Groupe de travail spécial sur le recrutement et la rétention des élèves francophones du Nouveau-Brunswick

Rapport final

Remis au Comité de la planification

Le 21 février 2025

UNIVERSITÉ DE MONCTON
EDMUNDSTON MONCTON SHIPPAGAN

Rapport du Groupe de travail spécial sur le recrutement et la rétention des élèves francophones du Nouveau-Brunswick

Introduction

Lors de la réunion du Sénat académique du 16 août 2024, un mandat fut donné au Comité de la planification de mettre en place un groupe de travail dont l'objectif consiste à élaborer une stratégie multisectorielle afin de soutenir les stratégies de recrutement et de rétention des élèves des écoles secondaires du Nouveau-Brunswick. En effet, et à la suite des différentes mesures récentes d'Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC), des efforts supplémentaires en recrutement devraient se centrer davantage sur les élèves des écoles secondaires du Nouveau-Brunswick et particulièrement ceux issus de l'immigration pour qui l'attachement à l'Université est à bâtir. Le groupe de travail a été créé par le Comité de la planification lors de sa réunion du 6 septembre 2024.

Le présent rapport regroupe des recommandations résultant de quatre rencontres virtuelles avec les membres du Groupe de travail et alignées avec des éléments qui sont ressortis du ForUM d'échanges intersectoriels et intercampus tenus les 12 et 13 novembre 2024 dont le thème était : *Le recrutement, l'affaire de tous*. Nous précisons que le Groupe ne se substitue pas aux différents services liés au recrutement et à la rétention des trois campus. Les recommandations figurant dans ce rapport sont le résultat d'un consensus sur ce qui constitue les actions qui doivent être mises en œuvre en urgence avec des résultats anticipés à courts, moyens et longs termes. Les recommandations indiquent ce qui doit être fait par les services qui possèdent l'expertise et les compétences pour les mener à bien. Dans certains cas, les instances supérieures devront apporter leur soutien.

Ainsi, ce rapport est divisé en deux sections. La première section concerne les actions urgentes qui devraient avoir un effet à très court terme pour le recrutement et pour la rétention. La deuxième section concerne les actions urgentes qui se déploieront sur une plus longue période et qui auront des effets ressentis sur le plus long terme. **À noter que toutes les actions sont urgentes et doivent être mises en route, si ce n'est pas déjà fait, le plus rapidement possible.**

Certaines actions rejoignent directement celles déjà identifiées dans le plan opérationnel institutionnel. Elles sont reprises ici afin de souligner leur importance et le besoin de les prioriser.

1. Actions urgentes à effet rapide

1.1 Recrutement

- (3.2.1)[1] Revoir les conditions d'admission, notamment pour les programmes exigeant le cours de Chimie 52411. Programmes ciblés : B.E.P – B. Éd. (majeure en éducation physique); Baccalauréat en psychologie; etc.

[1] Les codes entre parenthèses correspondent aux actions du Plan opérationnel institutionnel de la Stratégie Cap sur l'avenir 2023-2028.

- (3.2.1) Rapidité du traitement des demandes d'admission : faire une offre d'admission prioritaire pour les élèves ayant une moyenne générale de 85% et plus.
- (1.1.1) Accorder un budget discrétionnaire d'allocation de bourses d'admission aux personnes agentes de recrutement. Certains paramètres pourront être établis par le service de recrutement afin d'avoir le plus grand impact. Par exemple, pour contrer l'argument de la proximité de la maison familiale dans les régions de Fredericton et St-Jean avec une autre université, offrir des bourses de résidence.
- (Projet transversal) Optimiser le fonctionnement réseau au niveau du recrutement. Adopter une vision réseau au bénéfice de l'intérêt supérieur de l'Université. Identifier des stratégies spécifiques pour chaque école.

