	1.92	42
83	1.92	46
87	1.78	14
88	1.73	38
88	1.73	64
90	1.68	40
90	1.68	65
92	1.51	30

<u>RANG</u>	<u>MOYENNE</u>	<u>ENONCE</u>
72	2.28	82
73	2.27	12
74	2.26	62
75	2.24	42
76	2.22	24
77	2.20	47
78	2.19	68
79	2.16	46
79	2.16	91
81	2.13	83
82	2.12	51
83	2.11	22
84	2.10	77
85	2.09	29
86	2.06	5
87	2.04	38
88	1.97	64
89	1.94	14
90	1.88	65
91	1.76	40
92	1.67	30

ORDRE D'IMPORTANCE DES ENONCES DE ROLES
ETABLI SELON LES MOYENNES DES ATTENTES
DES ADMINISTRATEURS ET DES PROFESSEURS

ADMINISTRATEURSPROFESSEURS

<u>RANG</u>	<u>MOYENNE</u>	<u>ENONCE</u>		<u>RANG</u>	<u>MOYENNE</u>	<u>ENONCE</u>
1	4.51	16		1	4.28	16
2	4.49	25		2	4.27	54
3	4.38	31		3	4.22	31
3	4.38	84		4	4.18	86
5	4.32	59		5	4.17	76
6	4.30	21		6	4.16	25
7	4.27	54		7	4.12	10
8	4.14	70		8	4.11	72
8	4.14	76		9	4.10	3
10	4.08	9		10	4.09	19
10	4.08	86		11	4.08	35
10	4.08	88		11	4.08	18
13	4.05	83		13	4.06	37
14	4.03	17		14	4.04	17
15	4.00	11		15	4.00	70
15	4.00	18		16	3.99	21
15	4.00	75		17	3.98	59
18	3.97	3		17	3.98	84
18	3.97	12		19	3.97	92
18	3.97	37		20	3.96	88
18	3.97	72		21	3.95	79
18	3.97	92		22	3.94	11

ADMINISTRATEURSPROFESSEURS

<u>RANG</u>	<u>MOYENNE</u>	<u>ENONCE</u>	<u>RANG</u>	<u>MOYENNE</u>	<u>ENONCE</u>
23	3.95	45	22	3.94	2
24	3.92	6	24	3.93	53
25	3.89	35	25	3.92	27
25	3.89	53	26	3.89	83
25	3.89	61	27	3.85	7
25	3.89	87	27	3.85	45
29	3.86	4	27	3.85	74
30	3.84	7	27	3.85	12
30	3.84	10	31	3.82	6
32	3.81	2	31	3.82	9
33	3.78	36	33	3.79	4
33	3.78	68	34	3.78	50
35	3.76	60	35	3.77	61
35	3.76	62	36	3.76	1
35	3.76	67	37	3.74	44
35	3.76	74	37	3.74	23
35	3.76	85	39	3.72	42
40	3.73	81	40	3.71	85
41	3.72	91	41	3.69	28
42	3.70	19	42	3.65	36
42	3.70	24	43	3.64	15
42	3.70	27	43	3.64	91
42	3.70	79	45	3.63	68
46	3.69	82	46	3.62	24

ADMINISTRATEURS

PROFESSEURS

<u>RANG</u>	<u>MOYENNE</u>	<u>ENONCE</u>	<u>RANG</u>	<u>MOYENNE</u>	<u>ENONCE</u>
47	3.65	65	46	3.62	67
48	3.59	1	48	3.61	41
48	3.59	44	49	3.60	89
48	3.59	64	49	3.60	75
51	3.57	56	51	3.59	69
52	3.54	15	52	3.58	62
52	3.54	52	53	3.56	81
52	3.54	69	54	3.55	8
55	3.51	28	54	3.55	22
55	3.51	42	56	3.50	63
57	3.49	78	57	3.49	34
58	3.46	22	58	3.47	20
58	3.46	63	58	3.47	82
58	3.46	89	60	3.42	64
61	3.43	34	61	3.41	65
62	3.41	8	62	3.39	55
62	3.41	23	63	3.31	33
62	3.41	41	64	3.30	87
65	3.38	55	65	3.27	52
66	3.35	50	65	3.27	80
67	3.33	33	67	3.26	39
68	3.24	58	67	3.26	56
69	3.22	43	69	3.24	78
69	3.22	57	70	3.19	58

ADMINISTRATEURSPROFESSEURS

<u>RANG</u>	<u>MOYENNE</u>	<u>ENONCE</u>	<u>RANG</u>	<u>MOYENNE</u>	<u>ENONCE</u>
74	3.19	51	71	3.18	73
71	3.19	20	72	3.17	71
71	3.19	66	73	3.15	60
74	3.08	32	74	3.14	57
75	3.06	73	75	3.12	43
76	3.05	26	76	3.10	51
76	3.05	48	76	3.10	5
76	3.05	49	78	3.07	49
79	3.03	47	79	3.06	66
79	3.03	80	80	3.05	47
81	2.97	5	81	3.03	48
81	2.97	29	81	3.03	29
81	2.97	71	83	2.99	26
84	2.92	13	84	2.91	32
85	2.84	39	85	2.88	13
86	2.81	46	86	2.84	46
87	2.41	77	87	2.71	90
88	2.38	14	88	2.53	14
89	2.19	30	88	2.53	77
89	2.19	40	90	2.38	40
91	1.97	90	91	2.16	38
92	1.92	38	92	1.91	30

ORDRE D'IMPORTANCE DES ENONCES DE ROLES
ETABLI SELON L'ECART ENTRE LES MOYENNES
DES PERCEPTIONS ET DES ATTENTES
DES ADMINISTRATEURS ET DES PROFESSEURS

ADMINISTRATEURSPROFESSEURS

<u>RANG</u>	<u>MOYENNE</u>	<u>ENONCE</u>	<u>RANG</u>	<u>MOYENNE</u>	<u>ENONCE</u>
1	2.05	12	1	1.87	86
2	2.00	25	2	1.76	83
3	1.97	65	3	1.74	54
4	1.86	64	4	1.72	17
5	1.84	17	5	1.70	19
5	1.84	54	6	1.69	70
7	1.81	37	7	1.68	25
8	1.78	83	7	1.68	37
9	1.73	7	9	1.60	88
10	1.70	70	10	1.59	76
11	1.68	31	11	1.57	12
12	1.65	24	12	1.53	31
12	1.65	86	12	1.53	65
14	1.62	18	14	1.49	92
15	1.59	42	15	1.48	91
16	1.57	45	15	1.48	42
17	1.51	21	17	1.47	7
17	1.51	22	17	1.47	2
19	1.49	16	19	1.46	18
20	1.46	62	20	1.45	44
21	1.43	9	20	1.45	64
21	1.43	53	22	1.44	68

