



Adopté par le Conseil des gouverneurs
le 27 mars 2025 et approuvé par le
ministre par intérim de l'Éducation
postsecondaire, de la Formation
et du Travail le 3 juin 2025.



Cadre de gestion et guide
à la reddition de comptes

2025 • 2026

ccnb.ca

Une publication du Collège communautaire du
Nouveau-Brunswick

Mars 2025

Pour en obtenir un exemplaire, communiquez avec le :

Collège communautaire du Nouveau-Brunswick
C. P. 700
Bathurst (Nouveau-Brunswick) E2A 3Z6

Téléphone : 855-676-2262
Télécopieur : 506-547-2741
Page Web : ccnb.ca

Le Cadre de gestion et le guide à la reddition de comptes 2025-2026 ont été adoptés par le Conseil des gouverneurs du CCNB le 27 mars 2025) et approuvé par le ministre par intérim de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail le 3 juin 2025.

Version du 3 juin 2025

Table des matières

1.	But et étendue	1
2.	Concept général	2
2.1.	Cycle conjoncturel général.....	2
2.1.1.	Planification.....	2
2.1.2.	Réalisation	2
2.1.3.	Reddition de comptes	2
2.1.4.	Amélioration continue	3
2.2.	Documentation conformément aux exigences légales	4
3.	Plan stratégique	6
4.	Plan d'affaires	6
4.1.	Sommaire des principales composantes du Plan d'affaires	6
5.	Programmes d'études.....	7
5.1	Analyse de l'environnement.....	7
5.2	Processus d'évaluation et d'assurance qualité des programmes.....	8
5.3	Mise sur pied et développement de nouveaux programmes	9
5.4	Transfert des programmes.....	9
5.5	Identification des programmes sous surveillance (à risque) et suspension de programmes ..	9
6.	Revue de services	9
7.	Budget	10
8.	Rapport annuel	10
8.1.	Sommaire des principales composantes du Rapport annuel	11
9.	Examen organisationnel et opérationnel quinquennal	11
9.1.	Sommaire des principales composantes de l'examen organisationnel et opérationnel	11

Annexes

Annexe I – Tableau de rendement – Programmes d'études et services	12
Annexe II – Tableau de bord du CCNB.....	13
Annexe III – Descriptif des éléments, indicateurs, sources des données et repères de rendement	17

Vision

Être un chef de file innovant
en développement du potentiel
humain et communautaire.

Mission

Transformer nos communautés
en développant le plein potentiel
des personnes apprenantes
et des employeurs.

Valeurs

L'**inclusion** nous rassemble.
L'**innovation** nous transforme.
L'**agilité** nous propulse.
La **collaboration** nous développe.

1. But et étendue

Le présent guide vise à répondre aux exigences de la *Loi sur les collèges communautaires du Nouveau-Brunswick* (sanctionnée le 26 mars 2010), en particulier aux articles 19(1), 19(2) et 19(3). La ou le ministre de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail (MÉPFT) doit approuver les lignes directrices pour la préparation de certains documents ou la conduite de certaines activités du Collège communautaire du Nouveau-Brunswick (CCNB).

Plus spécifiquement, il s'agit des articles suivants :

- les articles 20(1), 20(2) et 20(3) de la Loi, portant sur l'établissement de lignes directrices pour l'évaluation, la mise sur pied, le développement, la suspension et le transfert de programmes d'études;
- les articles 21(1), 21(2) et 21(3) de la Loi, portant sur l'établissement de lignes directrices pour l'évaluation, la mise sur pied, le développement et la suspension de services;
- les articles 26(1) et 26(2) de la Loi, portant sur l'établissement de lignes directrices visant la préparation d'un plan d'affaires annuel, et;
- les articles 27(1), 27(2), 27(3) et 27(4) de la Loi, portant sur l'établissement de lignes directrices visant la conduite d'un examen organisationnel et opérationnel.

De plus, puisque quelques autres documents clés ou activités prescrites dans la Loi s'intègrent complètement aux éléments susmentionnés, le présent guide vise aussi à regrouper dans une seule publication les lignes directrices relatives à d'autres articles de la Loi :

- l'article 24, portant sur les états financiers audités;
- l'article 25, portant sur le rapport annuel;
- l'article 28, portant sur le plan stratégique et;
- l'article 31, portant sur le budget.

Le guide répond également aux exigences de la *Loi sur la reddition de comptes et l'amélioration continue* (sanctionnée le 21 juin 2013), plus spécifiquement, en référence aux documents suivants :

- l'article 3 de la Loi, portant sur la **Lettre-mandat du Gouvernement** du ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail (MEPFT), adressée à la présidence du Conseil des gouverneurs du CCNB, qui donne les orientations stratégiques et opérationnelles sous l'autorité du ministère à privilégier par le CCNB et précise des indicateurs de performance et des cibles. La Lettre-mandat la plus récente en vigueur a préséance et est prise en compte lors de l'élaboration du Plan d'affaires;
- les articles 4(1), 4(2) et 4(3) de la Loi, portant sur le **Plan d'affaires annuel**;
- les articles 15(2) et 5(3) de la Loi, portant sur les exigences pour le **Rapport annuel** conformément à la *Loi sur les collèges communautaires du Nouveau-Brunswick*; et
- les articles 6(1), 6(2) et 6(3) portant sur le **Protocole d'entente** entre le ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail (MEPFT) et le Collège communautaire du Nouveau-Brunswick (CCNB).

2. Concept général

Le cadre est fondé sur les principes de la transparence et de la reddition de comptes auprès du gouvernement. Des ressources et des responsabilités sont attribuées au CCNB afin d'accomplir sa mission. Il est tenu de rendre publics ses orientations stratégiques, son engagement envers la livraison de services aux contribuables, son utilisation des ressources mises à sa disposition et les résultats atteints.

Le CCNB privilégie une **gestion axée sur les résultats (GAR)**, une approche cyclique de gestion qui se concentre de façon systématique sur les résultats escomptés et donnant le choix aux gestionnaires quant aux moyens les plus appropriés favorisant leur atteinte. En l'occurrence, le résultat se concentre sur le changement recherché plutôt que sur l'action à mener.

Les résultats escomptés du Plan stratégique 2022-2027 sont reflétés dans ce document. Le niveau d'atteinte de chaque résultat est mesuré sur la base d'indicateurs pour lesquels des cibles sont identifiées pour une période donnée. La mise en place et l'utilisation de systèmes d'information permettent de suivre l'évolution de chacun des résultats en lien avec chacun des indicateurs.

Dans un souci de reddition de comptes avec diligence raisonnable, le suivi du Plan stratégique 2022-2027 prend son ancrage sur des informations et données probantes générées pour appuyer la production des rapports requis conformément aux exigences légales.

2.1. Cycle conjoncturel général

Sur le plan organisationnel et opérationnel, le CCNB planifie, met en place et examine ses programmes et ses services en utilisant les documents clés prescrits dans ce guide. Le cycle conjoncturel général est constitué de quatre étapes :

2.1.1. Planification

La planification se fait à tous les niveaux de l'organisation et constitue la première étape d'intégration de la démarche de gestion axée sur les résultats. C'est dès cette étape que le CCNB s'engage publiquement envers sa clientèle, le gouvernement et la population. Le plan stratégique qui résulte de cette étape établit les grandes orientations pour cinq ans. De ce dernier découle un plan d'affaires qui vise à préciser l'opérationnalisation des résultats à atteindre sur une base annuelle.

