

Rapport sommaire de l'analyse FOAR

[inscrire le nom du programme]

[inscrire la date]

CADRE DE L'ANALYSE FOAR

Une approche collaborative de dialogue ouvert conçue pour permettre aux programmes de créer une vision commune de l'avenir (Srivastava et Cooperrider, 1990)

Considérée comme une approche postcoloniale potentielle du développement organisationnel (Mir *et al.*, 2003)

Une méthode pour cerner les forces et les possibilités actuelles et en tirer parti, plutôt que de s'attarder sur les problèmes, les lacunes, les faiblesses et les risques

Axée sur la recherche d'actions qui apporteront le plus grand bénéfice à toutes les parties prenantes

Résumé

Le présent rapport résume l'activité d'analyse FOAR stratégique à laquelle le corps professoral du programme [inscrire le nom du programme] a participé le [inscrire la date].

Les résultats sont traités en fonction des Forces, des Occasions, des Aspirations et des Résultats (FOAR) globaux ainsi que dans un résumé des thèmes et objectifs principaux. L'approche de l'analyse FOAR a été choisie afin de faciliter la planification des actions et de passer à travers le processus cyclique d'évaluation des programmes. L'analyse FOAR est un cadre de cueillette d'information et de planification avec une approche orientée sur les forces. Elle cherche à comprendre un système et son environnement par la consultation des parties prenantes pertinentes. Puisque les forces sont mises en lumière, les conversations de l'analyse FOAR sont alors orientées sur ce qui fonctionne déjà bien ainsi que sur les domaines ou programmes à améliorer. L'analyse peut ensuite être utilisée pour cerner les initiatives ou les approches qui attirent l'attention des différentes parties prenantes.

Par la consultation de plusieurs membres du corps professoral, nous avons pu obtenir une image générale d'un système complexe ainsi qu'un éventail de points de vue différents. Cette approche des systèmes tente de déceler les modèles dans l'intégration ainsi que la dynamique des nombreuses relations et interactions entre les personnes, les programmes, les fonctions et l'environnement au sens large. Ceci aide les parties prenantes à comprendre, de façon approfondie, le fonctionnement du système et l'incidence que peut avoir leur propre contribution.

Selon l'information recueillie dans le cadre des conversations de l'analyse FOAR, on recommande d'orienter les objectifs du programme [inscrire le nom du programme] dans les domaines suivants :

- Objectif n° 1
- Objectif n° 2
- Objectif n° 3
- Objectif n° 4

Les résultats du présent rapport peuvent servir à formuler le plan d'action de l'évaluation du programme ou d'autres activités de planification du programme.

Occasions

Les personnes participantes ont dû réfléchir aux occasions qui se présentent au département et aux programmes à l'aide de quatre questions : 1) À quels changements peut-on s'attendre dans les trois à cinq prochaines années? 2) Quelles forces ou tendances externes peuvent avoir une incidence sur les programmes? 3) Quelles occasions se présentent à nous? 4) Que demandent déjà les étudiant.e.s, le corps professoral ou la communauté?

L'exercice a mis de l'avant les domaines suivants où des occasions immédiates se présentent. Les priorités de ces occasions doivent être établies et un plan d'action doit être créé.

| Domaine prévu de changement/croissance | Énoncés à l'appui |
|---|--------------------------|
| | • |
| | • |
| | • |
| | • |

Aspirations

Les aspirations reflètent les valeurs des membres du corps professoral mobilisé.e.s dans le développement et l'exécution du programme. Les personnes participantes ont dû réfléchir aux aspirations qui se présentent au département et aux programmes à l'aide de quatre questions :

1) Qu'est-ce qui nous passionne profondément? 2) Quelle amélioration espérons-nous apporter pour les étudiant.e.s, le corps professoral et le personnel? 3) À quoi ressemble l'avenir que nous souhaitons voir se dessiner? 4) Quels projets, programmes ou processus nous permettront de réaliser nos aspirations?