ADMINISTRATEURSPROFESSEURS

<u>RANG</u>	<u>MOYENNE</u>	<u>ENONCE</u>	<u>RANG</u>	<u>MOYENNE</u>	<u>ENONCE</u>
23	1.41	36	23	1.43	22
23	1.41	61	23	1.43	61
25	1.39	68	25	1.42	53
25	1.39	6	25	1.42	27
25	1.39	91	27	1.41	23
28	1.38	19	28	1.40	24
28	1.38	59	29	1.35	16
30	1.32	44	29	1.35	3
30	1.32	84	31	1.31	62
30	1.32	88	32	1.30	45
30	1.32	69	32	1.30	6
34	1.30	60	34	1.28	74
35	1.24	4	35	1.26	89
36	1.22	11	36	1.18	82
37	1.19	82	37	1.15	10
37	1.19	27	38	1.13	21
37	1.19	2	38	1.13	72
37	1.19	76	40	1.11	69
41	1.14	51	40	1.11	50
41	1.14	92	42	1.09	36
41	1.14	75	43	1.08	75
44	1.08	49	43	1.08	84
45	1.05	29	45	1.04	55
45	1.05	34	46	1.03	5

ADMINISTRATEURSPROFESSEURS

<u>RANG</u>	<u>MOYENNE</u>	<u>ENONCE</u>	<u>RANG</u>	<u>MOYENNE</u>	<u>ENONCE</u>
45	1.05	55	47	1.01	34
48	1.03	33	48	0.99	59
48	1.03 ..	78	49	0.98	51
50	0.97	5	50	0.96	80
51	0.95	56	51	0.94	67
52	0.92	89	51	0.94	29
52	0.92	52	53	0.93	9
54	0.89	46	53	0.93	15
54	0.89	74	55	0.91	11
54	0.89	47	56	0.88	79
57	0.86	67	57	0.85	47
58	0.84	13	58	0.84	33
59	0.81	10	59	0.83	78
60	0.78	28	59	0.83	35
61	0.70	80	61	0.82	85
62	0.68	30	62	0.81	60
62	0.68	23	63	0.80	4
64	0.65	3	63	0.80	28
64	-0.65	90	65	0.75	49
66	0.59	14	65	0.75	20
66	0.59	15	67	0.74	56
68	0.54	50	68	0.68	46
69	0.51	40	69	0.63	40
69	0.51	43	70	0.61	52

ADMINISTRATEURSPROFESSEURS

<u>RANG</u>	<u>MOYENNE</u>	<u>ENONCE</u>	<u>RANG</u>	<u>MOYENNE</u>	<u>ENONCE</u>
69	0.51	66	71	0.59	14
69	0.51	79	72	0.56	58
73	0.49	72	73	0.48	41
74	-0.46	73	74	0.42	77
75	-0.43	58	75	0.41	43
75	0.43	87	76	0.40	13
77	0.38	41	77	0.35	63
77	0.38	77	78	0.32	81
77	0.38	32	79	0.31	66
77	-0.38	8	79	-0.31	57
81	0.35	81	81	0.28	1
82	0.32	20	81	0.28	32
83	0.30	85	83	0.24	30
83	-0.30	57	84	0.13	39
85	0.24	35	85	0.12	38
85	-0.24	39	85	-0.12	87
87	-0.22	71	87	0.11	90
88	0.19	38	87	-0.11	73
89	-0.16	1	89	0.05	26
90	0.11	26	90	0.03	71
91	-0.08	48	91	-0.02	48
92	0.05	63	92	0.01	8

ANNEXE X

ANALYSE DES AIRES DE SIMILITUDE ET DE COMPLEMENTARITE

Notre méthode de recherche exige l'utilisation d'un instrument de recherche. Or, les instruments de recherche actuels ne peuvent pas être utilisés "in extenso" pour l'étude des rôles d'un établissement universitaire québécois, compte tenu qu'ils comportent, à leur lecture même, des carences d'adaptation et de pertinence. Donc, nous devons construire notre propre instrument de recherche.

Pour ce faire, nous devons établir tout d'abord le contenant de l'instrument et ensuite son contenu. Ce travail s'est effectué sur la base d'une analyse des aires de similitude et de complémentarité. Techniquement, cette analyse s'est opérée en deux étapes. La première, telle qu'illustrée dans le tableau qui suit, consiste à mettre en parallèle, selon les divisions et les catégories de l'E.T.S., les deux cent quarante-neuf (249) énoncés découlant, soit des recherches antérieures, soit des documents de l'Université de Sherbrooke et des autres documents bibliographiques. La seconde étape implique, après étude de comparaison, analyse de contenu et travail de réflexion, le choix des divisions, des catégories et des énoncés de l'instrument de recherche. Ces choix sont exprimés dans le premier chapitre de cette recherche mais dans le but d'identifier la source des énoncés contenus dans notre instrument de recherche, nous avons ajouté une colonne dans le tableau d'analyse des aires de similitude et de complémentarité qui suit.

TABEAU D'ANALYSE DES AIRES DE SIMILITUDE
ET DE COMPLEMENTARITE

EDUCATIONAL TESTING SERVICE	GROSS-GRABBSCH	ROBERSON	UNIVERSITE DE SHERBROOKE ET AUTRES SOURCES DE DOCUMENTATION	ENONCES FORMULES DANS NOTRE QUESTIONNAIRE
A) BUTS DE PRODUCTION				
1. Développement académique				
NO	NO	NO	NO	NO
1 Aider l'étudiant à approfondir ses connaissances dans au moins une discipline.				
4 S'assurer que l'étudiant acquière des connaissances de base en lecture, en sciences sociales et en sciences naturelles.				
6 Préparer l'étudiant à des études plus avancées, p. ex. dans une université, une école d'études supérieures ou professionnelles.	32	8B	Encourager les étudiants vers les études graduées.	Encourager les étudiants sous-gradués à entreprendre des études graduées.
9 Imposer des standards de rendement intellectuel élevé aux étudiants inscrits à tous les programmes d'études.		2A	S'assurer que les étudiants font un bon apprentissage des connaissances fondamentales des disciplines académiques.	