Annuellement, des analyses sont réalisées sur la base des indicateurs et des cibles inscrits au Plan stratégique 2022-2027, notamment pour les secteurs clés du CCNB.

2.1.2. Réalisation

Le CCNB exécute son plan d'affaires annuel et assure le suivi et la mesure du rendement tout au long de sa mise en œuvre afin de s'adapter aux changements, aux imprévus, aux urgences et aux contraintes qui peuvent survenir. Cette étape est appuyée par un cadre de gestion.

2.1.3. Reddition de comptes

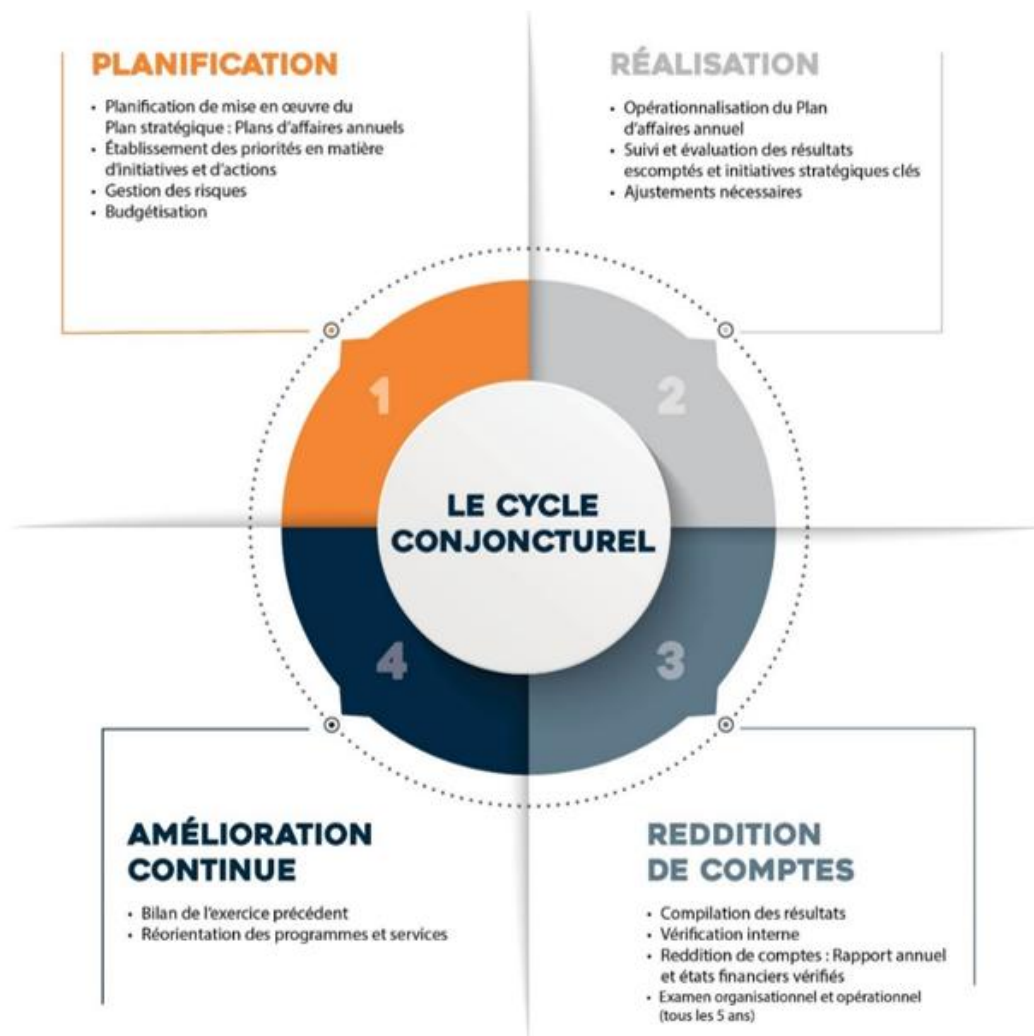
La reddition de comptes est l'étape visant à rapporter publiquement le progrès quant à l'atteinte des résultats inscrits dans le Plan d'affaires annuel et le Plan stratégique conformément à la *Loi sur la reddition de comptes et l'amélioration continue*.

2.1.4. Amélioration continue

Le CCNB conduit une démarche d'amélioration continue par laquelle il passe périodiquement en revue ses programmes et ses services afin d'en tirer des leçons. Cette démarche met en lumière des pistes de réflexion, dégage des leçons apprises, pose un regard critique sur l'organisation et sa gestion, analyse l'efficacité et l'efficience des opérations, mesure l'atteinte des résultats stratégiques et apprécie les moyens utilisés en vue de la réalisation optimale du Plan stratégique.

Cette étape permet d'identifier les actions et les réalignements nécessaires et de proposer les prochaines initiatives qui alimenteront l'étape de planification du prochain cycle, relançant ainsi le prochain cycle annuel. À la fin d'un cinquième cycle annuel, un examen organisationnel et opérationnel complet est mené en vue d'évaluer la performance globale du CCNB, le respect de sa mission et l'atteinte de ses résultats, afin d'assurer son plein développement et de s'ajuster aux attentes de la société en évolution constante.

PLAN STRATÉGIQUE (tous les 5 ans)



2.2. Documentation conformément aux exigences légales

Tableau sommaire des documents clés, responsabilités et échéanciers				
Document clé	Articles	Approbation	Échéance/ Publication	Notes
Cadre de gestion et guide à la reddition de comptes	19(1) 19(2) 19(3)	Conseil des gouverneurs et ministre responsable	31 mars	<ul style="list-style-type: none"> Document comprenant les lignes directrices pour la revue des programmes d'études, la revue des services et les autres secteurs du CCNB, le plan d'affaires, l'examen organisationnel et opérationnel quinquennal. Le Cadre de gestion et guide à la reddition de comptes est actualisé annuellement et approuvé par le Conseil des gouverneurs en mars.
			31 mai Intranet Web	<ul style="list-style-type: none"> Publié une fois approuvé par la ou le ministre responsable.
Programmes d'études	20(1) 20(2) 20(3)	Présidence-direction générale	31 mai	<ul style="list-style-type: none"> Les lignes directrices pour les programmes d'étude sont approuvées annuellement par le biais du Cadre de gestion et guide de reddition de comptes et sont présentées à la présidence-direction générale pour approbation.
Services	21(1) 21(2) 21(3)	Présidence-direction générale	31 mai	<ul style="list-style-type: none"> Les lignes directrices pour les services sont approuvées annuellement, par le biais du Cadre de gestion et guide de reddition de comptes, et sont présentées à la présidence-direction générale pour approbation.
			Non publié	
États financiers audités	24	Conseil des gouverneurs	30 juin (voir Rapport annuel)	<ul style="list-style-type: none"> Soumis à la ou au ministre responsable le 30 juin.
Rapport annuel (avec états financiers audités)	25(1) 25(2) 25(3)	Conseil des gouverneurs	30 septembre	<ul style="list-style-type: none"> Le rapport annuel est déposé au Conseil des gouverneurs pour approbation. Une copie est soumise à la ou au ministre responsable.
			Intranet Web	
Examen organisationnel et opérationnel quinquennal	27(1) 27(2) 27(3) 27(4)	Conseil des gouverneurs et ministre responsable	Tous les cinq ans 30 juin	<ul style="list-style-type: none"> Le prochain examen organisationnel quinquennal couvrira la période du 1^{er} juillet 2020 au 30 juin 2025.
			Décembre 2025	<ul style="list-style-type: none"> Le rapport définitif est adopté par le Conseil des gouverneurs et soumis à la ou au ministre responsable.
			Intranet Web	<ul style="list-style-type: none"> Publié une fois approuvé par la ou le ministre responsable.

