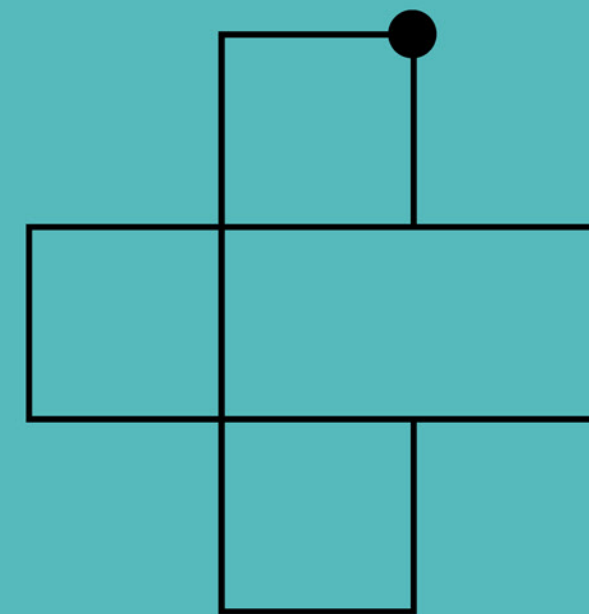
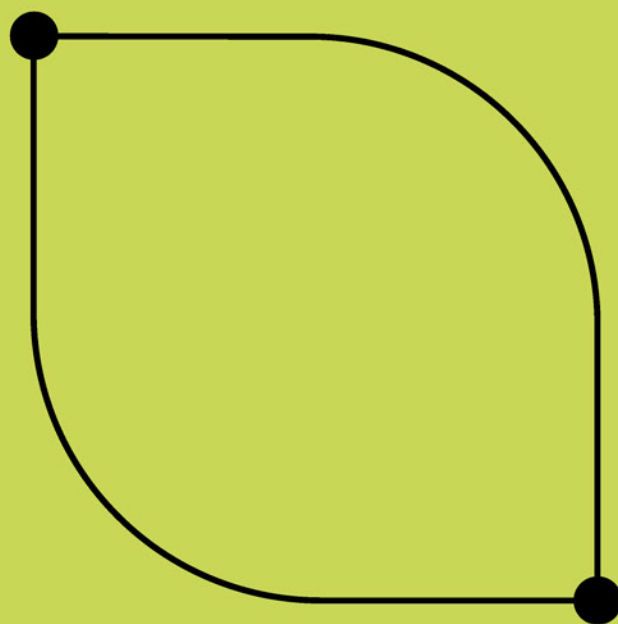
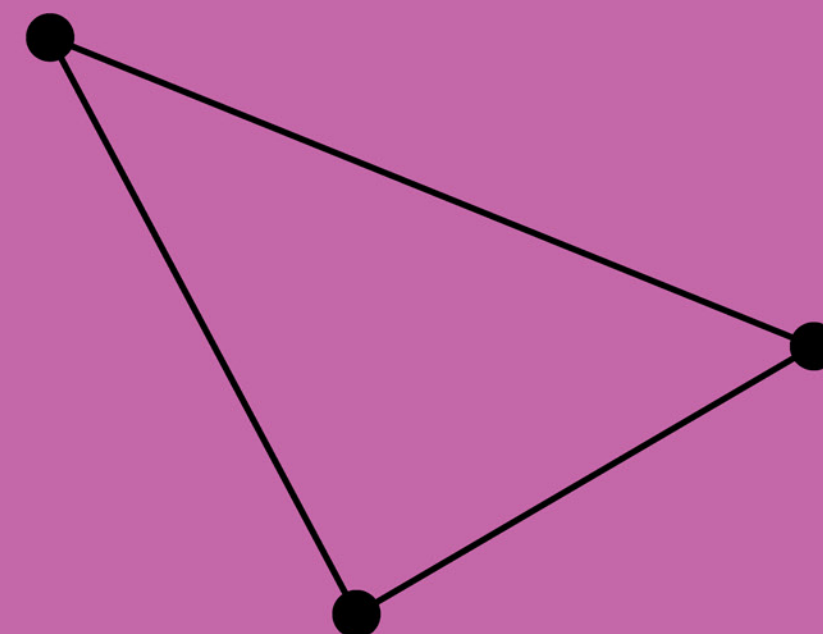
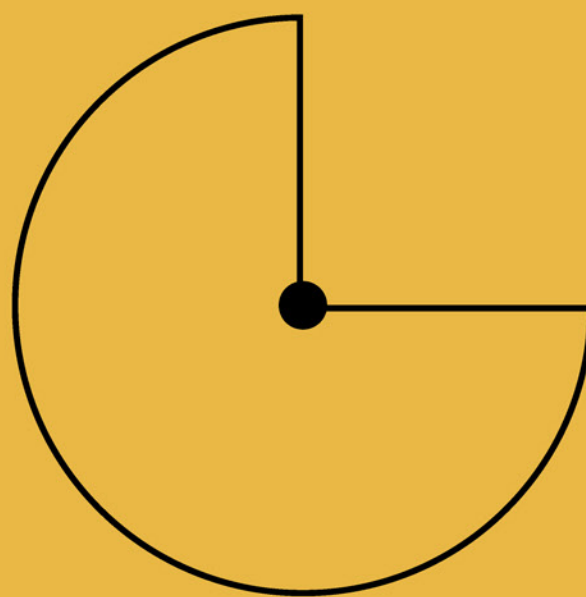




En affaires pour
**un meilleur
Canada.**
Leadership
pour **un monde
meilleur.**



Plan stratégique 2026–2028
École de gestion Telfer
Université d'Ottawa

#TelferUOttawa
@Telfer_uOttawa

Mot du doyen	4
Bâtir sur des bases solides	5
Bâtir un meilleur cadre stratégique pour Telfer	6
Notre mission, notre vision, nos valeurs	7
Nos quatre piliers	8
<i>Plus vert</i>	
<i>Plus en santé</i>	
<i>Plus heureux</i>	
<i>Plus prospère</i>	
Bâtir une meilleure école de gestion	12
<i>Visée générale</i>	
<i>Recherche et programmes de recherche aux cycles supérieurs</i>	
<i>Programmes d'études et programmes professionnels</i>	
<i>Communauté diplômée, milieu des affaires et communauté universitaire</i>	
<i>Personnel et culture</i>	
Nos grandes réalisations (réussites de 2022-2025)	30
Nos coordonnées	36



Mener des recherches porteuses

La recherche à Telfer a indéniablement le vent dans les voiles et bientôt, notre réputation sera à la hauteur de notre dynamique.

Offrir l'expérience d'apprentissage la plus enrichissante possible

Au cours des trois dernières années, nous avons repensé et procédé à une refonte de l'ensemble de nos programmes en vue d'offrir un contenu novateur et un cursus flexible.

Faire de notre organisation un milieu plus vert, plus en santé, plus heureux et plus prospère

Nous avons à coeur de faire de notre organisation un milieu plus vert, plus en santé, plus heureux et plus prospère.

Demeurer utiles aux communautés que nous servons

Nous avons noué des liens étroits avec notre communauté. Nos diplômées et diplômés, tout comme les partenaires communautaires et les organisations d'Ottawa et d'ailleurs, sont toujours plus nombreux à faire appel à nous.

A portrait of Stéphane Brutus, a middle-aged man with grey hair, smiling. He is wearing a blue blazer over a white t-shirt and a watch on his left wrist. The background is a blurred indoor setting with green plants.