		<p>Accentuer l'aspect théorique des cours par rapport à l'aspect pratique.</p>	<p>26</p>	
4A	<p>Accentuer l'aspect théorique des cours.</p>	<p>Accentuer l'aspect théorique des cours.</p>		
4B	<p>Accentuer l'aspect pratique ou appliqué des cours.</p>	<p>Accentuer l'aspect pratique ou appliqué des cours.</p>		
4C	<p>Accentuer la théorie et son application à l'intérieur des cours.</p>	<p>Accentuer la théorie et son application à l'intérieur des cours.</p>		
9A	<p>Accentuer le développement de l'enseignement supérieur de deuxième cycle.</p>	<p>Accentuer le développement de l'enseignement supérieur de deuxième cycle.</p>		
9B	<p>Accentuer le développement de l'enseignement supérieur de troisième cycle.</p>	<p>Accentuer le développement de l'enseignement supérieur de troisième cycle.</p>		
9C	<p>Accentuer le développement de l'enseignement sous-gradué (deux premières années).</p>	<p>Accentuer le développement de l'enseignement sous-gradué (deux premières années).</p>		
9D	<p>Accentuer le développement de l'enseignement supérieur sous-gradué (deux dernières années).</p>	<p>Accentuer le développement de l'enseignement supérieur sous-gradué (deux dernières années).</p>		
31	<p>Développer l'enseignement sous-gradué et ce, même aux dépens de l'enseignement gradué.</p>	<p>Développer l'enseignement sous-gradué et ce, même aux dépens de l'enseignement gradué.</p>	<p>1 Considérer comme fondamentaux, uniquement les buts d'enseignement et de recherche.</p> <p>2 Considérer comme subsidiaires, les buts de services à la collectivité et de développement régional.</p>	

3	Favoriser le développement de programmes axés sur des champs du savoir et de recherche par rapport à ceux axés sur une formation professionnelle spécifique.	
4	Assurer un éventail de formations diversifiées et comportant un équilibre aussi harmonieux que possible entre les sciences physiques, humaines et de la santé.	
5	Considérer comme prioritaire, le développement du secteur des sciences humaines.	52
6	Considérer comme prioritaire, l'élargissement de son engagement dans le domaine des sciences de la santé.	57
7	Considérer comme prioritaire, le développement du secteur des sciences physiques.	48
8	Considérer comme prioritaire, la réorientation de la formation et du perfectionnement des personnels de l'enseignement du secteur public.	
9	Poursuivre par des études systématiques, l'évaluation et la réorientation de ses programmes actuels, l'élaboration de nouveaux programmes d'enseignement et l'ouverture de nouvelles avenues de recherche.	9
15		15

Privilégier le développement du secteur des sciences humaines.

Privilégier le développement du secteur des sciences de la santé.

Privilégier le développement du secteur des sciences pures et des sciences appliquées.

Donner préséance à l'évaluation et à la réorientation de ses programmes actuels.

Accentuer le développement de nouveaux programmes.

151.	Chercher à offrir les trois cycles d'enseignement dans chacun de ses champs d'études actuels ou disciplines.	20	
10	Offrir les trois cycles d'enseignement dans tous les champs de connaissance.	11	
11	Déterminer des secteurs prioritaires de développement des études de 2e et de 3e cycles.	12	
12	Favoriser le développement de programmes de maîtrises professionnelles sans mémoire.	32	
13	Offrir des programmes de doctorats non essentiellement orientés vers la recherche.	46	

2. Orientation intellectuelle

2. Forcer les étudiants aux méthodes de travail intellectuel, de la recherche scientifique, ou de la définition et de solution des problèmes.

5. Accroître le désir et la capacité de l'étudiant de prendre en main la direction de son propre apprentissage.

10. Inculquer à l'étudiant le désir de continuer à s'instruire durant toute sa vie.

8. Doter l'étudiant de méthodes de connaissance, de méthodes de recherche et de méthodes de création.

16. Doter l'étudiant d'une formation scientifique fondamentale, i.e. de méthodes de connaissance, de recherche et de création.

25. Apprendre à l'étudiant à apprendre et le rendre maître et artisan de son apprentissage (autodidaxie).

15. Promouvoir auprès des administrateurs, des professeurs et des étudiants le concept d'éducation permanente.

16. Apprendre aux étudiants à apprendre et les rendre les maîtres et les artisans de leur apprentissage (autodidaxie).

14 Faire de l'éducation permanente, le principe directeur et organisateur de ses politiques éducatives.

1 Forger un étudiant, i.e. développer au maximum ses capacités intellectuelles.

3 S'assurer que l'esprit de l'étudiant soit, et ce pour toujours, marqué par les idéaux des grands moments historiques.

7 Développer chez l'étudiant l'art de faire la synthèse de connaissances puisées à des sources variées.

17 Orienter les études de premier cycle essentiellement sur l'acquisition de savoirs (connaissances) et de savoir-faire (habiletés).

1 Orienter les études essentiellement sur l'acquisition de savoirs (connaissances) et de savoir-faire (habiletés).

18 Doter les étudiants de premier cycle d'une formation scientifique fondamentale plutôt que d'une formation spécialisée ou appliquée.

36 Favoriser la formation intégrale de l'étudiant par rapport à la formation spécialisée et professionnelle.

20 Privilégier la formation intégrale de l'étudiant par rapport à la formation disciplinaire et professionnelle.

19 Satisfaire aux besoins d'ordre intellectuel de la société par la formation d'individus capables de penser plutôt que satisfaire les besoins d'ordre matériel par la formation de producteurs et de consommateurs.

																			153.
						21	Contribuer à la formation intégrale de la personne par une inculcation de valeurs, de modèles, d'idéologies.												
						22	Favoriser auprès de ses étudiants, le développement de certaines valeurs et attitudes sociales, artistiques, culturelles ou autres.												
						23	Assurer une meilleure formation générale de ses étudiants et les sensibiliser aux exigences de la qualité de la vie.												
						24	Etre responsable de la formation d'un être social capable de participation et de critique de son milieu.												
															3. Développement personnel et individuel				

3 Aider l'étudiant à identifier ses objectifs personnels et à développer les moyens nécessaires pour les atteindre.

8 Aider l'étudiant à développer le sens de sa valeur personnelle, sa confiance en lui-même et sa capacité d'exercer une influence sur les événements.