Tableau sommaire des documents clés, responsabilités et échéanciers				
Document clé	Articles	Approbation	Échéance/ Publication	Notes
Plan stratégique	28(1) 28(2)	Conseil des gouverneurs et ministre responsable	30 novembre Intranet Web	<ul style="list-style-type: none"> Un document développé tous <u>les cinq ans</u> (exercice de base 2011) est passé en revue tous les ans. Au besoin, la présidence-direction générale et le Conseil des gouverneurs peuvent recommander des examens annuels. Le plan stratégique 2022-2027 (version 2.0) est celui qui est présentement en vigueur.
Budget	31(1) 31(2)	Conseil des gouverneurs et ministre responsable	30 septembre (Budget en capital) 31 décembre (Budget) (voir Plan d'affaires)	<ul style="list-style-type: none"> Le budget en capital est soumis à la ou le ministre responsable au plus tard le 30 septembre. Les prévisions des revenus et des dépenses sont soumises annuellement en réponse à la demande de la ou du ministre responsable, date en vigueur actuellement au plus tard le 31 décembre. Les prévisions des revenus et des dépenses publiées sont intégrées au Plan d'affaires annuel et au Rapport annuel.
Plan d'affaires (avec budget)	26(1) 26(2)	Conseil des gouverneurs et ministre responsable	31 décembre Intranet Web	<ul style="list-style-type: none"> Un document est développé tous <u>les ans</u>. Le Plan d'affaires annuel est soumis à la ou le ministre pour approbation au plus tard le 31 décembre. Publié une fois approuvé par la ou le ministre responsable.
Protocole d'entente avec le MÉPFT	6(1) 6(2) 6(3) LRCAC	Conseil des gouverneurs et ministre responsable	Tous les 3 ans 31 octobre 2023 Intranet Web	<ul style="list-style-type: none"> Le protocole est développé en collaboration avec le ministère de l'ÉPFT, selon la forme approuvée par le Conseil exécutif. Le protocole sera soumis à la présidence-direction générale et au Conseil des gouverneurs pour signatures une fois le protocole approuvé et signé par la ou le sous-ministre et la ou le ministre responsables. Publié une fois approuvé et signé par tous les signataires.

3. Plan stratégique

Le Plan stratégique 2022-2027 est la carte routière du CCNB jusqu'au 31 mars 2027. Les actions privilégiées favoriseront notre pertinence ainsi que l'arrimage de nos actions avec les nouvelles réalités du marché du travail et de notre environnement socioéconomique. Ce plan a fait l'objet de plusieurs consultations internes et externes et a été élaboré avec l'ensemble du Conseil d'orientation et du Conseil des gouverneurs du CCNB dans un esprit de collaboration et de concertation. Le Plan stratégique présente la vision, la mission, les valeurs, les axes stratégiques et les résultats escomptés ainsi que les indicateurs et les cibles visées au terme de sa mise en œuvre. Une fois officiellement approuvé par la présidence-direction générale et le Conseil des gouverneurs, le Plan stratégique est publié sur le site Web du CCNB.

Le tableau de bord du rendement de chaque plan d'affaires découlant du Plan stratégique est l'outil privilégié par la présidence-direction générale pour assurer l'état d'avancement du Plan stratégique et pour apprécier le niveau d'atteinte des résultats attendus. Un tableau de bord du rendement permettra de tenir informé le Conseil des gouverneurs des résultats selon les périodes prescrites.

4. Plan d'affaires

Le Plan d'affaires assure la mise en œuvre du Plan stratégique en mettant l'accent sur la prochaine année de planification et prend en considération les ressources dont dispose le CCNB, ainsi que la façon dont on compte s'en servir pour atteindre les objectifs poursuivis.

Le Plan d'affaires est assujéti à l'approbation de la présidence-direction générale et du Conseil des gouverneurs avant sa soumission pour approbation au gouvernement et son exécution. Une fois qu'il est approuvé, le document officiel est publié sur le site Web du CCNB.

Le processus budgétaire est intégré au processus d'élaboration du Plan d'affaires puisque la présentation du budget accompagne le Plan d'affaires.

4.1. Sommaire des principales composantes du Plan d'affaires

De façon non exclusive, le document présente :

- Message de la présidence du Conseil des gouverneurs (renferme une déclaration portant que la présidence est chargée de sa préparation et de l'atteinte des buts et des objectifs particuliers qui y sont exposés);
- Message de la présidence-direction générale;
- Vision, mission, valeurs, axes stratégiques et résultats escomptés; et
- Vue d'ensemble.

Cette partie résume le cadre de gestion du CCNB et tient compte de la mission et des valeurs. On y discute également de l'engagement du CCNB envers des pratiques de gestion de qualité, de gestion efficace et efficiente des ressources (y compris les ressources humaines) ainsi que de l'amélioration continue de pratiques en matière de conception, de développement et de prestation de services. Ce document inclut l'orientation stratégique que le gouvernement a choisie dans le cadre de son mandat, tel que le ou la ministre responsable lui a communiqué et son mandat tel qu'il est énoncé dans la loi.

Les principales sections du document sont :

- Sommaire et recommandations
- Contexte et enjeux
- Résultats escomptés, initiatives stratégiques clés et recommandations
- Financement
- Annexes
 - Tableau de bord des indicateurs GNB
 - Tableau de bord du CCNB
 - Prévisions des revenus et des dépenses
 - État des revenus et dépenses des trois dernières années
 - Conseil des gouverneurs et Conseil de direction (organigrammes)

5. Programmes d'études

Les programmes d'études du CCNB s'inscrivent dans la perspective du Plan stratégique couvrant la période de 2022 à 2027. Ainsi, les activités sont planifiées, établies et examinées d'une manière professionnelle et sont consignées dans des documents clés.

Un de ces documents, intitulé Plan Perspectives, répond aux paragraphes 20(1), 20(2) et 20(3) de la Loi portant sur l'établissement de lignes directrices pour l'évaluation, la mise sur pied, le développement, la suspension et le transfert de programmes d'études. Ce document est le guide confirmant le processus et les démarches pour s'assurer que les programmes de formation répondent aux besoins actuels et futurs des employeurs, qu'ils sont accessibles, qu'ils s'alignent avec les tendances du marché et qu'ils maintiennent un haut niveau de qualité. Les démarches retenues permettent, d'une part, la compréhension de la situation actuelle, et d'autre part, la cueillette et l'analyse des informations et données afin de faciliter et appuyer la prise de décisions.