Mot du doyen

Il y a quatre ans, nous avons défini les ambitions et les mesures audacieuses qui allaient façonner l'avenir de l'École de gestion Telfer et nous permettre de concrétiser notre vision pour un pays meilleur – un Canada plus vert, plus en santé, plus heureux et plus prospère pour tout le monde. Depuis, grâce aux efforts collectifs, coordonnés, passionnés et déterminés des membres du personnel, de la communauté étudiante et du corps professoral ainsi que d'un nombre incalculable d'autres parties prenantes, nous avons fait des progrès notables et durables dans toutes les sphères de notre organisation.

Certains de ces progrès sont tangibles. C'est le cas, par exemple, de notre vision et de nos piliers qui sont désormais profondément ancrés dans notre quotidien sur le campus et véritablement intégrés à nos programmes d'études et à notre curriculum. D'autres sont plus subtils ou accessoires, mais n'en sont pas moins importants. Je suis extrêmement fier de vous présenter certains des principaux progrès accomplis à cet égard, et encore plus fier de la collaboration et de la détermination qui ont mené à ces résultats fondamentaux, malgré des embûches majeures et tenaces.

Notre intention, avec ce plan stratégique 2026-2028, n'est donc pas de nous écarter de notre trajectoire ni de tout réinventer, mais plutôt de nous laisser porter par notre élan et de poursuivre l'évolution naturelle de notre vision. Devenir un pays meilleur est toujours au cœur de notre stratégie. Toutefois, notre établissement, notre communauté et notre nation occupent maintenant un rôle de plus en plus décisif sur la scène internationale. En effet, le monde se tourne davantage vers le Canada pour son leadership. Les personnes qui fréquentent notre établissement définissent une nouvelle norme en matière de leadership qui imprégnera leurs équipes, leurs organisations et leurs communautés afin de contribuer à un monde meilleur.

Notre rôle collectif consiste à poursuivre sur cette lancée, à travailler main dans la main pour atteindre nos objectifs et à faire savoir au monde entier que Telfer ressort bel et bien du lot parmi les écoles de commerce au Canada. Je vous remercie de continuer à contribuer à la réalisation des ambitions audacieuses de ce plan et à façonner un Canada et un monde meilleurs.

Stéphane Brutus

Bâtir sur des bases solides

C'est avec fierté que nous vous présentons quelques-unes de nos réussites marquantes survenues de 2022 à 2025, réussites qui ont d'ailleurs guidé nos objectifs actuels. Nous vous invitons à les découvrir plus en détail.



Réussites générales

Le pavillon Desmarais est davantage reconnu par la communauté étudiante de Telfer comme le cœur de l'École. Le nombre de membres du corps professoral, de bourses de recherche, de bourses professorales et de chaires a aussi connu une augmentation marquée, tout comme le financement obtenu pour la recherche.

[En savoir plus](#)

Recherche

L'augmentation significative du financement pour les étudiantes et étudiants au doctorat et l'obtention de subventions ont permis de mettre en place des programmes de recherche plus efficaces et des approches pédagogiques innovantes, ainsi que de doubler le nombre d'inscriptions à notre programme de maîtrise ès sciences en gestion.

[En savoir plus](#)

Programmes

L'accroissement considérable des occasions d'apprentissage expérientiel, la création de cinq nouveaux microprogrammes et la mise en place de liens directs avec nos piliers dans les plans de cours ont contribué à mieux préparer la relève au monde du travail. Nous avons également réalisé des progrès substantiels dans la poursuite de notre objectif visant à diffuser les connaissances dans un cadre bilingue, en augmentant la taille des cohortes et le nombre de sections de cours offertes principalement en français.

[En savoir plus](#)

Développement et engagement communautaire

Nous avons dépassé les cibles de financement, obtenu des dons transformateurs, organisé des événements stratégiques et pertinents pour les participantes et participants, et lancé « Telfer, ensemble ».

[En savoir plus](#)

Administration

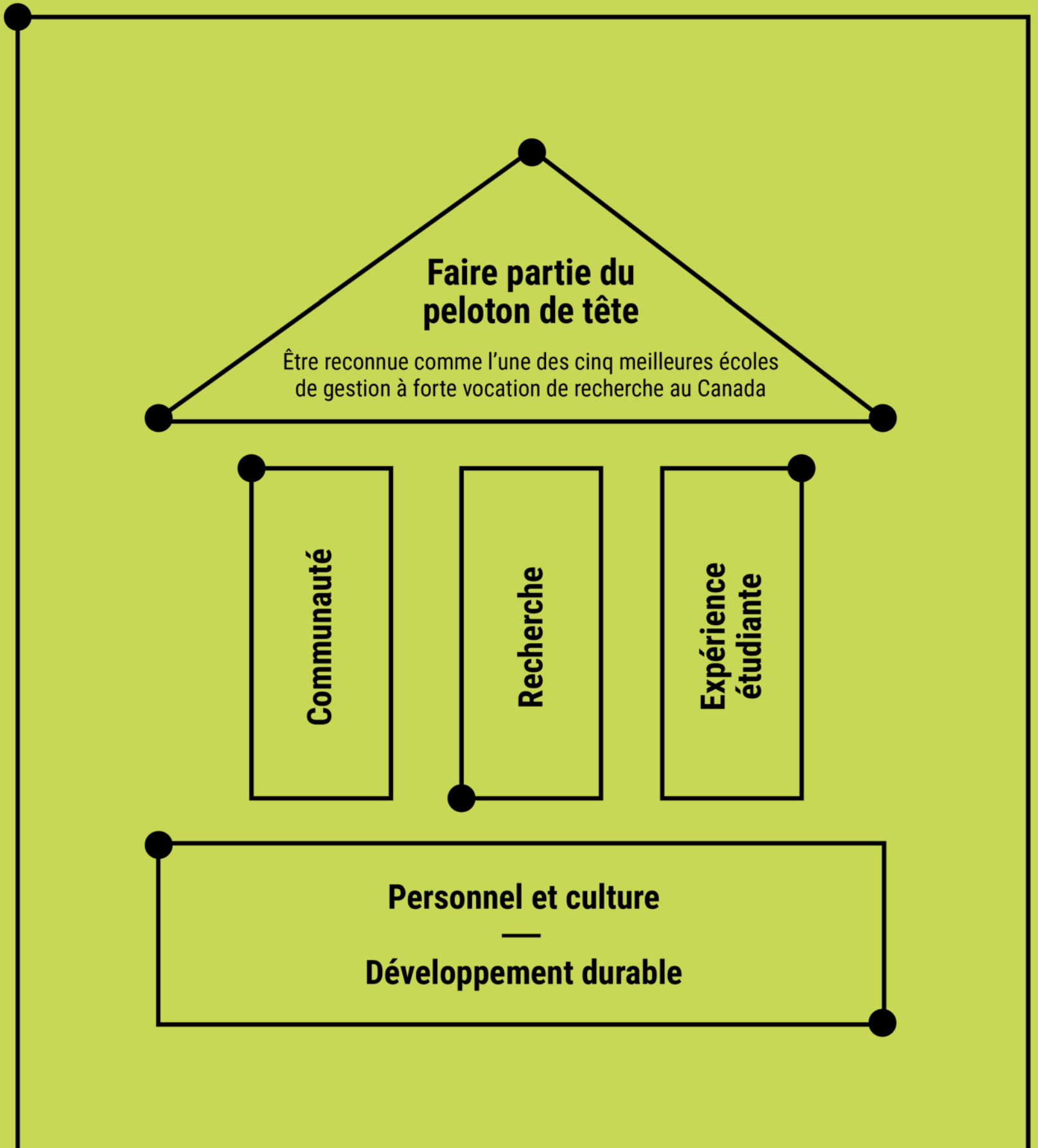
Nous avons créé un comité de réduction de la lourdeur administrative dans le but d'accroître l'efficacité des activités quotidiennes, lancé plusieurs groupes de travail internes afin d'intégrer davantage nos piliers dans nos processus, et mis l'accent sur le recrutement, la formation et la rétention des personnes qui font avancer Telfer.