11 Aider l'étudiant à mieux se connaître.

13	Aider l'étudiant à être ouvert, honnête et confiant dans ses relations avec les autres.	2	Former un étudiant complet, i.e. développer ses capacités physiques, sociales, morales et intellectuelles.	5D	Aider l'étudiant à travers toutes les phases de son développement personnel.	54	154.
4.	L'Humanisme/L'altruisme	7	Aider l'étudiant d'habiletés d'attitudes, de relations et d'expériences qui maximiseront ses chances d'atteindre un statut ou une fonction de leadership dans la société.	9	Préparer l'étudiant à être un bon consommateur, i.e. être une personne de bon goût.	42	Développer chez l'étudiant le désir de connaître et de respecter d'autres cultures que la sienne.
14	Encourager l'étudiant à prendre conscience des principaux problèmes moraux de notre époque.	17	Aider l'étudiant à comprendre et à respecter les personnes d'origines et de cultures diverses.				

<p>20 Encourager l'étudiant à s'engager à travailler pour la paix dans le monde.</p>	<p>23 Encourager l'étudiant à placer le bien-être de toute l'humanité au centre de ses préoccupations.</p>	<p>10 Former un étudiant conscient et responsable de ses devoirs de citoyen.</p>	<p>2B Voir à l'accroissement de la connaissance et à l'appréciation de la culture humaine</p>	<p>6 Promouvoir une éducation centrée sur la personne, en vue d'édifier une société plus juste et plus humaine.</p>
<p>5. Conscience esthétique/culturelle</p>				
<p>15 Rendre les étudiants plus sensibles aux arts et plus aptes à apprécier les diverses formes de l'expression artistique.</p>	<p>18 Rendre obligatoires pour tous les étudiants quelques cours de lettres ou d'art.</p>	<p>21 Encourager l'étudiant à s'exprimer par la pratique d'un art: musique, peinture, cinéma, etc.</p>	<p>24 Initier l'étudiant aux formes d'expression artistique ou littéraire de pays non occidentaux.</p>	<p>49 Rendre l'étudiant plus sensible aux arts et plus apte à apprécier les diverses formes de l'expression artistique.</p>
<p>37 Eveiller et valoriser chez l'étudiant le besoin et le goût de la culture personnelle.</p>				

		156.	
6. Tradition religieuse			
16	Transmettre à l'étudiant un héritage religieux particulier.	30	Transmettre à l'étudiant une tradition religieuse
19	Aider l'étudiant à prendre conscience de ce que peut offrir une vocation religieuse à plein temps.		
22	Développer chez l'étudiant l'aptitude à comprendre et à défendre une position théologique.		
25	Faire naître chez l'étudiant le désir de se consacrer au service de Dieu dans sa vie quotidienne.	24	Développer le caractère moral de l'étudiant afin qu'il puisse agir en citoyen conscient et responsable de ses devoirs.
5	Développer le caractère moral de l'étudiant afin qu'il puisse faire des choix moraux judicieux.	25	Etablir de nouveaux modes de formation morale et religieuse des étudiants.
7. Préparation au travail			
26	Préparer l'étudiant à l'exercice d'une profession bien déterminée: comptabilité, génie, diététique.	8	Doter l'étudiant d'une formation spécialisée et appliquée, conçue en fonction de l'exercice immédiat d'une profession déterminée.
30	Offrir des programmes d'études préparant à des carrières nouvelles ou prévisibles.	8A	Donner une formation professionnelle poussée et de deuxième cycle.
6	Préparer les étudiants à des professions ou à des carrières professionnelles.		

36 Offrir des programmes de recyclage aux personnes dont la formation professionnelle est démodée.

38 Aider l'étudiant à choisir sa carrière.

BC Offrir des programmes d'études pré-professionnelles avant l'admission aux écoles professionnelles.

11A Offrir des programmes de fin d'études dans des spécialités techniques ou semi-professionnelles.

11B Entraîner l'étudiant à l'acquisition d'habiletés spécifiques.

11C Offrir aux étudiants des programmes de formation de main-d'oeuvre spécialisée qui préparent aux secteurs de l'industrie, des affaires ou des services.

26 Former des scientifiques, sans viser à les préparer systématiquement et de façon immédiate au marché du travail.

43 Former des intellectuels et des scientifiques sans viser à les préparer systématiquement et de façon immédiate au marché du travail.
(ou, au contraire)

39 Former des individus qui répondent immédiatement aux besoins du marché du travail.

9

B. Formation spécialisée	
27	Développer une école d'études supérieures renommée pour la qualité et la variété de ses programmes.
31	Offrir des programmes menant à l'exercice d'une ou plusieurs professions traditionnelles: droit, médecine, architecture.
32	Offrir des programmes d'études supérieures menant à des professions plus nouvelles telles que le génie, l'éducation et le travail social.
41	Favoriser l'étude approfondie de domaines problématiques spéciaux par la création d'instituts de recherche, de centres, de programmes d'études supérieures.
9. Recherche	
28	Conclure des contrats de recherche avec les gouvernements, l'industrie ou les entreprises commerciales.
34	Effectuer des recherches fondamentales en sciences naturelles.
35	Effectuer des recherches fondamentales en sciences sociales.
50	Encourager les professeurs à entreprendre des recherches personnelles et subventionnées par des organismes, tels: industries, entreprises, etc.

37	Contribuer, par la recherche, à l'avancement général de la connaissance.			159.
11	Favoriser ou accentuer la recherche pure.		27	3
12	Favoriser ou accentuer la recherche appliquée.		28	10
10B	Promouvoir la recherche appliquée faite en fonction des problèmes sociaux de la société.			
10C	Promouvoir la recherche appliquée en liaison avec les programmes universitaires.			
10A	Encourager les étudiants et les professeurs à entreprendre des projets de recherches.			
29	Accentuer et favoriser la recherche libre.			23
30	Accentuer et favoriser la recherche interdisciplinaire et concertée entre les divers éléments de l'institution.			19
31	Créer des centres de recherche voués à la promotion et à la coordination de recherches intéressant plus d'une faculté.			44
25				55
26				27

159.

Favoriser la recherche fondamentale.

Favoriser la recherche appliquée.

Favoriser la recherche libre (sur initiative personnelle).

Favoriser la recherche interdisciplinaire.

Favoriser la recherche concertée qui implique la participation conjointe de l'université, du secteur privé et du secteur public.