1.2 Rétention

- (3.3.3) Identifier rapidement les personnes étudiantes qui rencontrent des défis lors de leur premier semestre. Identifier les défis et les référer aux services pertinents.
- (3.2.1) Garantir une place dans les cours obligatoires FRAN, ANGL, STAT. Une stratégie pourrait être l'inscription automatique par l'Université de toutes les personnes étudiantes.
- (3.2.1) Offrir les cours de mise à niveau dans les cours de langue durant l'été.
- (1.3) Mener une campagne interne favorisant l'adoption d'un discours positif envers l'Université de Moncton. Transformer les frustrations en indicateurs d'éléments à améliorer.
- (2.3) Comprendre les départs en obtenant des données probantes pour définir les besoins et actions à prendre. (Identifier les raisons des départs : accompagnement pédagogique, composantes financières, etc.).

2. Actions urgentes à effet à moyen et long terme

2.1 Recrutement

- (3.2.5) Moderniser les intitulés des cours et des programmes. Dans l'intervalle, adopter des titres strictement pour le marketing des programmes.
- (3.2.1) Réexaminer la pertinence des conditions d'admission et étudier la possibilité de les remplacer, pour chaque programme, par une liste de cours scolaires obligatoires strictement nécessaire et proposer une liste de cours suggérés.
- (1.4.3 et 2.2.1) Mettre en place un programme de personnes ambassadrice (au national et à l'international).
- (1.1.1) Ajuster l'entièreté des programmes de bourses pour les rendre compétitifs. Dégager des fonds et mettre en place un mécanisme qui permet de cibler les personnes étudiantes pour qui l'octroi d'une bourse aurait le plus grand impact. En s'appuyant sur l'entente entre les districts scolaires et l'Université, une collaboration avec les écoles peut être mise en œuvre.
- (1.4.3) Miser sur les témoignages de personnes ayant une perception positive de l'Université (personnes étudiantes, membre du personnel, alUMni).

- (4.2.1) Bonifier les initiatives de la Bibliothèque Champlain ainsi que du Musée Acadien qui offrent une programmation sur place ou dans les écoles afin d'ajouter une valeur académique et stratégique accrue. Explorer la création de nouveaux partenariats avec les écoles à la fois en ligne et sur nos campus.
- (1.1.5, 1.3.1, 1.5.3) Examiner l'offre organisée d'activités sportives récréatives (à ne pas confondre avec l'ajout de sports d'élite).

2.2 Rétention

- (1.5.1, 1.2.2, 3.3.2 et 3.3.3) Améliorer l'accompagnement des personnes qui transfèrent (de programme, de faculté, de campus).
- (1.2.3) Créer le guichet unique – dossier étudiant réseau. Étendre sur l'ensemble du réseau les meilleures pratiques des services offerts aux personnes étudiantes.
- (1.1.1) Répondre aux besoins des personnes étudiantes en adaptant nos services à la nouvelle génération. Réduire les obstacles aux projets « par et pour » les personnes étudiantes et considérer que pour les personnes étudiantes, les campus peuvent agir comme des incubateurs d'innovation.
- (3.3.1) Augmenter les compétences en pédagogie universitaire du corps professoral.
- (1.2) Comprendre l'expérience étudiante et les besoins (de tous les groupes).
- (1.3) Revoir nos façons de communiquer en interne et externe (messages simplifiés, véhicules adaptés, etc.) – quantité limitée de courriels.
- (1.3.1 et 2.1.2) Adopter une approche qui valorise l'institution et ses réussites dans les communications informelles à l'interne et à l'externe et maximiser les collaborations entre campus et ainsi assurer un maximum de partages pour le succès de tous.