Conformément à l'article 20 de la *Loi sur les collèges communautaires du Nouveau-Brunswick*, les résultats de l'analyse sont soutenus par des informations et données fiables confirmant les décisions à prendre relatives aux actions suivantes :

- L'évaluation des programmes d'études existants;
- La mise sur pied de nouveaux programmes ou cohortes;
- Le développement de nouveaux programmes;
- La suspension de programmes; et
- Le transfert de programmes.

5.1 Analyse de l'environnement

L'analyse externe porte un regard sur les éléments qui peuvent influencer la programmation offerte au CCNB. Ceci peut inclure des facteurs tels que le contexte politique, la situation économique et les priorités de développement pour la province. Ces données sont utilisées dans l'évaluation de programmes existants, dans la mise sur pied et le développement de nouveaux programmes, la suspension de programmes et le transfert de programmes.

- *Macro-environnement* : Un regard est porté sur les traits saillants de l'environnement socioculturel, politique, juridique, technologique, écologique et démographique qui peuvent influencer sur l'offre des programmes au CCNB. Le contexte démographique peut inclure des données sur les populations existantes et la structure des âges de la population étudiante potentielle. Des statistiques provenant de la Classification nationale des professions (CNP) et du système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) peuvent aussi servir à l'analyse.

- *Analyse du marché du travail* : Les analyses de marché fournissent des renseignements qui sont recueillis à partir de récentes prévisions (obtenues au cours des trois dernières années) sur le marché du travail pour le programme ou le secteur visé. Ces données comprennent des prévisions nationales et provinciales par profession, des publications du secteur et de l'industrie ou encore de l'information du conseil sectoriel national. Lorsque ces données sont insuffisantes, le CCNB effectue une nouvelle demande d'analyse du marché du travail par le biais d'une firme externe spécialisée.
- *Consultation auprès de l'industrie* : La rétroaction de l'industrie nous renseigne sur les nouvelles tendances, les compétences périmées, les nouvelles compétences requises pour exercer la profession. Plusieurs programmes offerts au CCNB font l'objet d'un agrément ou d'une reconnaissance externe. Plusieurs programmes mènent à une certification pour un métier reconnu par Apprentissage et Certification professionnelle.
- L'obtention d'un agrément, d'une reconnaissance externe ou d'une reconnaissance d'Apprentissage et Certification professionnelle pour un programme signifie que les normes d'enseignement établies par les autorités professionnelles sont respectées et que le programme est conforme au développement des compétences professionnelles exigées des futures personnes diplômées. L'atteinte et le maintien des normes établies par une autorité professionnelle sont une source de fierté pour le CCNB, car ils témoignent de la qualité du programme auprès de la population étudiante, des employeurs et des établissements avec lesquels le CCNB conclut des ententes.
- *Analyse de la concurrence* : L'analyse permet de dresser une liste des établissements qui offrent la formation dans le programme ou le secteur évalué. Le profil de la concurrence fournit des statistiques permettant de se comparer avec d'autres établissements à l'intérieur et à l'extérieur de la province, d'évaluer les similarités et les différences pour le programme ou le secteur, d'évaluer les possibilités de conflits quand vient le temps d'effectuer les placements et les stages, etc.

5.2 Processus d'évaluation et d'assurance qualité des programmes

L'évaluation annuelle des programmes consiste en un processus rigoureux pour évaluer les programmes présentement offerts par le CCNB. Elle consiste à évaluer la qualité des programmes, leur pertinence, l'alignement avec les besoins du marché et la réussite des étudiantes et des étudiants, etc. Ce processus assure un cycle d'amélioration continue dans tous les programmes et permet l'actualisation des résultats d'apprentissage avec les besoins changeants des employeurs. Les données sont recueillies par le biais de divers outils (sondage annuel sur le placement des personnes diplômées, analyse de la revue des programmes, etc.) et fournissent de l'information par cohorte, par programme et par campus.

De façon non exhaustive, les critères suivants sont considérés lors des analyses :

- Historique du ratio du nombre de personnes candidates par siège disponible;
- Historique des inscriptions au programme sur une période de trois ans (et plus lorsque nécessaire);
- Historique des taux d'occupation par année de livraison;
- Taux de diplomation;
- Taux de placement;
- Perspectives à court et à long terme (tendances économiques : saturation du marché, salaires, etc.);
- Coûts pour la livraison et états des installations;
- Satisfaction de la population étudiante et des employeurs;
- Commentaires du personnel enseignant.

5.3 Mise sur pied et développement de nouveaux programmes

Le Conseil de la formation et de la réussite étudiante (CFRÉ) est responsable d'étudier et de recommander la mise sur pied et le développement de nouveaux programmes au Conseil de direction. Le comité est composé des doyennes et doyens des sept écoles, de la Direction du Centre d'innovation pédagogique et des affaires académiques, de la Direction de la réussite étudiante, de la Direction de la gestion intégrée des inscriptions et registraire, de la Direction des initiatives stratégiques pour la formation et réussite étudiante et de la Vice-présidence à la formation et à la réussite étudiante qui préside le comité. Le CFRÉ s'appuie sur les données liées au marché du travail actuel et futur par une analyse externe rigoureuse. Les recommandations pour la mise sur pied ou le développement d'un nouveau programme sont faits en conformité avec les exigences d'agrément, les besoins de l'industrie et les conditions d'apprentissage.

5.4 Transfert des programmes

Les données recueillies lors du processus d'évaluation et d'assurance qualité des programmes, et de l'évaluation pour la mise sur pied et le développement de nouveaux programmes permettent également de confirmer de nouveaux sites de formation et de modes de prestation à privilégier ainsi que l'offre de formation en formation continue.

5.5 Identification des programmes sous surveillance (à risque) et suspension de programmes

Au cours de l'année collégiale, l'ensemble des programmes réguliers fait l'objet d'une revue par le biais d'une cueillette et d'une analyse d'informations et de données. Cette revue soutient une prise de décisions éclairées et permet d'identifier les programmes sous surveillance.

Lorsqu'un programme est sous surveillance, un plan est développé afin d'assurer que des actions sont mises en place pour identifier les mesures correctives nécessaires, les opportunités d'amélioration du programme, l'alignement avec le marché du travail, les mécanismes de recrutement, le lieu et le mode de livraison, entre autres.

Le Conseil de la formation et de la réussite étudiante examine annuellement la liste des programmes d'études prévus pour la prochaine année collégiale. Lorsqu'un programme se retrouve parmi les programmes sous surveillance, une évaluation des critères ci-haut et des données de demandes d'admission et d'inscription pour l'année suivante appuie une décision de recommander une suspension temporaire ou permanente du programme au Conseil de direction.

Informations complémentaires en annexes :

Annexe I – Tableau de rendement – Programmes d'études et services

Annexe III – Descriptif des éléments, indicateurs, sources des données et repères de rendement

6. Revue de services

Une gestion stratégique de l'effectif étudiant est intégrée aux opérations et aux pratiques afin d'assurer l'implication de toutes et tous les acteurs concernés dans une démarche de continuum de services à partir du recrutement de la personne candidate à l'inscription en tant que personne étudiante, durant les études et auprès des personnes diplômées vers l'accès et l'intégration au marché du travail. L'apprentissage tout au long de la vie sera un point focal de la démarche étant donné que de plus en plus de personnes font la transition du travail vers les études et vice-versa.