Inciter l'étudiant à intégrer ses recherches de mémoire ou de thèse à un projet de recherche en équipe.

Favoriser la création de programmes de recherche axés sur la promotion et la coordination de recherches intéressant plus d'une faculté.

160.	35	Exiger que l'étudiant apporte une contribution à l'avancement de la connaissance.			
	40	Remplacer la thèse de doctorat par deux ou trois travaux importants portant chacun sur la solution d'un problème du type que le diplômé rencontre au travail.			
10. Besoins du milieu					
29	13	Fournir aux adultes de la région la possibilité de parfaire leur éducation, par des cours à temps partiel, par exemple.	Voir à ce que les cours à temps partiel, les cours par correspondance, les sessions intensives, etc, répondent aux besoins des étudiants adultes.	7A	
			7C		
33	35	Offrir des cours à temps partiel qui répondent aux besoins des étudiants adultes dans leur développement professionnel et personnel.	Développer un programme complet de séminaires, de conférences et de travaux en ateliers qui répondent aux besoins des professionnels et des administrateurs.	35	
34	51	Inventorier les besoins de la société en vue d'élaborer de nouveaux programmes qui répondent à ces besoins.		34	
35	11	Répondre aux besoins réels de la population adulte.		11	
36	51	Favoriser la participation des professeurs et des étudiants aux activités de groupes de citoyens et de services communautaires.		51	

	22	22	<p>22 privilégier la région géographique immédiate en répondant à ses besoins spécifiques et à ses problèmes particuliers.</p>	1B	<p>1B Répondre aux besoins spécifiques ou particuliers de la région géographique immédiate.</p>	38	<p>38 Répondre aux besoins spécifiques ou particuliers de la région géographique immédiate.</p>	161.
			<p>1A Répondre aux besoins d'éducation des gens de l'Etat du Tennessee.</p> <p>1C Offrir l'accès à l'éducation universitaire à tout étudiant de la nation américaine.</p>	36	<p>36 Evaluer ses programmes en fonction de leur articulation avec les programmes du C.E.G.E.P.</p>	28	<p>28 Favoriser la région des Cantons de l'Est en répondant plus immédiatement et plus aisément à ses besoins spécifiques et à ses problèmes particuliers.</p>	
<p>11. Service public</p>			<p>b</p>					
<p>44 Aider les membres des communautés défavorisées à acquérir les connaissances et les techniques qui leur permettraient d'améliorer leur milieu.</p>								
<p>47 Coopérer avec les organismes gouvernementaux à la conception de programmes de protection de l'environnement.</p>		6B	<p>6B Aider à élaborer des programmes dans un certain nombre de domaines publics tels: le contrôle de la pollution, la rénovation urbaine, les soins de santé, etc.</p>					<p>22 Aider les membres des communautés défavorisées à acquérir les connaissances et les techniques qui leur permettent d'améliorer leurs conditions de vie.</p>

50	Concentrer les ressources de l'institution sur la solution des problèmes majeurs de la société et de l'environnement.	6C	41	Accroître les moyens et les ressources qui permettront le progrès à long terme de la société.	162.	Faire en sorte que les ressources de l'institution puissent contribuer à la solution des problèmes majeurs de la société et de l'environnement.
51	Tenir compte des priorités régionales et nationales dans l'élaboration des programmes d'études de l'institution.		45	Faciliter la disponibilité de ses chercheurs et de ses spécialistes pour répondre aux besoins exprimés par les autorités municipales, les entreprises, les milieux d'affaires, les bureaux professionnels, etc.	45	Intensifier sa présence au milieu et ses activités de service au-delà de celles qui se rattachent plus directement à l'enseignement et à la recherche.
14	Fournir des moyens et des services autres que l'enseignement		45	Intensifier sa présence au milieu et ses activités de service au-delà de celles qui se rattachent plus directement à l'enseignement et à la recherche.	33	Intensifier sa présence au milieu et ses activités de service au-delà de celles qui se rattachent plus directement à l'enseignement et à la recherche.
6A	Offrir des programmes de service public aux individus et aux organisations.		39	Offrir des programmes de service public aux individus et aux organisations.	4	Faire du service à la collectivité l'un de ses objectifs majeurs.
			40			Faire du service à la collectivité l'un de ses objectifs majeurs.
			42	Réaliser sa mission de service à la collectivité par le développement de l'éducation des adultes, par la mise à la disposition du milieu des ressources de l'établissement, par la réalisation de mandats spécifiques de recherche.		
			43	Accélérer l'éducation des adultes.		

<p>42 Mettre sur pied des programmes qui correspondent aux intérêts nouveaux des femmes américaines.</p>			<p>17 Promouvoir le perfectionnement et la mise à jour de ses diplômés.</p>	<p>163. Promouvoir le perfectionnement de ses diplômés et le rafraîchissement continu de leurs connaissances.</p>
<p>45 Etablir, ou maintenir en vigueur, une politique d'admission très libérale, puis s'efforcer d'offrir à tous ceux qui sont admissibles des expériences éducatives valables.</p>	<p>20 Admettre dans ses programmes, tous les diplômés des collèges qui répondent aux conditions d'admission.</p>	<p>3A Admettre tous les candidats indépendamment de leurs habiletés scolaires.</p>	<p>46 Apporter une contribution significative au développement économique, social et culturel de la région et du Québec.</p>	<p>21 Apporter une contribution significative au développement économique et social du Québec.</p>
<p>47 Apporter une contribution significative au développement économique et social des pays du Tiers-Monde.</p>	<p>3C Admettre uniquement les premiers cinquante pour-cent des finissants des "high schools".</p>	<p>3B Admettre les étudiants qui proviennent des autres institutions.</p>	<p>47 Apporter une contribution significative au développement économique et social des pays du Tiers-Monde.</p>	<p>47 Apporter une contribution significative au développement économique et social des pays en voie de développement.</p>
<p>12. Égalité sociale</p>				
<p>44 Promouvoir le perfectionnement de ses diplômés et le rafraîchissement continu de leurs connaissances.</p>	<p>49 Voir à ce que les critères d'admission aux programmes ne soient pas définis uniquement en fonction de la scolarité et de l'âge.</p>	<p>71 Admettre dans ses programmes uniquement les étudiants qui ont obtenu dans leurs études antérieures, un rendement scolaire supérieur.</p>		