2.3 Recrutement et rétention

- (4.1) Réviser la marque de l'Université de Moncton – proposition de valeur. Assigner une personne à temps plein pour coordonner cet exercice vital. Assister cette coordination d'une firme experte. L'objectif étant de définir un positionnement clair de l'Université et réinstaller sa notoriété et sa crédibilité/réputation sur des bases solides.
- (4.1, 5.1.4) Présence en ligne de l'Université de Moncton. Améliorer la visibilité de l'Université sur le web, y compris les médias sociaux et se doter d'un site web attractif fonctionnel autant pour le recrutement que pour l'utilisation interne de la population étudiante et du personnel.
- (3.3.3) Construire un continuum pédagogique favorisant une transition naturelle du secondaire vers l'Université. Augmenter la présence des personnes étudiantes et du personnel dans les écoles. Augmenter les collaborations stratégiques sur des enjeux communs Université/districts scolaires.
- (4.2.1; 4.2.2) Renforcer les partenariats avec les organisations visant l'accueil et l'accompagnement des personnes immigrantes permettant aux familles de se réunir sur nos campus afin de connaître nos activités et services.
- (2.3) Miser sur une stratégie robuste de recrutement auprès des écoles anglophones du Nouveau-Brunswick qui ont un programme d'immersion. En lien avec l'action 3.3.3 du plan

opérationnel, faire connaître le groupe pont qui agit comme cadre d'appui pour les personnes issues de l'immersion.

- (Projet phare du chantier Leadership) Renforcer l'infrastructure technologique et physique afin que les personnes étudiantes profitent du meilleur environnement d'apprentissage.

Conclusion

Comme on peut le constater, la très grande majorité des actions font déjà partie du Plan opérationnel. La liste d'actions de ce rapport constitue une priorisation des items du Plan opérationnel sous le prisme de l'augmentation du nombre d'inscriptions dans nos programmes des personnes provenant du Nouveau-Brunswick. Nous sommes d'avis que, dans le cadre de la mise en œuvre du Plan opérationnel, la majorité des actions sont déjà commencées ou sur la voie de l'être. Le travail du comité vient confirmer que ce sont des priorités.

Il y a cependant quelques actions qui méritent une attention particulière du Comité de planification (CDP) ou même de l'Équipe de direction (EDD). Par exemple, garantir une place dans les cours obligatoires FRAN, ANGL, STAT; moderniser les intitulés des cours et des programmes; examiner l'offre organisée d'activités sportives récréatives; créer le guichet unique – dossier étudiant réseau; augmenter les compétences en pédagogie universitaire du corps professoral; se doter d'un site web attractif fonctionnel; renforcer l'infrastructure technologique et physique. Pour ces actions, il faudra que le CDP ou l'ÉDD donne une direction claire avec le budget qui y correspond. Il s'agit d'investissements stratégiques.

Membres du Groupe de travail spécial sur le recrutement et la rétention

Mathieu Lang, doyen de la Faculté des sciences de l'éducation, président du groupe de travail
Hazouz Bezaz, gestionnaire du bureau de l'apprentissage expérientiel
Denis Boucher, codirecteur de la direction générale de la gestion stratégique de l'effectif étudiant
Alex Brownstein, personne étudiante aux cycles supérieurs
Caroline Corazza, gestionnaire de l'expérience client – bureau du recrutement
Mireille Demers, doyenne des études à l'UMCS
Pierre-Marcel Desjardins, professeur d'économie
Théo Doucet, étudiant UMCM
Jérémie Dupuis, chercheur institutionnel
Mathieu Gingras, directeur du recrutement au bureau du recrutement étudiant
Denise Haché, directrice – service aux étudiants et recrutement
Hinde Kheroua, coordonnatrice des projets de la Stratégie
Sophie Landry, directrice des services à la vie étudiante et recrutement
Sophie LeBlanc-Roy, codirectrice de la direction générale de la gestion stratégique de l'effectif étudiant
Karima Mrizek, responsable initiative et communication
Sylvie Morin, doyenne des études à l'UMCE

Michelle Nowlan, agente de recrutement aux cycles supérieurs
Antoine Power, étudiant UMCS
Zoé Rioux, étudiante UMCE
Stéfanie Wheaton, registraire