[En savoir plus](#)

Bâtir un meilleur cadre stratégique pour Telfer

Nos objectifs ne sont pas mutuellement exclusifs. Ils sont interreliés, interdépendants et intersectionnels. Ils requièrent une mise en commun d'éléments, de ressources et de capacités névralgiques. Les progrès de l'un percolent jusqu'aux autres pour nous élever collectivement. Notre nouveau cadre stratégique fait écho à ces réalités et montre à nos partenaires les effets tangibles de leurs contributions.

Figure : Cadre stratégique de Telfer



La mobilisation de nos partenaires

À l'automne 2024, nous avons entamé un nouveau chapitre de notre démarche en lançant le processus d'évaluation, d'adaptation et d'actualisation de notre plan stratégique. Comme pour nos plans précédents et conformément à notre conviction que ce n'est qu'ensemble qu'on peut s'améliorer, nous avons adopté une solide approche collaborative afin de rassembler les divers points de vue de l'ensemble de la communauté Telfer.

Des spécialistes des différents domaines ont créé un premier jet de leurs sections respectives, que nous avons ensuite regroupées en un document de travail central. Ces ébauches ont été scrupuleusement révisées par des membres du corps professoral à temps plein et partiel, du personnel administratif et de soutien, de la communauté diplômée et de la population étudiante dans le cadre de consultations tenues en ligne et en personne au début de 2025.

Au total, des centaines de personnes ont été mises à contribution tout au long du projet, et nous les remercions du fond du coeur pour le temps et l'énergie qu'elles ont investis dans la définition de notre avenir commun. Nous tenons également à remercier Murray Kronick, professeur à temps partiel (nomination à long terme) et sommité dans les domaines du service-conseil en gestion et de la planification stratégique, pour son soutien à l'équipe de direction de Telfer dans le cadre de l'élaboration de ce plan.

Cette approche de collaboration et de consultation a jeté les bases du présent plan stratégique. Elle en détermine les grands axes et est fermement ancrée dans nos principes directeurs :

Notre mission

Telfer favorise la création et la diffusion du savoir dans un cadre bilingue, pour le bien de nos communautés.

Notre vision

Faire du Canada un pays plus vert, plus en santé, plus heureux et plus prospère pour tout le monde.

Notre devise

En affaires pour un meilleur Canada. Leadership pour un monde meilleur.

Nos valeurs

Voici nos valeurs :

Respect

Esprit de communauté

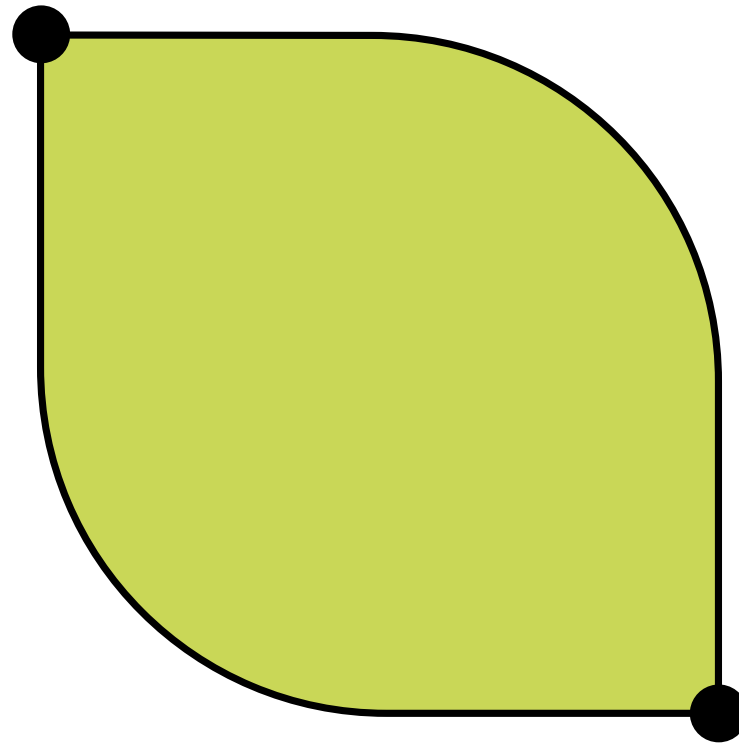
Diversité et inclusion

Orientation sur l'apprentissage expérientiel

Durabilité



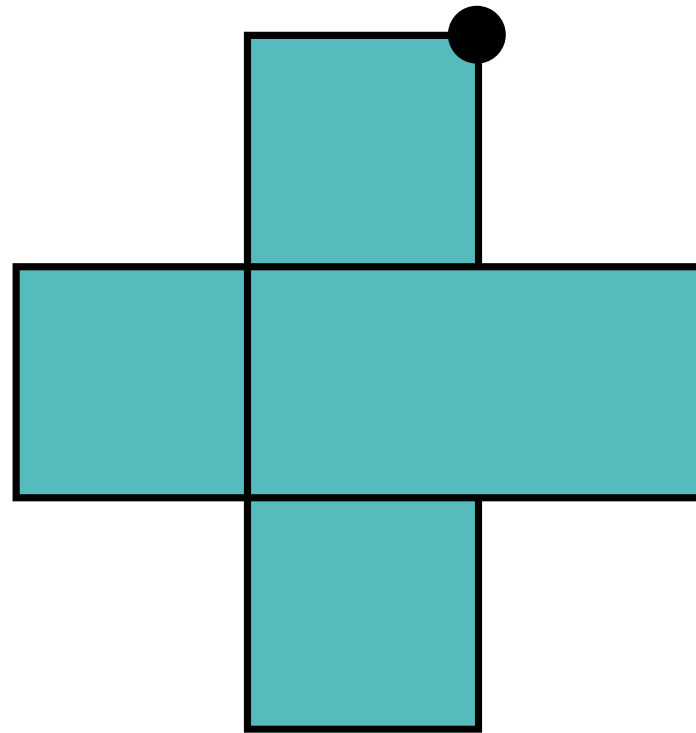
Plan stratégique 2026–2028
École de gestion Telfer
Université d'Ottawa



Plus vert

À Telfer, nous aspirons à bâtir un avenir durable. Il nous appartient collectivement de prendre dès aujourd'hui des décisions pour le bien de l'environnement, de l'économie et des générations futures. Nous devons faire des choix responsables et favoriser des pratiques diverses et inclusives. À l'heure où la mondialisation, la transformation numérique et les changements climatiques s'accélèrent à un rythme jamais vu, nous bâtissons un monde plus vert en outillant nos têtes dirigeantes, en alimentant la réflexion par de nouvelles perspectives et en créant un impact grâce à de meilleurs partenariats, pratiques commerciales et politiques.