L'appréciation des services est faite annuellement. Parmi les informations et données à considérer, notons entre autres :

- Taux de satisfaction, programmes réguliers;
- Taux de satisfaction interne, programmes réguliers;
- Analyse de l'attrition et de la persévérance : Suivi et analyses des raisons d'abandon des études en cours de l'année collégiale en vue de l'amélioration des services; suivi et mesure de la rétention de la population étudiante par programme, par secteur et par campus;
- Niveau de satisfaction des étudiantes et étudiants quant aux différents services, incluant les services de la réussite étudiante, les services d'infrastructures, y compris les espaces d'apprentissage et les services de technologies de l'information et de la communication;
- Suivi du nombre de services offerts par les conseillers et conseillères en orientation parmi l'ensemble des services dispensés;
- Suivi du nombre de services offerts par les services de soutien à l'apprentissage parmi les différents services dispensés;
- Suivi du nombre de services offerts par les conseillers et conseillères en santé mentale, parmi les différents services dispensés;
- Suivi des services offerts aux différentes sessions (été, automne, hiver et printemps) pour s'assurer de l'accessibilité et de la cohérence des services tout au long de l'année; et
- Suivi du nombre des autres services offerts (comme exemple : accueil et intégration de la population étudiante internationale, etc.), la nature des services dispensés pour promouvoir le succès de la population étudiante et le taux de satisfaction lié à ces services.

Tous les services seront passés en revue au cours de l'exercice du Plan stratégique 2022-2027 afin d'apprécier la qualité des services, leur efficience et leur efficacité dans un souci d'amélioration continue, tout en étant consciente et conscient que la prestation des services devra faire preuve d'innovation pour atteindre le niveau des résultats souhaités inscrits au Plan stratégique 2022-2027.

Informations complémentaires en annexe :

Annexe I – Tableau de rendement – Programmes d'études et services

Annexe III – Descriptif des éléments, indicateurs, sources des données et repères de rendement

7. Budget

Le budget est élaboré en fonction du Plan d'affaires. Par conséquent, toute modification découlant de ce plan est intégrée dans le processus budgétaire. La présentation du budget accompagne le Plan d'affaires et est déposé au plus tard le 31 décembre de chaque année.

Le budget en capital concorde avec le Plan d'affaires. Il est soumis à la ministre de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail avant le 30 septembre.

8. Rapport annuel

Le Rapport annuel comprend une analyse du rendement de la dernière année. Il précise si les résultats du Plan d'affaires ont été atteints et commente toute activité nouvelle ou inhabituelle.

Le Conseil des gouverneurs approuve le Rapport annuel du CCNB, le rendant ainsi « officiel ». Ce document est ensuite soumis au gouvernement et publié sur le site Intranet et le site Web du CCNB.

En résumé, le Rapport annuel fait état de l'atteinte des résultats et des principales réalisations du CCNB.

8.1. Sommaire des principales composantes du Rapport annuel

De façon non exclusive, le document présente :

- Message de la présidence du Conseil des gouverneurs (incluant une déclaration que la présidence est chargée de sa préparation et de l'atteinte des buts et des objectifs particuliers qui y sont exposés);
- Message de la présidence-direction générale;
- Bilan des réalisations en lien avec les initiatives stratégiques clés du plan d'affaires;
- Vue d'ensemble des résultats sous forme de statistiques;
- États financiers audités;
- Gouvernance et gestion (organigrammes); et
- Tableau présentant les indicateurs de performance, les cibles et les résultats atteints avec explications en cas d'écart.

9. Examen organisationnel et opérationnel quinquennal

Cet exercice a pour objectif de faire l'examen organisationnel et opérationnel quinquennal du CCNB et l'analyse de son plan stratégique.

L'examen s'avère l'occasion d'une réflexion sur la mission et les principaux résultats stratégiques qui en découlent. L'examen met en lumière des pistes de réflexion, dégage des leçons apprises et des enseignements, pose un regard critique sur l'organisation et sa gestion, analyse l'efficacité et l'efficience des activités, mesure l'atteinte des résultats stratégiques, apprécie les moyens requis pour assurer son plein développement dans une société en évolution constante. Il sert également à générer de l'information utile pour la prise de décisions et la planification future.

Le Conseil des gouverneurs approuve l'examen organisationnel et opérationnel du CCNB, et formule des recommandations. Le document est ensuite soumis à la ou le ministre responsable de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail comme prescrit par la *Loi sur les collèges communautaires du Nouveau-Brunswick*. Le document est publié sur le site Intranet et le site Web du CCNB pour le rendre accessible à tout le personnel et à toute la population.

9.1. Sommaire des principales composantes de l'examen organisationnel et opérationnel

De façon non exclusive, l'examen passe en revue les éléments suivants :

- Mission, valeurs, axes stratégiques et résultats escomptés
- Programmes et services
- Profil de la population étudiante et recrutement
- Profil des personnes diplômées
- Finances et infrastructures
- Gouvernance et structure organisationnelle

Annexe I – Tableau de rendement – Programmes d'études et services

Campus :		Durée (en semaines) :							
Titre du programme :									
No de référence interne	Indicateurs	Indicateur de risque	IPC ¹ - GNB	2025-2026	2026-2027	2027-2028	2028-2029	2029-2030	Commentaires
1.	Capacité de sièges totale								
	Capacité 1 ^{re} année								
	Capacité 2 ^e année								
	Capacité 3 ^e année								
2.	Ratio demandes d'admission par siège - total	1:1							
	Nombre de demandes d'admission-total								
	1 ^{er} choix	1:1							
	2 ^e choix								
3.	Inscriptions totales et taux d'occupation des sièges	70 %							
	1 ^{re} année	70 %							
	2 ^e année	70 %							
	3 ^e année	70 %							
4.	Persévérance scolaire – rétention (nombre) et taux de persévérance (%)		83 %						
	1 ^{re} année		83 %						
	2 ^e année		83 %						
	3 ^e année		83 %						
5.	Assurance qualité – formation, programme d'études								
5.1	Taux de satisfaction, programmes réguliers ²		80 %						
5.2	Taux de satisfaction interne, programmes réguliers ³	80%							
6.	Taux d'obtention de diplôme – total (%)		60 %						
	Certificats	60 %							
	Diplômes	60 %							
7.	Indicateurs après diplomation								
	Taux de réponse au sondage								
7.1	Taux d'embauche, programmes réguliers (%)		80 %						
7.2	Taux d'embauche relié à la formation, programmes réguliers (%)		78 %						
7.3	Taux de finissants et finissantes avec un emploi au Nouveau-Brunswick (%)	80 %							
8.	Adéquation formation – emploi								
8.1	Taux de satisfaction des employeurs ⁴								

¹ Indicateur de performance clé – Gouvernement du Nouveau-Brunswick. Le calcul se fait conformément à la description de l'annexe III (compléments au rapport annuel) du Cadre de gestion et guide à la reddition de comptes 2025-2026.

² Le taux de satisfaction est obtenu en calculant la moyenne des six composantes de la satisfaction issues du Sondage sur le placement des personnes diplômées (contenu du programme, installations disponibles, équipements disponibles, qualité de l'enseignement, services aux étudiants et préparation à un emploi connexe).