Grâce aux énoncés recueillis pendant l'activité d'analyse FOAR, les résumés ci-dessous reflètent les aspirations jugées importantes à considérer par le groupe pour favoriser la croissance continue et la réussite. Les aspirations à ce niveau peuvent servir d'objectifs opérationnels avec des cibles orientées par des initiatives précises ou des résultats souhaités.

| Objectifs ou aspirations pour l'avenir | Énoncés à l'appui |
|---|--------------------------|
| | • |
| | • |
| | • |
| | • |
| | • |

Résultats

Les personnes participantes ont dû réfléchir aux résultats mesurables du département et des programmes à l'aide de quatre questions : 1) Compte tenu de nos forces, de nos occasions et de nos aspirations, quelles données concrètes indiqueront que nous sommes en voie d'atteindre nos objectifs? 2) Quels résultats mesurables souhaitons-nous obtenir? 3) Quels sont les éléments qui feront notre renommée? 4) Quelles sont les ressources nécessaires pour mettre en œuvre nos initiatives et projets les plus importants?

Il s'agit d'une ébauche de la compilation de certaines mesures traitées lors de l'activité d'analyse FOAR. J'ai fait de mon mieux pour les harmoniser avec les forces, les occasions et les aspirations indiquées précédemment. Par conséquent, bon nombre se chevauchent et ont été regroupées dans les domaines ci-dessous. Ces objectifs généraux et les mesures sont donc présentés à titre de point de départ pour la planification des actions.

| Objectif | Mesures potentielles |
|----------|----------------------|
| | • |
| | • |
| | • |
| | • |
| | • |
| | • |
| | • |

Résumé et prochaines étapes

Selon les conversations qui ont eu lieu lors de l'activité d'analyse FOAR, de nombreux thèmes similaires ont été présentés. Ces aspirations et les objectifs subséquents doivent être décomposés davantage pour obtenir des tâches et des actions précises. Je suggère donc que le département assume la responsabilité partagée pour l'établissement des objectifs et la gestion de projet, avec des possibilités intégrées pour communiquer les progrès lors de réunions à intervalles réguliers. La progression vers les objectifs doit être soulignée et célébrée. Ainsi, des projets pilotes peuvent être utilisés pour mettre à l'essai de nouvelles initiatives et façonner de nouvelles occasions.

Le bureau de l'assurance de la qualité organisera un atelier de planification des actions au début du printemps. Cet atelier vise à créer un espace où le corps professoral et les doyen.ne.s discutent des conclusions de l'évaluation des programmes et établissent les objectifs pour améliorer ceux-ci. Au cours de l'atelier, les personnes participantes devront :

- penser aux forces, aux occasions, aux aspirations et aux résultats présentés lors de l'activité d'analyse FOAR
- relever les thèmes généraux évidents dans toutes les données recueillies au cours de l'évaluation du programme (p. ex. sondages, recommandations de la personne responsable de l'évaluation externe, données sur la réussite étudiante, etc.)
- établir des objectifs en fonction de ces thèmes (environ six à dix)
- étudier les cadres pour la mise en œuvre des objectifs

Après l'atelier, nous recommandons que le département participe à une série de réunions d'élaboration du plan d'action afin de :

- définir les objectifs et déterminer les tâches, les étapes importantes et les personnes responsables
- remplir le modèle du plan d'action
- présenter le plan d'action au doyen.ne et au Conseil de faculté pour approbation
- intégrer le plan d'action dans le rapport final
- soumettre le rapport final au comité de la planification et des priorités universitaires

Au plaisir de continuer à collaborer avec vous sur les objectifs et les plans d'action de votre département!

Bibliographie

- Mir, R. A., Mir, A., et Upadhyaya, P. (2003). « Toward a postcolonial reading of organizational control. Dans *Postcolonial theory and organizational analysis: A critical engagement* (p. 47-73). Palgrave Macmillan.
- Srivastva, S., et Cooperrider, D. (1990). *Appreciative management and leadership: The power of positive thought and action in organizations*. Jossey-Bass.
- Stavros, J., et Cole, M. L. (2013). SOARing towards positive transformation and change (en anglais). *The ABAC ODI Visions.Action.Outcome*, 1(1), 10-34.
- Stavros, J.M., Cooperrider, D. L., et Kelley, D.L. (2003). Strategic inquiry appreciative intent: Inspiration to SOAR, a new framework for strategic planning (en anglais). *AI Practitioner*. 10-17 novembre.
- Stavros, J.M., et Hinrichs, G. (2009). *The thin book of SOAR: Building strengths-based strategy*. Thin Book Publishing Co.