telfer.uottawa.ca/fr/meilleur-canada/plus-vert/

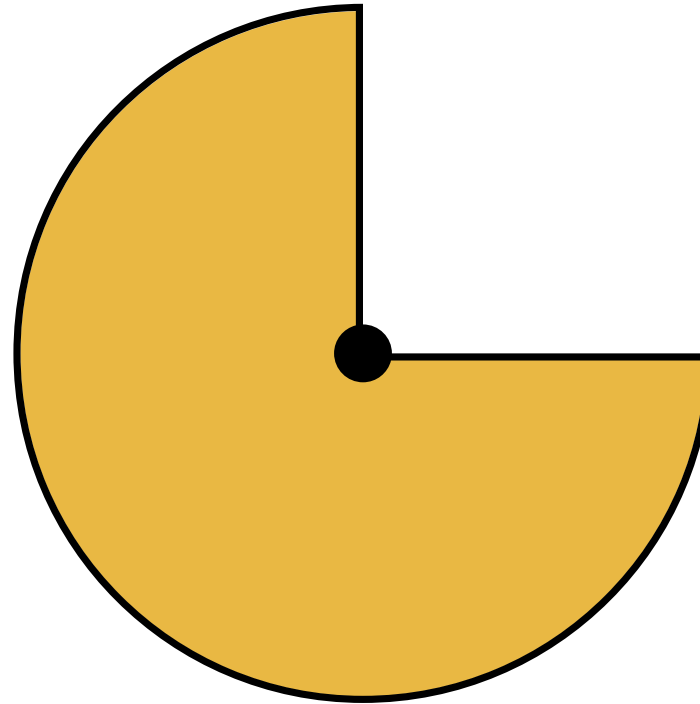


Plus en santé

À Telfer, nous croyons qu'un Canada plus en santé passe par un système de santé fort et des outils qui garantissent le bien-être de la population canadienne. Nous reconnaissons le besoin de transformer en profondeur les systèmes de santé pour assurer l'efficacité des services et en maximiser les résultats pour les patientes et patients. Nous sommes des chefs de file en innovation des systèmes de santé ainsi qu'en recherche et en enseignement dans le domaine de la gestion. En collaboration avec des hôpitaux, des spécialistes de la santé, des services d'administration, des équipes de recherche et des groupes communautaires, nous mettons au point des solutions créatives pour bâtir un Canada et, par extension, un monde plus en santé.

telfer.uottawa.ca/fr/meilleur-canada/plus-en-sante/

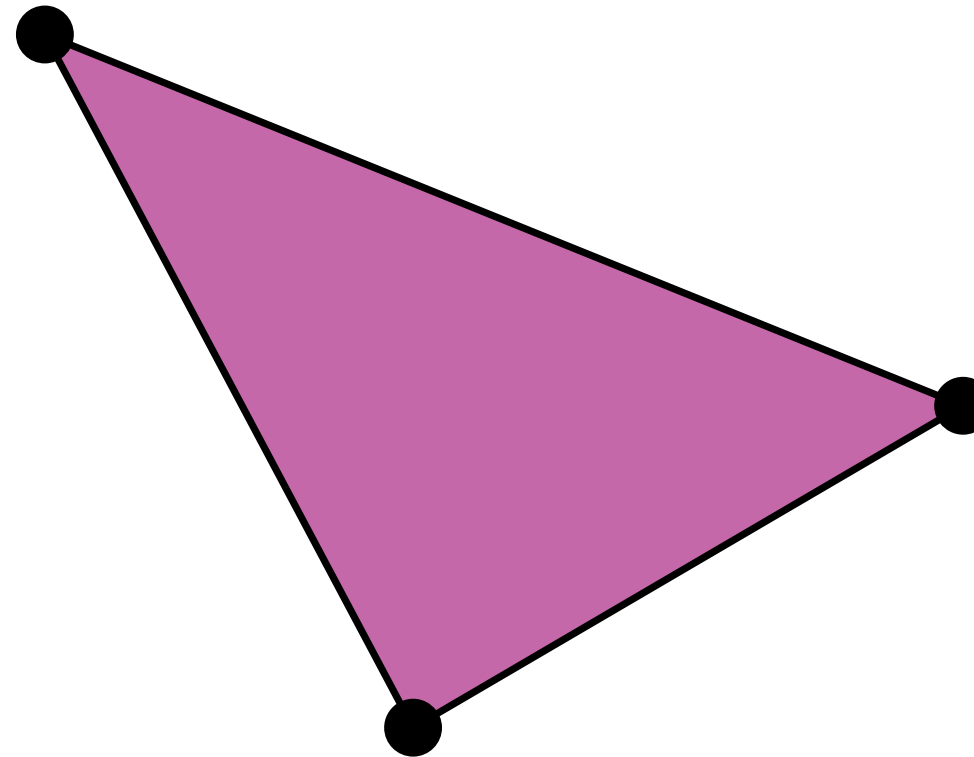
Plan stratégique 2026–2028
École de gestion Telfer
Université d'Ottawa



Plus heureux

À Telfer, notre vision pour un monde plus heureux passe entre autres par la création d'un milieu de travail accessible et accueillant, où l'on priorise le bien-être du personnel. Nos activités de recherche servent à enrichir les connaissances et à créer des formations pour améliorer l'inclusion au travail. Cette vision se retrouve en filigrane dans chacun de nos programmes et de nos activités, afin que les membres de la Telfer Nation puissent cultiver un environnement dynamique, sain et productif. Le corps professoral, la population étudiante, le personnel administratif, la communauté diplômée et nos partenaires unissent leurs forces pour créer un monde plus heureux.

telfer.uottawa.ca/fr/meilleur-canada/plus-heureux/



Plus prospère

À Telfer, nous aspirons également à une croissance économique mondiale innovante et durable. Pour répondre aux besoins de nos partenaires d'ici et d'ailleurs, nos leaders et nos décideurs doivent valoriser la diversité des idées et l'entrepreneuriat inclusif. Nous devons donner l'exemple et mettre à profit notre riche potentiel, en épaulant notamment la prochaine génération d'entreprises familiales. En nouant des partenariats solides, en appuyant des recherches aux retombées concrètes et en offrant des occasions d'apprentissage exceptionnelles, nous contribuons à bâtir un avenir plus prospère.

telfer.uottawa.ca/fr/meilleur-canada/plus-prospere/

Bâtir une meilleure école de gestion

Nos ambitions sont certes audacieuses, mais elles sont à la hauteur de notre volonté et de notre conviction qu'elles peuvent être réalisées. Notre stratégie, tout comme notre visée générale, se matérialise à travers nos programmes et initiatives de haut calibre grâce à une équipe passionnée et à nos ressources.