³ Les composantes de la satisfaction interne sont en lien avec la revue des services en réponse aux attentes du Cadre de gestion et guide à la reddition de comptes 2025-2026 section 6. Elles visent entre autres l'expérience globale, la sécurité, la santé mentale, les services offerts au collège, les services offerts au campus, les programmes et les nouvelles technologies.

⁴ Les rétroactions des employeurs sont analysées pour assurer : 1. l'adéquation entre la formation et les besoins des secteurs industriels et, 2. l'intégration rapide des finissantes et finissants au marché du travail. Cette étude est réalisée uniquement tous les deux ans.

Annexe II – Tableau de bord du CCNB

Annexe II – Tableau de bord du CCNB ⁵							
Axe 1 : Une main-d'œuvre qualifiée et souple							
Résultats escomptés	Indicateurs	Année de référence	Cibles 2025-2026	Gravité du risque 2025-2026	Cible 2027	Stratégies (mesures) d'atténuation des risques	Observations
La population apprenante du CCNB a accès à des programmes permettant l'acquisition de compétences qui sont essentielles selon le besoin du marché du travail.	Nombre de programmes alignés selon le modèle pédagogique de l'approche centrée sur le développement des compétences.	2020-2021 0 %	51 ⁶ programmes		65 programmes		
Le CCNB soutient le continuum d'apprentissage et de développement vie-carrière des personnes par ses services d'appui et ses programmes de formation avec des cheminement personnalisés, des horaires flexibles et des modes de livraisons diversifiées.	Proportion des personnes apprenantes qui auront complété un cheminement personnalisé de formation.	2023-2024 40.2 %	Au moins 40 %		Au moins 40 %		
	Nombre de personnes clientes accompagnées dans leur cheminement vie-carrière	2023-2024 0	300 personnes		750 personnes par année		
L'intégration et la rétention des personnes apprenantes sur le marché du travail au Nouveau-Brunswick augmentent.	Augmentation de la main-d'œuvre qualifiée qui s'ajoute à l'économie du N.-B.	2020-2021 1 150 personnes	1250 personnes ⁷		1 500 personnes par année		

⁵ Le tableau de bord reflète les mises à jours et ajustements effectués lors de l'exercice du bilan de mi-parcours du Plan stratégique 2022-2027 qui a pris place en 2024.

⁶ L'indicateur, auparavant intitulé « Proportion des programmes bénéficiant d'un profil de compétences techniques et sociales », a été revu pour refléter un nouveau résultat attendu : 65 programmes alignés sur le modèle pédagogique de l'ACDC. Cette modification privilégie l'utilisation d'un nombre absolu de programmes plutôt qu'un pourcentage, s'inscrivant ainsi dans les pratiques courantes du secteur.

⁷ La cible pour 2025-2026 est à 1250 personnes, en raison d'une baisse anticipée des inscriptions internationales découlant des récentes mesures adoptées par IRCC.

Annexe II – Tableau de bord du CCNB

Axe 2 : L'innovation collaborative

Résultats escomptés	Indicateurs	Année de référence	Cibles 2025-2026	Gravité du risque 2025-2026	Cible 2027	Stratégies (mesures) d'atténuation des risques	Observations
Les activités d'innovation d'INNOV dans des secteurs clés de l'économie néo-brunswickoise augmentent.	Valeur des projets industriels réalisés dans les secteurs clés.	2020-2021 962 000 \$	+25 % (1,202 5 M\$)		Augmentation de 50 %		
Des partenariats de formations sont établis avec les entreprises et les organisations afin de cocréer des expériences d'apprentissage.	Nombre de personnes formées grâce à ces partenariats	2022-2023 228	250		250 par année ⁸		
	Nombre de nouveaux partenariats établis dans un contexte de cocréation d'expériences d'apprentissage.	2021-2022 2	5 partenariats		Au moins 5 partenariats par année et 3 partenariats par école en 5 ans ⁹		

Annexe II – Tableau de bord du CCNB

Axe 3 : La vitalité des communautés

Résultats escomptés	Indicateurs	Année de référence	Cibles 2025-2026	Gravité du risque 2025-2026	Cible 2027	Stratégies (mesures) d'atténuation des risques	Observations
La communauté collégiale contribue davantage au développement des communautés du Nouveau-Brunswick.	Nombre d'heures de bénévolat consacrées par le personnel dans des projets communautaires.	2022-2023 5 200 heures	8000 heures		10 000 heures		

⁸ L'indicateur, auparavant intitulé « Nombre de personnes formées qui accèdent ou conservent un emploi grâce à ces partenariats », a vu sa cible pour 2027 révisée à la hausse, passant de 200 à 250 personnes par année, soit un total de 1 250 personnes sur cinq ans.

Annexe II – Tableau de bord du CCNB

Axe 3 : La vitalité des communautés

Résultats escomptés	Indicateurs	Année de référence	Cibles 2025-2026	Gravité du risque 2025-2026	Cible 2027	Stratégies (mesures) d'atténuation des risques	Observations
Les effets reliés au changement climatique sont intégrés dans nos choix et dans nos pratiques.	Empreinte carbone du CCNB.	2022-2023 4 308 tonnes métriques de CO ²	Réduction de 2 % par rapport à l'année précédente ¹⁰		Réduction de 2 % par année		
Le CCNB offre un milieu d'études, de travail et de vie inclusif, équitable et représentatif des diversités des communautés.	Proportion de la communauté collégiale qui évalue favorablement les pratiques d'équité, de diversité et d'inclusion du Collège.	Personnel 2021-2022 70 % Population étudiante 2021-2022 84 %	Personnel 80 % ¹¹ Population étudiante 87 % ¹¹		Personnel 80 % Population étudiante 87 %		

¹⁰ La cible 2025-2026 a été augmentée afin que celle-ci soit plus consistante avec les cibles de notre Stratégie de changement climatique, notamment la réduction de 20 % de notre empreinte écologique.

¹¹ La méthodologie utilisée pour établir la cible 2025-2026 est différente de celle utilisée dans le sondage initial pour établir la donnée de référence 2021-2022 et la cible 2027. Afin d'avoir plus de précision et des résultats plus facilement actionnables, la formulation a été révisée pour les deux groupes.

Annexe II – Tableau de bord du CCNB

Axe 4 : Le pouvoir d’agir

Résultats escomptés	Indicateurs	Année de référence	Cibles 2025-2026	Gravité du risque 2025-2026	Cible 2027	Stratégies (mesures) d’atténuation des risques	Observations
Une culture axée sur un leadership collectif.	Proportion du personnel qui évalue favorablement leur degré d’engagement, le niveau de collaboration et la qualité de la communication.	2021-2022 49 %	80 % ¹²		Au moins 80 % ¹³		

¹² Depuis 2024-2025, la méthodologie utilisée pour établir les cibles annuelles a changé par rapport à celle utilisée pour déterminer la donnée de référence en 2021-2022. Cette dernière provenait d’un sondage initial qui avait été réalisé par la firme « Analys ». Depuis 2024-2025, les cibles sont déterminées en calculant la moyenne de 24 métriques pertinentes de l’outil de santé organisationnelle Workleap/Officevibe.