30	Admettre les finissants des "Community College".	50	Admettre aux études de maîtrise et de doctorat uniquement les candidats détenteurs d'un baccalauréat spécialisé ou d'une maîtrise spécialisée.	73	164.
48	Offrir des programmes d'enseignement correctif des techniques de base: lecture composition; mathématiques.	48	Donner à toutes les catégories de personnes, quels que soient leur âge, la région géographique ou la couche de la population à laquelle elles appartiennent, une égalité d'accès à la formation universitaire et une égalité de chances de réussir.	85	
52	Mettre sur pied des programmes qui correspondent aux intérêts nouveaux de divers groupes ethniques: noirs, métisses, indiens.	52		90	

13. Critique et action sociale

<p>43 Examen de façon critique les mœurs et les valeurs de la société américaine.</p>		<p>5 Critiquer les mœurs et les valeurs de la société. (et) Se critiquer elle-même, notamment en évaluant l'apport et l'utilisation de la science face au développement de la société.</p>
<p>46 Etre une source d'idées et de recommandations visant à faire évoluer des institutions sociales jugées injustes ou déficientes.</p>	<p>Servir de centre de dissémination d'idées nouvelles qui changeront la société, indépendamment que ces idées soient scientifiques, littéraires, artistiques ou politiques.</p>	<p>12 Servir de centre de dissémination d'idées nouvelles en sciences, en littérature, en arts, etc.</p>
<p>49 Enseigner aux étudiants comment on peut s'y prendre pour faire évoluer la société américaine.</p>		<p>13 Développer chez l'étudiant un sentiment de fierté envers la nation québécoise.</p>
<p>53 Etre impliquée, comme institution, dans des programmes qui visent à modifier fondamentalement la société américaine.</p>	<p>51 Engager l'institution politiquement et autrement.</p>	<p>14 Développer chez l'étudiant un sentiment d'appartenance à la nation canadienne.</p>
<p>17 Servir de centre de préservation de l'héritage culturel.</p>		<p>38 S'impliquer, comme institution, par des prises de position et des actions de nature politique. 29 Contribuer à la réduction des écarts économiques et sociaux qui divisent les diverses collectivités (linguistiques, ethniques, etc.) du Québec.</p>

166.	
B) OBJECTIFS D'OPERATION.	
14. Liberté	
54	Faire en sorte que les étudiants ne soient pas empêchés d'entendre des propagandistes d'idées controversées.
58	Protéger et faciliter le droit des étudiants à l'information et à examiner toute idée au programme qui pourrait les intéresser.
59	Protéger et faciliter le droit des étudiants à présenter des idées et à poser des gestes de nature politique ou sociale.
60	N'imposer aucune restriction aux activités politiques hors-campus des enseignants ou des étudiants.
61	Laisser les étudiants et les professeurs libres de choisir leur mode de vie: résidence, tenue vestimentaire, etc.
63	Protéger le droit des enseignants d'exposer dans leurs cours des idées peu populaires ou portant à controverse.
52	Protéger la liberté académique des professeurs.
53	Créer un poste de protecteur des droits de la communauté universitaire.
55	Protéger le droit des étudiants à l'information et leurs droits à l'action politique, sociale, etc.
56	Respecter l'autonomie des chercheurs.
57	Respecter et défendre la liberté académique des professeurs.
15. Gestion démocratique	
26	Appliquer des mesures qui permettent aux étudiants, aux enseignants, aux administrateurs et aux gouverneurs de participer de façon significative au gouvernement de l'institution.
27	Appliquer les professeurs dans la gouverne de l'université.
28	Impliquer les étudiants dans la gouverne de l'université.
56	Prévoir des structures qui permettent l'intégration active à la vie de l'université, de chacune de ses parties constituantes.
57	Favoriser la représentation du milieu au sein de ses structures de consultation et de décision.
58	Favoriser la représentation du milieu extérieur au sein de ses structures de consultation et de décision.

64	<p>Donner aux individus le moyen de participer directement ou par la voix de leurs représentants à la prise de décisions qui les affectent.</p>	28	<p>S'assurer que l'université soit, autant que faite se peut, dirigée démocratiquement.</p> <p>En toute matière importante (non seulement pour les programmes), s'assurer de l'appui des professeurs.</p>	167.
55	<p>Créer, pour l'institution, une forme de gouvernement qui soit véritablement sensible aux préoccupations de tous les membres de la communauté.</p>	61	<p>Créer une structure de participation qui ferait de cette université un modèle du genre dans le réseau universitaire québécois.</p>	61
61	<p>Décentraliser au maximum la prise de décisions dans l'institution.</p>	61	<p>Créer une Commission d'études qui constituerait le point d'aboutissement et d'intégration de tout ce qui relève de l'enseignement et de la recherche.</p>	68
53	<p>Créer une participation authentique de toute la communauté universitaire aux différentes phases de la conception, de l'élaboration et de la réalisation des objectifs de l'université.</p>	56	<p>Viser à assurer une participation authentique de toute la communauté universitaire aux différentes phases de la conception, de l'élaboration et de la réalisation de ses objectifs et de son plan de développement.</p>	61
55	<p>Créer, pour l'institution, une forme de gouvernement qui soit véritablement sensible aux préoccupations de tous les membres de la communauté.</p>	58	<p>Susciter la participation la plus active possible des étudiants à l'ensemble des décisions qui concernent leur formation.</p>	89
61	<p>Décentraliser au maximum la prise de décisions dans l'institution.</p>	62	<p>Créer une Commission de la planification responsable de l'élaboration des plans d'avenir de l'université.</p>	84

				<p>63 Créer un Bureau de planification ayant pour rôle de faire les recherches et les expertises requises par l'acte de planification et par les besoins de l'université.</p> <p>64 Créer des comités de programme qui s'interrogent sur la validité des objectifs, le contenu des cours et l'évaluation des moyens mis en oeuvre.</p> <p>65 Créer des comités de programme composés paritairement de professeurs, d'étudiants et de personnes de l'extérieur.</p> <p>59 Voir à la révision de ses structures.</p>	<p>168.</p> <p>69 Voir à l'évaluation permanente de ses structures.</p>
16. Communauté universitaire					
56	Créer un climat tel que l'engagement des professeurs à l'égard des objectifs et du bien-être de l'institution soit aussi fort que leur engagement à l'endroit de leur carrière.	40 Développer chez le personnel un sentiment de loyauté envers l'université.			91 Développer chez le personnel un sentiment de fierté, de loyauté et d'engagement envers l'institution.
59	Maintenir une ambiance qui rende facile et franche la communication entre tous les niveaux de la structure administrative.	41 Développer chez les professeurs et les étudiants un sentiment d'orgueil envers leur université.			70 Faciliter la communication entre tous les niveaux de la structure administrative.