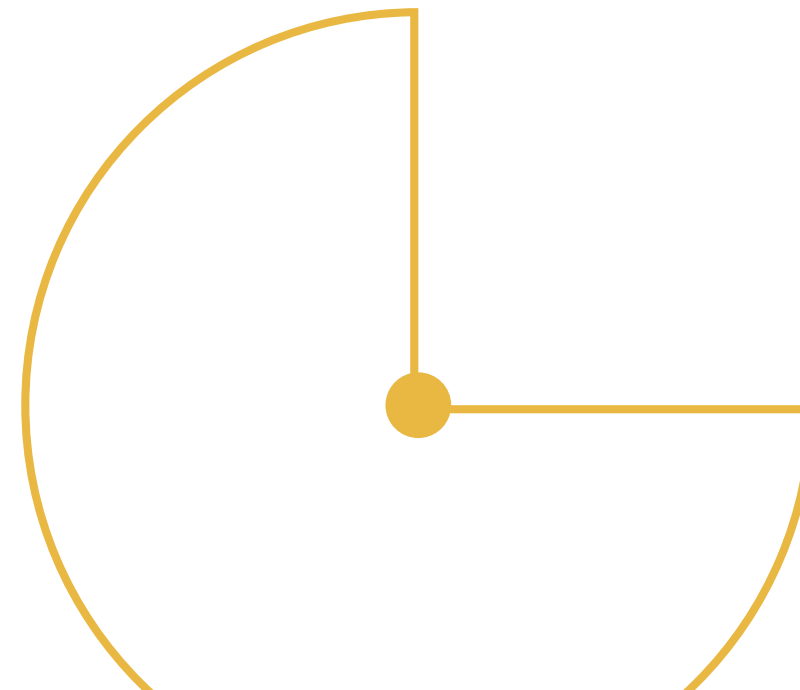
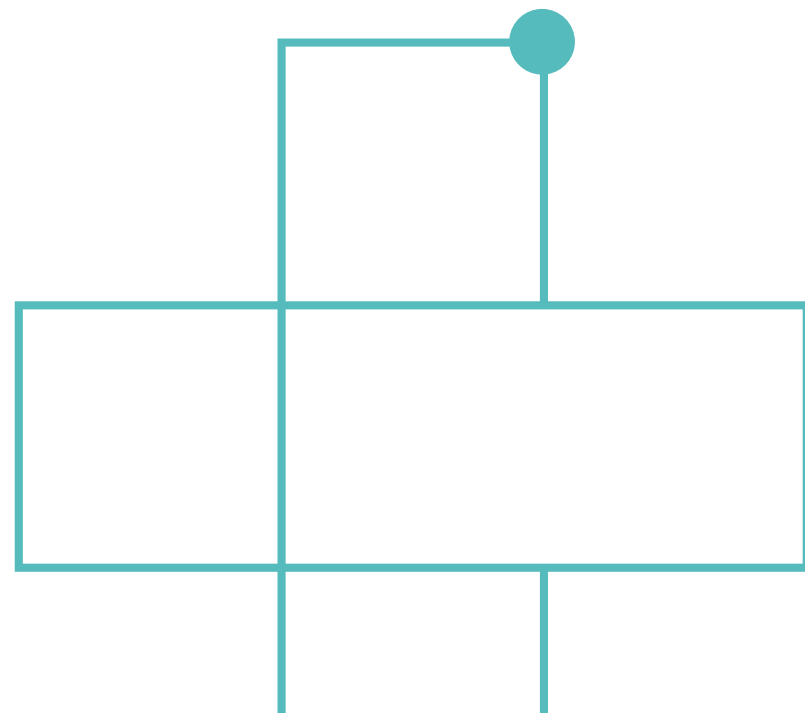
Les pages qui suivent présentent les objectifs précis que nous poursuivons avec ce plan, des exemples d'initiatives qui contribueront à leur réalisation ainsi que les indicateurs dont nous nous doterons pour mesurer objectivement nos progrès.

Visée générale

Être reconnue comme l'une des cinq meilleures écoles de gestion à forte vocation de recherche au Canada

- ✓ Chercher à produire des retombées concrètes grâce à nos recherches
- ✓ Faire en sorte que l'École de gestion Telfer se démarque du lot en intégrant l'apprentissage expérientiel dans tous nos programmes afin d'accroître l'employabilité de nos étudiantes et étudiants et de rehausser notre réputation
- ✓ Maintenir les taux d'inscription et, pour certains programmes, les augmenter en misant sur le recrutement étudiant et la rétention
- ✓ Renforcer nos infrastructures (installations, administration et services) afin de faire progresser nos recherches et nos programmes
- ✓ Soutenir notre personnel et notre culture pour leur épanouissement et un niveau élevé d'engagement
- ✓ Solidifier l'engagement de l'École à l'égard de la durabilité

Plan stratégique 2026–2028
École de gestion Telfer
Université d'Ottawa





Plan stratégique 2026–2028
École de gestion Telfer
Université d'Ottawa

Recherche et programmes de recherche aux cycles supérieurs

Mener des recherches porteuses



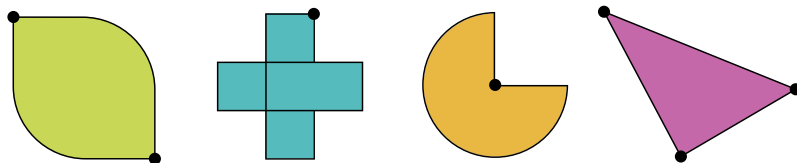
Recherche et programmes de recherche aux cycles supérieurs

La recherche à Telfer a indéniablement le vent dans les voiles et bientôt, notre réputation sera à la hauteur de notre dynamique.

En élargissant et en intensifiant nos activités de recherche, nous serons mieux à même de mener des travaux universitaires influents et de former la prochaine génération de chercheuses et chercheurs. Nous bonifierons également le soutien offert à notre communauté de recherche en dotant le Bureau de la recherche des ressources nécessaires pour gérer les grandes demandes de subventions, renforcer l'intégration des outils et stratégies de mobilisation des connaissances à l'échelle individuelle et organisationnelle, et offrir un accompagnement plus complet post-octroi, ce qui permettra aux membres du corps professoral de se concentrer sur les activités de recherche de haut calibre. Parallèlement, nous nous engageons à améliorer davantage la qualité de la formation offerte dans le cadre des programmes de maîtrise et de doctorat en gestion afin de donner à nos étudiantes et étudiants les moyens d'apporter une contribution significative à leurs disciplines respectives.

Objectifs

- ✓ Maintenir la création et le financement de groupes de recherche en phase avec nos quatre piliers
- ✓ Bonifier le soutien aux activités de recherche qui rayonnent dans la communauté universitaire et au-delà
- ✓ Bonifier le soutien à la recherche sur la durabilité
- ✓ Accroître les structures de soutien à la mobilisation des connaissances au sein de l'École, de la communauté de recherche et de la population étudiante
- ✓ Renforcer notre culture de recherche
- ✓ Enrichir nos programmes de maîtrise et de doctorat en gestion



Initiatives préliminaires

- ☐ Développer nos infrastructures pour encourager les groupes de recherche, nouveaux et existants, à faire demande pour des subventions considérables (chercheuse principale ou chercheur principal)
- ☐ Mettre en place de nouveaux programmes de financement de démarrage et consacrer des heures de travail aux activités de mobilisation des connaissances et de collaboration avec des partenaires non universitaires
- ☐ Bonifier le financement disponible pour les étudiantes et étudiants au doctorat afin de rehausser la qualité des candidates et candidats et d'accroître le nombre d'inscriptions
- ☐ Enrichir la formation proposée en matière de stratégies de mobilisation des connaissances aux membres du corps professoral, et aux cohortes du doctorat et de la maîtrise
- ☐ Institutionnaliser les pratiques de direction de thèse afin de mieux préparer les doctorantes et doctorants pour le marché du travail
- ☐ Mettre en place de nouvelles bourses de recherche en durabilité