¹³ Compte tenu des résultats obtenus en 2022-2023 et 2023-2024 ainsi que du changement de méthodologie de calcul, la cible 2027 a été augmentée à « au moins 80% ».

Annexe III – Descriptif des éléments, indicateurs, sources des données et repères de rendement

Annexe III - Descriptif des éléments, indicateurs, sources des données et repères de rendement					
No de référence	Informations requises	Description	Provenance des informations et des données	Repères de rendement	Observations
1.	États financiers audités pour l'exercice se terminant le 31 mars de chaque année	<ul style="list-style-type: none"> Présentation du rapport intégral de l'auditeur indépendant des <i>États financiers audités</i>. 	<ul style="list-style-type: none"> Système de planification des ressources organisationnelles (Fusion) de la province du Nouveau-Brunswick. 	<ul style="list-style-type: none"> Sans objet. 	<ul style="list-style-type: none"> Une copie intégrale des états financiers audités doit être envoyée au Bureau du contrôleur de la province du Nouveau-Brunswick. Une copie intégrale des états financiers audités est annexée au rapport annuel.
2.	États des revenus et des dépenses des trois exercices précédents	<ul style="list-style-type: none"> Une page conciliée des résultats de fin d'année du système Fusion conforme aux exigences pour les comptes publics pour les trois exercices financiers précédents Recettes/Revenus : représentés élément par élément, selon la charte de comptes du système Fusion. Dépenses : représentées par catégories, telles que déterminées par le CCNB, conjointement avec son Conseil des gouverneurs et le ministère des Finances et Conseil du Trésor. Les catégories sont : Coûts directs des programmes, Soutien à la formation, Service de gestion et administration, Formations, projets et autres. Recettes/Revenus nets : recettes/revenus moins dépenses. Emplois équivalents temps plein (ETP) : selon le budget imputé pour l'année financière rapportée. 	<ul style="list-style-type: none"> Système de planification des ressources organisationnelles (Fusion) de la province du Nouveau-Brunswick. 	<ul style="list-style-type: none"> Sans objet 	<ul style="list-style-type: none"> État des revenus et dépenses des trois dernières années conformément aux rubriques et postes budgétaires et en concordance avec les états financiers audités. Cette information est intégrée au Plan d'affaires.

Annexe III - Descriptif des éléments, indicateurs, sources des données et repères de rendement

No de référence	Informations requises	Description	Provenance des informations et des données	Repères de rendement	Observations
3.	Capacité en sièges, programmes réguliers¹⁴	<ul style="list-style-type: none"> La capacité d'inscriptions pour chaque programme régulier, pour chacun des campus, se trouve dans le Liste des programmes d'études 2025-2026 	<ul style="list-style-type: none"> Version définitive de la liste de programmes d'études 2025-2026 résultant de l'exercice <i>Perspectives</i> et approuvée par la présidence-direction générale. 	<ul style="list-style-type: none"> Le CCNB doit maintenir un total d'au moins 3 162 places à ses programmes réguliers 	<ul style="list-style-type: none"> Le nom précis et la capacité exacte de chaque programme régulier, selon la version définitive et approuvée de la liste des programmes d'études 2025-2026 doivent être reflétés avec précision au Système de gestion de l'information étudiante (SGIE).
4.	Demandes d'admission, programmes réguliers	<ul style="list-style-type: none"> Le nombre total de demandes d'admission (choix 1 plus choix 2) reçues chaque année pour chaque programme régulier. Sont exclues : les Études générales 	<ul style="list-style-type: none"> Système de gestion de l'information étudiante (SGIE), rapport n° 017 – Rapport annuel 	<ul style="list-style-type: none"> Un avis est décerné lors de l'évaluation annuelle des programmes d'études, si moins d'une demande pour chaque place est reçue pour un programme particulier (p. ex. : un avis est décerné si 19 demandes sont reçues pour un programme de 20 places.) 	<ul style="list-style-type: none"> Un rapport portant sur les admissions aux programmes réguliers est produit sur une base mensuelle. Aux fins du Rapport annuel, on recommande de produire un rapport en date du 31 juillet pour l'année scolaire qui vient de se terminer. Ceci assurera que toutes les demandes auront été inscrites au SGIE et concordera avec la production d'autres rapports du genre qui sont nécessaires à la production du Rapport annuel.
5.	Inscriptions, programmes réguliers	<ul style="list-style-type: none"> Le nombre réel de personnes s'étant inscrites à chaque programme régulier, à la dernière date d'admission pour chaque programme. Sont exclues : les Études générales 	<ul style="list-style-type: none"> Système de gestion de l'information étudiante (SGIE). Les rapports doivent refléter les inscriptions en 1^{re}, 2^e, et 3^e année, après la dernière date d'admission pour chaque programme. 	<p>Un rapport détaillé des demandes d'admission et des confirmations d'inscriptions est fourni lors du processus de l'évaluation annuelle des programmes d'études.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Un rapport portant sur les inscriptions aux programmes réguliers est produit sur une base mensuelle. Le rapport fait état des inscriptions pour les 1^{re}, 2^e et 3^e années. Aux fins du Rapport annuel, on recommande de produire un rapport en date du 31 juillet pour l'année collégiale qui vient de se terminer. Ceci assurera que toutes les demandes auront été inscrites au SGIE et concordera avec la production d'autres rapports nécessaires à la production du Rapport annuel.

¹⁴ Les programmes réguliers incluent les programmes menant à un certificat, un diplôme ou un certificat d'études avancées.

Annexe III - Descriptif des éléments, indicateurs, sources des données et repères de rendement