2

62	Créer dans l'établissement un climat tel que les préférences d'opinions puissent être exprimées d'une façon franche et cordiale.	29	Voir à l'harmonie ou à la bonne entente entre les différents départements, ou facultés même s'ils varient d'opinion sur des sujets importants.	169.
65	Maintenir un climat de confiance et de respect mutuels entre les étudiants, les professeurs et les administrateurs.	76	Favoriser un climat d'harmonie, de confiance et de respect mutuels entre les étudiants, les professeurs et les administrateurs.	76
66	Faire prendre conscience à chaque employé qu'il a un rôle à jouer au sein de l'institution et que sa collaboration est indispensable.	83	Faire prendre conscience à chaque employé qu'il a un rôle à jouer au sein de l'institution et que sa collaboration est indispensable.	83
17. L'environnement intellectuel/esthétique				
66	Créer sur le campus un climat tel que les étudiants consacreront une bonne partie de leur temps libre à des activités intellectuelles et culturelles.	67	Offrir un milieu et un climat favorables au travail intellectuel.	
69	Créer un climat dans lequel les étudiants et les enseignants peuvent se réunir facilement pour discuter sans cérémonie de leurs idées et de leurs intérêts communs.	5C	Promouvoir une meilleure utilisation des temps de loisirs.	

73	Rendre possible, chaque année, un programme enrichissant d'événements culturels: conférences, concerts, expositions d'oeuvres d'art, etc.	15	Rézoigner à la société un leadership culturel par l'entremise d'activités artistiques, de conférences, d'épreuves athlétiques ou par toutes autres manifestations qui exhibent le meilleur de la culture, populaire ou pas.	7b	Créer une ambiance culturelle au moyen de programmes s'adressant à toute la communauté.	69	Faciliter la promotion culturelle et collective de la population.	41	170. Offrir à la communauté environnante un programme enrichissant d'événements culturels, artistiques, athlétiques ou autres.
76	Faire en sorte que l'ins-titution acquière la réputation d'être active et stimulante au plan intellectuel.	68	S'assurer du caractère d'université à taille humaine.						
18. L'innovation									
67	Etablir sur le campus une ambiance telle que l'innovation pédagogique y soit normale courante.	75							
77	Créer des mécanismes qui rendront facile la mise à l'essai d'innovations au plan des programmes ou des méthodes d'enseignement.	76				Proposer à ses professeurs une formation psychopédagogique de base et une initiation à la technologie didactique.	64		Développer la pédagogie universitaire en proposant à ses professeurs une formation en psycho-pédagogie en didactique et en technologie de l'éducation.
70	Mettre à l'essai diverses façons d'évaluer et de noter le rendement des étudiants.	77				Offrir aux professeurs des échanges sur les méthodes, les techniques et les systèmes d'évaluation et de notation des résultats scolaires.	53	65	Faire preuve d'originalité et de créativité dans sa transmission du savoir et dans son mode de production de connaissances. Offrir aux professeurs des sessions d'information sur les méthodes, les techniques et les systèmes d'évaluation et de notation des rendements scolaires des étudiants.

74	<p>Permettre à l'essai de nouvelles façons d'individualiser l'enseignement: diversification d'études individuelles, horaires flexibles, liberté pour l'étudiant de constituer son programme cours il l'entend.</p>	45	<p>Rester à jour et sensible aux changements.</p>	<p>2C</p>	80	<p>Offrir aux étudiants une méthode, une cadence et des formes d'enseignement qui leur conviennent (individualisation).</p>	60	171.
81		81			81	<p>Intensifier son originalité authentique sur le plan pédagogique (ex. système coopératif).</p>	63	
79		79			79	<p>Favoriser l'interdisciplinarité et la souplesse dans les programmes et dans les cours.</p>	2	
78		78	<p>Promouvoir une approche interdisciplinaire dans l'apprentissage des connaissances.</p>		78	<p>Accélérer la création de programmes pluridisciplinaires et interdisciplinaires dans le but de promouvoir le décloisonnement.</p>	2	
74		74			74	<p>Offrir de larges possibilités de combiner études et travail et établir un régime de perfectionnement ajusté à cette fin.</p>	78	
73		73			73	<p>Veiller à ce que les formules pédagogiques utilisées pour l'éducation des adultes, respectent leurs caractéristiques propres au plan de l'autonomie, de la motivation, de la disponibilité, de l'expérience, etc.</p>		
72		72			72	<p>Permettre à des étudiants à temps complet de fréquenter des cours du soir et de fin de semaine et, inversement, à des étudiants à temps partiel de s'inscrire à des cours du jour.</p>		

	172. Favoriser l'inscription simultanée des étudiants à plus d'un programme.			
	77 Permettre aux étudiants de s'inscrire à plus d'un pro- gramme.			
	80. Face à des situations conflictuelles ou à des problèmes émergents, ré- agir rapidement et avec un esprit d'ouverture à l'innovation.			
	70 Réagir rapidement à des si- tuations nouvelles et dans un esprit d'ouverture à l'innovation.			
	88 Favoriser l'organisation d'activités hors campus et l'utilisation de moyens de formation à distance.			
	80 Reconnaître sous forme de crédits ou autrement la formation acquise dans des activités pro- fessionnelles, réalisés en dehors du milieu u- niversitaire mais ayant une incidence éducative pertinente.			
	83 Reconnaître sous forme de crédits ou autrement la formation acquise dans des activités réalisées en de- hors du milieu universita- ire et ayant une incidence éducative pertinente.			

19. L'apprentissage hors campus

68 Encourager les étudiants à s'adonner, hors campus, à des activités qui leur vaudront des crédits: une année d'étude à l'étranger, de stage de travail, etc.

78 Dans certains cas, décerner le baccalauréat ou un diplôme analogue en se basant uniquement sur les résultats du candidat à un examen acceptable, donc sans exiger qu'il ait suivi des cours, même hors campus.

75 Sanctionner du baccalauréat ou d'un diplôme analogue des études supervisées faites hors campus; dans des centres satellites, par correspondance, par du travail sur le terrain.