Liste préliminaire d'indicateurs de rendement clés

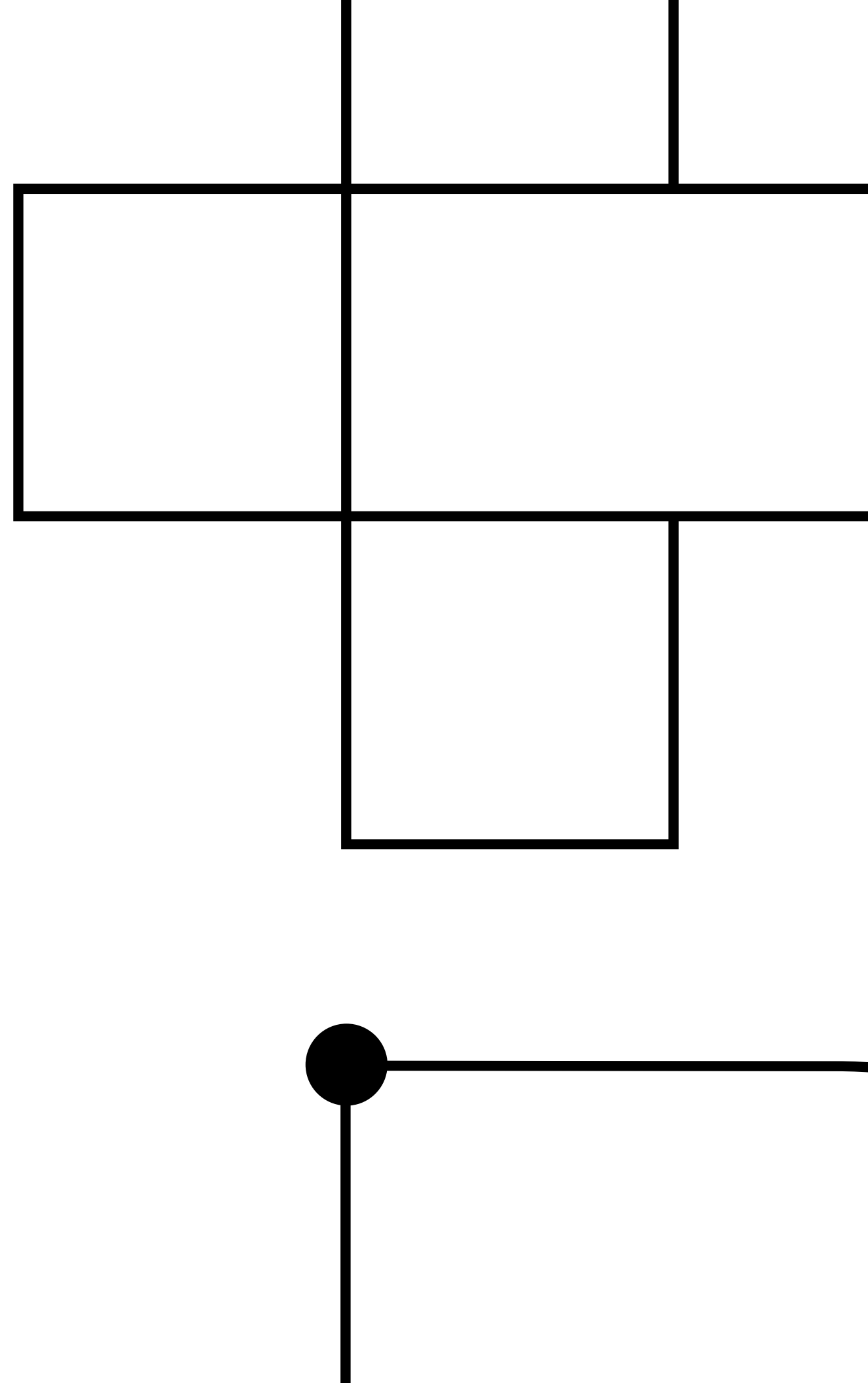
1. Nombre et montant total des subventions reçues par les chercheuses et chercheurs de Telfer
2. Qualité des publications du corps professoral de Telfer, mesurée selon le classement global et le facteur d'impact des revues
3. Indicateurs d'impact sur les utilisatrices et utilisateurs finaux des recherches (responsables d'élaboration des politiques, partenaires d'affaires, membres de la communauté, etc.)
4. Nombre de membres du corps professoral et des cohortes au doctorat et à la maîtrise qui reçoivent de la formation portant expressément sur la mobilisation des connaissances
5. Nombre et type d'activités de mobilisation des connaissances menées par les groupes de recherche, les membres individuels du corps professoral et les étudiantes et étudiants au doctorat
6. Qualité des stages à la maîtrise et au doctorat
7. Qualité des publications et des conférences auxquelles prennent part les doctorantes et doctorants
8. Pourcentage de personnes à la maîtrise et au doctorat qui obtiennent leur diplôme à temps



Plan stratégique 2026–2028
École de gestion Telfer
Université d'Ottawa

Programmes d'études et programmes professionnels

**Offrir l'expérience
d'apprentissage la
plus enrichissante
possible**



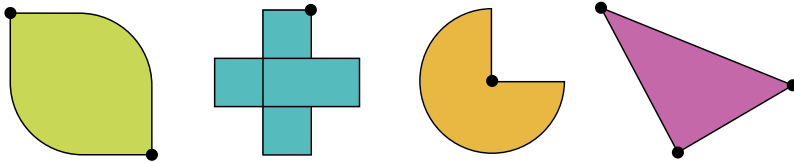


Au cours des trois dernières années, nous avons repensé et procédé à une refonte de l'ensemble de nos programmes en vue d'offrir un contenu novateur et un cursus flexible.

Nous avons trouvé une recette gagnante en misant sur l'apprentissage expérientiel, une approche pédagogique propice non seulement pour l'attraction de futurs étudiantes et étudiants, mais aussi pour les doter de compétences clés pour contribuer à bâtir un Canada (et un monde) plus vert, plus en santé, plus heureux et plus prospère. Tablant sur cette même approche, nous avons décidé de faire de la préparation au marché du travail notre marque distinctive en dotant nos étudiantes et étudiants des connaissances et des compétences requises pour une maîtrise de l'IA et répondre aux nouvelles réalités de l'économie augmentée. Nous poursuivons l'élaboration de nouveaux programmes et microprogrammes, d'autres programmes de diversification de revenus, et de collaboration avec d'autres unités et établissements. Une grande attention sera accordée au recrutement étudiant et à la rétention. Nous chercherons aussi à accroître notre présence à l'international afin de renforcer notre rayonnement mondial et de diversifier notre population étudiante.

Objectifs

- ✓ Intégrer davantage les quatre piliers dans nos programmes d'études et nos activités d'enseignement
- ✓ Concevoir des programmes et des microprogrammes (ou autres formats) attrayants
- ✓ Multiplier les initiatives de rétention de la population étudiante
- ✓ Accroître le contenu sur la durabilité dans tous les programmes
- ✓ Désigner la préparation au marché du travail comme résultat clé de l'apprentissage expérientiel pour tous les étudiants et étudiantes de premier cycle
- ✓ Intégrer dans tous les programmes les connaissances et les compétences requises pour bien maîtriser l'IA



Initiatives préliminaires

- ☐ Offrir au moins quatre activités d'apprentissage expérientiel à chaque personne inscrite au baccalauréat en sciences commerciales (B.Com.)
- ☐ Créer un carrefour d'apprentissage expérientiel
- ☐ Poursuivre l'écologisation de nos programmes de MBA et de B.Com.
- ☐ Créer un microprogramme en gestion immobilière
- ☐ Mettre en place d'autres programmes conjoints comme le MBA, en tandem avec d'autres facultés (p. ex. : Droit, Médecine, Sciences sociales)
- ☐ Offrir un accès direct au MBA en français en Afrique du Nord à l'aide des modules fondés sur les rôles

Liste préliminaire d'indicateurs de rendement clés

1. Pourcentage de personnes au B.Com. en français et en anglais qui effectuent au moins quatre activités d'apprentissage expérientiel
2. Hausse du nombre d'activités et d'ateliers tenus dans les écoles secondaires (environ 50 à 60 d'ici 2028)
3. Hausse du nombre d'inscriptions dans les microprogrammes
4. Ajout de cinq nouveaux pays dans nos programmes d'échange international par la conclusion de nouvelles ententes de mobilité étudiante
5. Nombre de programmes internationaux (partenariats ou programmes conjoints) exécutés en tandem avec des universités à l'international
6. Nombre d'étudiantes et d'étudiants internationaux, et niveau de satisfaction
7. Nombre d'étudiantes et d'étudiants au MBA en français, et niveau de satisfaction
8. Hausse de revenus provenant des nouveaux programmes professionnels d'études supérieures
9. Pourcentage de diplômées et diplômés du B.Com. qui ont atteint le niveau élémentaire de maîtrise de l'IA (d'ici 2028)
10. Pourcentage de diplômées et diplômés du B.Com. qui ont atteint le niveau intermédiaire ou avancé de maîtrise de l'IA (d'ici 2028)



Plan stratégique 2026–2028
École de gestion Telfer
Université d'Ottawa

Communauté diplômée, milieu des affaires et communauté universitaire

**Demeurer utiles aux
communautés que
nous servons**



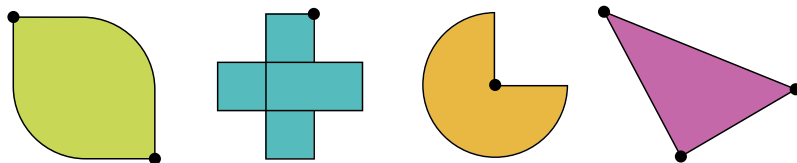
Communauté diplômée, milieu des affaires et communauté universitaire

Nous avons noué des liens étroits avec notre communauté. Nos diplômées et diplômés, tout comme les partenaires communautaires et les organisations d'Ottawa et d'ailleurs, sont toujours plus nombreux à faire appel à nous.

Cette confiance est le résultat d'un vaste effort collectif de nos partenaires internes : communauté de recherche, personnel enseignant, personnel administratif et de soutien et population étudiante. Au-delà des avantages tangibles (accès aux talents, conseils, réseautage, etc.), faire partie de la famille Telfer procure un sentiment d'appartenance à une communauté audacieuse, dynamique et accueillante. Dans notre société où ces communautés se font de plus en plus rares, elles n'en sont que plus importantes.

Objectifs

- ✓ Mobiliser davantage notre communauté
- ✓ Positionner Telfer comme une source d'apprentissage continu
- ✓ Préserver notre réputation en matière de formation de finissantes et de finissants fin prêts pour le marché du travail
- ✓ Offrir des expériences formatrices à l'international afin d'accroître l'employabilité de nos diplômées et diplômés partout dans le monde



Initiatives préliminaires

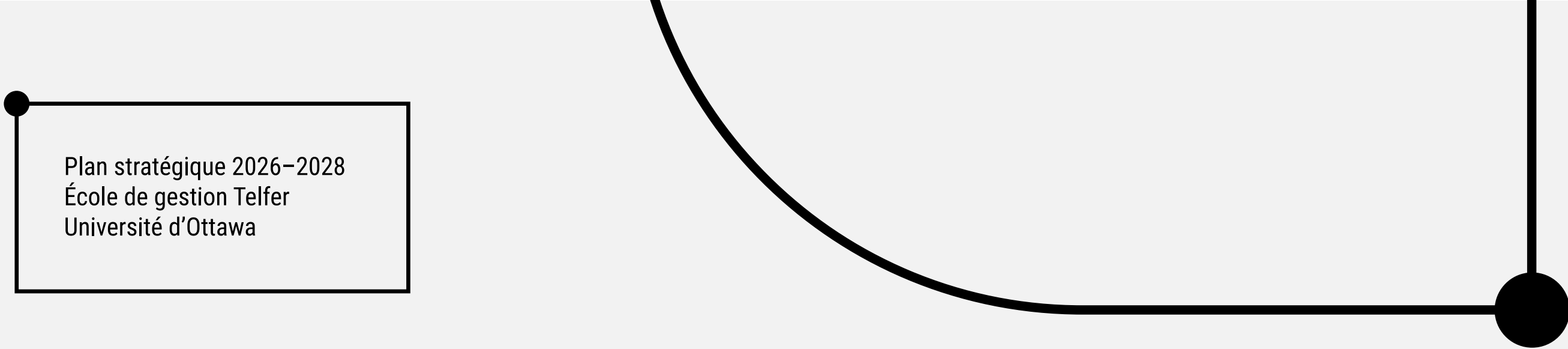
- ☐ Rassembler les différents groupes de diplômées et diplômés
- ☐ Proposer des communications et des événements particulièrement pertinents à la communauté diplômée
- ☐ Promouvoir la notion d'apprentissage continu pour que nos diplômées et diplômés reviennent poursuivre leur formation chez nous
- ☐ Bonifier le Centre des carrières pour que nos étudiantes et étudiants soient prêts à intégrer le marché du travail dès la fin de leurs études
- ☐ Mettre en valeur les échanges internationaux . Mieux faire connaître nos programmes aux organisations et à la communauté étudiante

Liste préliminaire d'indicateurs de rendement clés

1. Participation de la communauté diplômée aux activités
2. Interactions dans les médias sociaux
3. Dons de la communauté diplômée
4. Satisfaction des employeurs à l'égard de nos diplômées et diplômés

« Celle que nous appelons affectueusement la Telfer Nation n'est pas seulement synonyme d'éducation exceptionnelle et d'un formidable réseau; elle a pour objectif de changer la donne pour autrui. »

— Kathryn Tremblay (B.Com. 1995)



Plan stratégique 2026–2028
École de gestion Telfer
Université d'Ottawa

Personnel et culture



**Faire de notre organisation
un milieu plus vert, plus
en santé, plus heureux et
plus prospère**



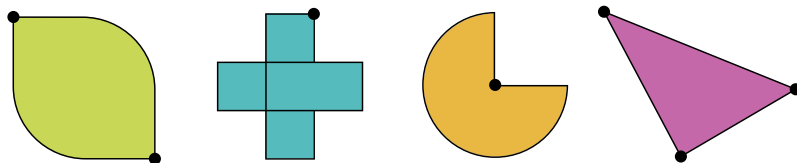
Nous avons à coeur de faire de notre organisation un milieu plus vert, plus en santé, plus heureux et plus prospère.

Les trois dernières années ont été difficiles sur ce plan (reprise postpandémique, Workday, réductions budgétaires, etc.), mais nous avons néanmoins réalisé des avancées notables dans l'amélioration de l'efficacité de nos procédures avec l'aide du comité de réduction des lourdeurs administratives. Les recommandations du groupe de travail sur le développement durable contribueront à la réalisation de nos actions en faveur du pilier Plus vert et celles de l'autre groupe de travail feront de même avec les piliers Plus en santé et Plus heureux.



Objectifs

- ✔ Intégrer le pilier Plus vert à l'administration de l'École de gestion Telfer
- ✔ Développer les piliers Plus en santé et Plus heureux en vue de les intégrer à l'administration de l'École
- ✔ Faire de Telfer un employeur de choix pour le corps professoral et le personnel administratif



Initiatives préliminaires

- ☐ Cultiver une communauté de pratique dynamique en enseignement et en apprentissage (pour favoriser la mise en commun des expériences et des pratiques au sein du corps professoral, épauler les nouvelles recrues, diffuser de l'information et donner de la formation, etc.)
- ☐ Renforcer la culture d'excellence du service
- ☐ Normaliser la pratique de sondages périodiques sur la satisfaction du personnel
- ☐ Procéder à l'étude et à la mise en oeuvre des initiatives de Polaris qui répondent aux besoins organisationnels de Telfer
- ☐ Voir à la création et au renforcement de systèmes opérationnels durables et définir des indicateurs connexes (p. ex. : gestion des denrées, consommation de papier, soutien au transport actif et collectif)

Liste préliminaire d'indicateurs de rendement clés

1. Indicateurs de durabilité des systèmes opérationnels
2. Hausse de la satisfaction du personnel
3. Hausse de la conformité aux normes de service

« À Telfer, nous prenons soin de notre communauté et des gens qui, tous les jours, travaillent à concrétiser notre vision, que ce soit à l'avant-scène en enseignant ou en coulisse, discrètement. »

— Dorra Jemail

Gestionnaire, administration des études de premier cycle



Nos grandes réalisations de 2022 à 2025

Au cours des quatre dernières années, nous avons fait des progrès notables et durables dans l'atteinte de nos objectifs, dont nous brossons ici un portrait sommaire. Nous avons la ferme intention de poursuivre sur cette lancée et de continuer à bâtir une meilleure école de gestion, dans l'immédiat et à long terme.