72	<p>Faire partie d'un réseau d'universités et de collèges grâce auquel l'étudiant peut, selon un plan défini, étudier sur divers campus durant ses années d'études de baccalauréat.</p>			173.
20. Responsabilité/efficacité				
79	<p>Tenir compte des coûts quand l'institution doit choisir entre plusieurs nouveaux programmes (d'enseignement, de service, de construction, etc.)</p>			87
81	<p>Fournir régulièrement la preuve que l'institution réalise vraiment les objectifs qu'elle s'est officiellement donnés.</p>			59
83	<p>S'occuper de savoir si l'institution fonctionne avec efficacité.</p>			
87	<p>Etre en mesure de démontrer à ceux qui financent l'institution, l'efficacité de ses programmes.</p>	<p>S'assurer que l'université soit dirigée de façon à réaliser ses buts le plus efficacement possible.</p>	<p>S'assurer de la confiance et du soutien de ceux qui contribuent d'une façon importante (autres que les étudiants) au financement et aux besoins matériels de l'université.</p>	Tenir compte des coûts et des revenus dans le choix des nouveaux programmes d'enseignement et de services.
81	<p>Tenir les coûts le plus possible par une utilisation rationnelle du personnel, du temps et de l'espace.</p>	<p>Tenir les coûts le plus possible par une utilisation plus efficace du temps et de l'espace (Ex.: réduction de la répétition de cours).</p>		Tenir les coûts le plus possible par une utilisation rationnelle du personnel, du temps et de l'espace.

	84	92	174.
21. Statut	Chercher des sources non-gouvernementales de suppléments budgétaires.	Chercher des sources non-gouvernementales de suppléments budgétaires.	Chercher des sources non-gouvernementales de suppléments budgétaires.
71 30 Préserver ou s'efforcer d'acquérir, pour l'institution, une large mesure d'autonomie vis-à-vis les gouvernements ou d'autres agences.			
46 Travailler à préserver ou à acquérir une réputation enviable au sein du monde universitaire (ou par rapport à d'autres collèges de même type).			79 Augmenter la réputation et le prestige de l'université.
19 S'assurer de l'estime et de l'appréciation de ceux qui reconnaissent la qualité des programmes.			
42 Maintenir une qualité supérieure dans tous les programmes.			
43 Maintenir une qualité supérieure dans tous les programmes reconnus comme spécialement importants (il va de soi que les autres programmes sont maintenus à un niveau de qualité acceptable).			
44 Maintenir des normes acceptables de qualité pour tous les programmes.			

	47	Prendre garde aux changements qui pourraient altérer les traits caractéristiques de l'université.			175.
	85			85	Planifier son développement au sein d'un système fondé sur les principes d'autonomie et d'interdépendance des universités.
	86			86	Affirmer le caractère français de l'institution.
	67			67	Planifier son développement au sein d'un système fondé sur les principes d'autonomie mais d'interdépendance des universités.
22. Service aux étudiants					
82	37	Poursuivre un programme vaste et varié d'activités et d'événements parascolaires pour les étudiants.	Fournir le plus possible des activités de loisirs aux étudiants.	5B	Offrir un programme complet d'activités étudiantes.
				5A	Offrir aux étudiants des services de consultation, d'orientation et de testing.
					66
					66
					Offrir des services variés et de nombreuses activités parascolaires aux étudiants.
23. Divers					
12		S'assurer qu'au terme de ses études, tout étudiant aura acquis quelque compétence en lecture, en écriture et en mathématiques.			
84		Posséder des mécanismes permanents chargés d'établir et de réviser les plans de développement de l'institution à court, moyen et long termes.			

85	<p>Impliquer les gens de la région dans la planification des programmes universitaires ou collégiaux qui affecteront le milieu.</p> <p>Exceller dans les compétitions athlétiques entre institutions.</p> <p>Créer un climat où l'évaluation systématique des progrès de l'institution est acceptée comme partie intégrante de son mode de vie.</p> <p>Expliquer de façon systématique la nature, le but et le travail de l'institution à la population de la région.</p> <p>Créer l'unanimité parmi les personnes qui vivent dans l'institution sur les objectifs qu'elle doit poursuivre.</p>	176.
62	<p>Expliquer de façon systématique la nature, le but et le travail de l'institution à la population.</p>	
74	<p>S'assurer que les salaires et les avantages sociaux favorisent l'engagement de nouveaux professeurs.</p>	
24	<p>Tenir son personnel au courant des offres des autres universités.</p>	
25	<p>S'assurer que les salaires, les tâches d'enseignement, les bénéfices marginaux et les privilèges soient toujours en rapport avec la contribution que la personne apporte dans sa profession ou sa discipline.</p>	
30	<p>S'assurer que les salaires, les tâches d'enseignement, les bénéfices marginaux et les privilèges soient toujours en rapport avec la contribution que la personne apporte au fonctionnement de l'université.</p>	

7

Fournir aux professeurs, le maximum de possibilités de poursuivre leur carrière d'une manière satisfaisante.

- 87 Favoriser la prise en main par les québécois de leurs affaires économiques.
- 88 Favoriser la prise en main par les québécois de leurs affaires économiques.
- 89 Promouvoir des activités spécifiques de formation et de recherche liées à un modèle proprement québécois de développement économique.
- 90 Aider à l'expansion du Mouvement coopératif dans la promotion du progrès social et économique.
- 91 Utiliser ou mettre à contribution les ressources du milieu extérieur dans ses fonctions de recherche et d'enseignement.
- 92 Reconnaître les programmes de certificats disciplinaires comme l'équivalent d'une mineure en vue de l'obtention d'un baccalauréat dans la discipline ou le champ d'études.
- 93 Intégrer aux facultés et départements les programmes disciplinaires offerts à temps partiel.
- 94 Intégrer aux facultés et aux départements plutôt qu'à une direction générale, les programmes "disciplinaires" offerts à temps partiel.

93	Faciliter le développement d'un syndicalisme universitaire original et propre à ce milieu.	178.	Collaborer au développement d'un syndicalisme universitaire original et propre à ce milieu.
94	Pondérer la recherche et l'enseignement dans la détermination des charges professorales.	86	Pondérer la recherche et l'enseignement dans le partage des fonctions du professeur.
95	Intégrer à la charge normale d'un professeur, les cours dispensés aux étudiants à temps partiel le soir, les fins de semaine et l'été.		
96	Assurer à tous les étudiants, qu'ils soient inscrits à temps complet ou à temps partiel, une même qualité d'enseignement, d'encadrement et de services.		