Réussites générales

(2022–2025)

+26 %

Augmentation du nombre de membres du corps professoral à temps plein se consacrant à la recherche (auparavant 84, maintenant 106)

+8 %

Association de facto du pavillon Desmarais (DMS) au siège de l'École Telfer au vu de la hausse du nombre de cours qui y sont donnés (+8 %) et d'espaces de détente qui sont occupés par sa population étudiante (+27 %)

+26 %

Augmentation du nombre de membres du corps professoral ayant obtenu des subventions externes (soit une hausse de 54 à 68 points de pourcentage, un exploit, Telfer étant la seule faculté de l'Université d'Ottawa ayant enregistré une augmentation)

+233 %

Augmentation du nombre de diplômées et diplômés qui s'impliquent bénévolement auprès de la population étudiante, que ce soit en classe, par le mentorat ou à titre de juges des compétitions de cas d'affaires (auparavant 90, maintenant plus de 300)

+47 %

Augmentation du nombre de bourses de recherche, de bourses professorales et de chaires de recherche (auparavant 19, maintenant 28)

Recherche

(2022–2025)

+22 %

Hausse du financement pour les étudiantes et étudiants au doctorat (auparavant 72 000 \$ par personne, maintenant 88 000 \$)

+100 %

Hausse du taux d'inscription au programme de maîtrise (auparavant 24 personnes, maintenant 48)

+100 %

Augmentation du nombre de groupes de recherche actifs (auparavant 4, maintenant 8)

+42 %

Augmentation du nombre de demandes de subventions (auparavant 26, maintenant 37), avec un taux de succès supérieur à 50 % d'année en année

Montants moyens obtenus en subventions

Subventions Savoir du CRSH	Subventions de développement Savoir du CRSH	Subventions de développement de partenariat du CRSH	Subventions à la découverte du CRSNG	Subvention Alliance du CRSNG	Subventions Projet des IRSC
103 322 \$	65 622 \$	199 638 \$	205 833 \$	143 900 \$	1 220 223 \$
(total de 11)	(total de 17)	(2 ans; total de 3)	(total de 7)	(1 an; total de 1)	(2 ans; total de 3)

Programmes

(2022–2025)

Augmentation de 8 % de la cohorte du baccalauréat en sciences commerciales (B.Com.) en français (comparativement à 3 % en anglais)

Au premier cycle, ajout de plus de 20 nouvelles sections de cours en français au courant des deux dernières années; aux cycles supérieurs, meilleur taux d'inscription au MBA en français de tous les temps et lancement d'un nouveau programme de CPA en français en 2025-2026

Intégration d'au moins un des quatre piliers dans tous les plans de cours de premier cycle – Plus vert : 86 % (auparavant 47 %); Plus en santé : 76 % (auparavant 9 %); Plus heureux : 68 % (auparavant 51 %); Plus prospère : 80 % (auparavant 76 %)

Multiplication des occasions d'apprentissage expérientiel dans tous nos programmes et à tous les cycles

- Expérience immersive au terme de chaque programme de concentration (1 500 étudiantes et étudiants par année)
- Multiplication par cinq de la participation aux compétitions de cas d'affaires (plus de 2 000 étudiantes et étudiants dans 23 compétitions internes et externes)
- Lancement de nouveaux micro-cours à crédits axés sur un apprentissage expérientiel intense dirigé par des membres du corps professoral (sprints d'innovation de Telfer) ou de la population étudiante (CCIPLE – cours créés individuellement par les étudiantes et les étudiants - cours autodirigés)

Création de cinq « nouveaux » microprogrammes (Analytique du sport; Durabilité en gestion; Entrepreneuriat; Recherche; Apprentissage intégré au travail) et bonification de deux microprogrammes existants (Marchés financiers; Conseil en gestion)

Adoption d'une approche plus globale pour cultiver les compétences en leadership et en relations interpersonnelles

- B.Com. : méthodes structurées d'évaluation du travail d'équipe par les pairs et évaluations comportementales à chaque année du programme de B.Com.
- Centre des carrières : nouvelles activités et nouveaux ateliers de développement de carrière assisté par l'IA; salon des associations professionnelles; ateliers d'accroissement des ventes
- MBA : mentorat et accompagnement professionnel de groupe
- MBA pour cadres : programme de développement du leadership en trois trimestres
- MGSS pour cadres : accompagnement et mentorat individuel

Lancement de formules bimodales et hybrides souples dans tous les programmes professionnels d'études supérieures et du premier programme asynchrone entièrement en ligne (MGSS pour cadres)

Développement et engagement communautaire

(2022–2025)

21 M\$

Total record de fonds recueillis, pour une cible de 19 millions (+10,5 %)

+ d'alignement

Dons transformationnels en harmonie avec nos priorités stratégiques

+ de mobilisation

Création stratégique d'activités destinées à dynamiser l'engagement (p. ex. : petit-déjeuner avec le ou la PDG de l'année, réception du doyen, fête d'avant-match Panda pour la communauté diplômée, réception au sommet de la Tour CN, réceptions de la communauté diplômée à Toronto et à Montréal, Atelier de leadership au féminin)

Telfer, ensemble.

Création de comités consultatifs régionaux et regroupement de quatre associations de diplômées et diplômés en une seule : Telfer, ensemble

Administration

(2022–2025)

Création d'un comité de réduction de la lourdeur administrative et mise en oeuvre de nombreuses recommandations, par exemple :

- Nouvelles fonctionnalités et améliorations continues dans TAPS (p. ex. automatisation des rapports annuels et rapports de congés universitaires du corps professoral, choix de cours)
- Formation annuelle de navigation dans Workday pour le corps professoral de Telfer
- Resserrement de la coordination entre les unités administratives (décloisonnement des silos au travail)

Dépôt d'un rapport du groupe de travail sur le développement durable (stade de mise en oeuvre)

Lancement du groupe de travail sur les piliers Plus en santé et Plus heureux en 2025

Refonte complète du site Web pour le recrutement professoral de Telfer et de l'Université d'Ottawa

Accroissement de la participation du personnel professionnel au programme de développement de la gestion

Amélioration de l'expérience du personnel à des fins d'attraction et de rétention

Création du portail d'accueil et d'intégration et de séances d'orientation pour les nouvelles recrues

Renforcement du bilinguisme (entente avec les Services linguistiques, diffusion de ressources, formations pendant les heures régulières de bureau – perfectionnement professionnel)

Renforcement des initiatives d'EDI (création d'un comité d'EDI, promotion d'activités diverses et de principes directeurs)

Renforcement de la culture d'excellence du service en soutien à notre mission d'enseignement et de recherche



École de gestion Telfer
Telfer School of Management

Université d'Ottawa
University of Ottawa

55, av. Laurier Est
Ottawa (Ontario) K1N 6N5

telfer.uottawa.ca

Plan stratégique 2026–2028
École de gestion Telfer
Université d'Ottawa

Plan stratégique 2026–2028
École de gestion Telfer
Université d'Ottawa

Plan stratégique 2026–2028
École de gestion Telfer
Université d'Ottawa

Plan stratégique 2026–2028
École de gestion Telfer
Université d'Ottawa