No de référence	Informations requises	Description	Provenance des informations et des données	Repères de rendement	Observations
6.	Persévérance scolaire, programmes réguliers	<ul style="list-style-type: none"> Pour une année collégiale donnée, du nombre de personnes inscrites à compter de la dernière date d'admission de chaque programme régulier, le pourcentage de celles qui demeurent inscrites jusqu'à la fin de l'année collégiale dont il est question. $\left(1 - \frac{\text{Abandons} + \text{Annulations}}{\text{Inscriptions totales}}\right) * 100 \%$ <ul style="list-style-type: none"> Sont exclues : les Études générales 	<ul style="list-style-type: none"> Système de gestion de l'information étudiante (SGIE), rapport n° 053 - Rapport annuel 	<ul style="list-style-type: none"> 83 % (norme GNB) (Indicateur de rendement officiel, approuvé pour le CCNB par le gouvernement du Nouveau-Brunswick.) 	<ul style="list-style-type: none"> Un rapport relatif à la persévérance scolaire est produit sur une base mensuelle. Aux fins du Rapport annuel, on recommande de produire ce rapport en date du 31 juillet pour l'année scolaire qui vient de se terminer. Ceci assurera que toutes les demandes auront été inscrites au SGIE et concordera avec la production d'autres rapports nécessaires à la production du Rapport annuel.
7.	Obtention de diplômes, programmes réguliers	<p><u>Techniques, technologies et métiers :</u></p> <p>Du nombre de personnes inscrites à la dernière année de leur programme (1^{re}, année d'un programme d'un an, ou 2^e année d'un programme de deux ans, ou 3^e année d'un programme de trois ans), le pourcentage de celles qui complètent avec succès les exigences de leur programme en date du 31 juillet pour arrimer avec la date de tombée du rapport annuel.</p> <p style="text-align: center;"><i>Succès</i></p> <p><i>(Nombre d'inscriptions en dernière année – Incomplets – en formation)</i></p> <ul style="list-style-type: none"> Sont exclues : les Études générales 	<ul style="list-style-type: none"> Système de gestion de l'information étudiante (SGIE), rapport n° 053 – Rapport annuel 	<ul style="list-style-type: none"> Un avis est décerné lors du processus de l'évaluation annuelle des programmes d'études, si moins de 60 % des personnes inscrites complètent avec succès leurs programmes (p. ex. : un avis est décerné si seulement 11 personnes obtiennent leur diplôme dans un programme de 20 places remplies.) 	<ul style="list-style-type: none"> Le rapport portant sur la diplomation est produit au terme de l'année collégiale. Aux fins du Rapport annuel, on recommande de produire un rapport en date du 31 juillet pour l'année collégiale qui vient de se terminer. Ceci assurera que toutes les demandes auront été inscrites au SGIE et concordera avec la production d'autres rapports nécessaires à la production du Rapport annuel.
8.	Taux d'embauche, programmes réguliers	<ul style="list-style-type: none"> Le pourcentage de répondants et répondantes au Sondage sur le placement des personnes diplômées qui ont obtenu un emploi durant les 12 mois suivant l'obtention de leur diplôme. Sont exclues : les Études générales 	<ul style="list-style-type: none"> Sondage sur le placement des personnes diplômées 	<ul style="list-style-type: none"> 80 % (norme GNB) (Indicateur de rendement officiel, approuvé pour le CCNB par le gouvernement du Nouveau-Brunswick.) 	<ul style="list-style-type: none"> Les personnes diplômées sont sondées un an après avoir obtenu leur diplôme (les résultats concernant les finissants et finissantes de 2021-2022 paraîtront donc dans le rapport annuel 2023-2024, les finissants de 2022-2023 dans le rapport annuel de 2024-2025, etc.). Annuellement, lorsque le sondage est complété, le service responsable de sa publication produit les rapports suivants aux fins des rapports annuels : a) taux par campus, pour le rapport global et b) taux par programme à l'intérieur d'un campus particulier, pour les rapports locaux. Ces rapports sont envoyés aux campus par voie électronique.

Annexe III - Descriptif des éléments, indicateurs, sources des données et repères de rendement

No de référence	Informations requises	Description	Provenance des informations et des données	Repères de rendement	Observations
9.	Taux d'embauche relié à la formation, programmes réguliers	<ul style="list-style-type: none"> Le pourcentage de répondants et répondantes au Sondage sur le placement des personnes diplômées qui ont obtenu un emploi relié à leur formation durant les 12 mois suivant l'obtention de leur diplôme. Sont exclues : les Études générales 	<ul style="list-style-type: none"> Sondage sur le placement des personnes diplômées 	<ul style="list-style-type: none"> 78 % (norme GNB) (Indicateur de rendement officiel, approuvé pour le CCNB par le gouvernement du Nouveau-Brunswick) 	<ul style="list-style-type: none"> Les personnes diplômées sont sondées un an après avoir obtenu leur diplôme (les résultats concernant les finissants et finissantes de 2021-2022 paraîtront donc dans le rapport annuel 2023-2024, les finissants de 2022-2023 dans le rapport annuel de 2024-2025, etc.). Les personnes diplômées actives sont celles qui sont sur le marché du travail. Les personnes diplômées qui poursuivent leurs études n'en font pas partie. Annuellement, lorsque le sondage est complété, le service responsable de sa publication produit les rapports suivants aux fins des rapports annuels : a) taux par campus, pour le rapport global et b) taux par programme à l'intérieur d'un campus particulier, pour les rapports locaux. Ces rapports sont envoyés aux campus par voie électronique.
10.	10.1 Taux de satisfaction, programmes réguliers	<ul style="list-style-type: none"> D'après le sondage sur le placement des personnes diplômées un an après l'obtention de leur diplôme : le pourcentage de répondants et répondantes au Sondage sur le placement des personnes diplômées qui ont qualifié d'« Excellente » ou de « Bonne » leur expérience de formation. Sont exclues : les Études générales 	<ul style="list-style-type: none"> Sondage sur le placement des personnes diplômées 	<ul style="list-style-type: none"> 80 % (norme GNB) (Indicateur de rendement officiel, approuvé pour le CCNB par le gouvernement du Nouveau-Brunswick) 	<ul style="list-style-type: none"> Le taux de satisfaction est calculé en faisant la moyenne des six composantes qui forment l'évaluation de programme : contenu du programme, installations disponibles, équipements disponibles, qualité de l'enseignement, services aux étudiants et préparation à un emploi connexe.

Annexe III - Descriptif des éléments, indicateurs, sources des données et repères de rendement

No de référence	Informations requises	Description	Provenance des informations et des données	Repères de rendement	Observations
	10.2 Taux de satisfaction interne, programmes réguliers	<ul style="list-style-type: none"> D'après le sondage interne sur la satisfaction de la clientèle étudiante, le pourcentage des répondants et répondantes qui se sont dit « Très satisfait » ou « Plutôt satisfait » face à leur expérience globale au collège (question #22). Sont exclues : les Études générales 	<ul style="list-style-type: none"> Sondage sur la satisfaction de la clientèle étudiante 	<ul style="list-style-type: none"> 80 % (norme interne au CCNB) 	<ul style="list-style-type: none"> Depuis 2016, le CCNB mesure de façon interne la satisfaction de la clientèle étudiante envers les programmes et les services qui lui sont offerts. Ce taux est obtenu grâce au sondage sur la satisfaction de la clientèle étudiante en posant la question suivante : « Quel est votre degré de satisfaction face à votre expérience globale au collège? ». La collecte de la donnée se fait au mois de février chaque année. Des questions plus pointues sont aussi posées dans le sondage afin de détecter les lacunes et les points forts du CCNB, dans une optique d'amélioration constante de nos programmes et services. Ces questions sont organisées selon sept thématiques : l'expérience globale, la sécurité, la santé mentale, les services offerts au collège, les services offerts au campus, les programmes et les nouvelles technologies. Les résultats du sondage sont partagés avec trois autres collèges du Canada atlantique (NBCC, CNA et NSCC) à des fins de comparaison.
11.	Inscriptions aux programmes réguliers, études générales et langue seconde	<ul style="list-style-type: none"> Le nombre réel de personnes qui se sont inscrites au programme de formation secondaire menant au diplôme d'études durant l'année collégiale en question. 	<ul style="list-style-type: none"> Système de gestion de l'information étudiante (SGIE), ensemble de données (Data Set) – Rapport annuel 	<ul style="list-style-type: none"> Sans objet. 	<ul style="list-style-type: none"> L'objectif de cette annexe est de produire une récapitulation du nombre des personnes desservies par les programmes réguliers, le programme de formation secondaire et langue seconde permettant ainsi de mesurer et d'analyser les tendances au fil des années.
12.	Clientèle ayant une incapacité permanente	<ul style="list-style-type: none"> Statistiques sur le nombre de personnes de l'effectif étudiant ayant des difficultés d'apprentissage, par école et par programme. 	<ul style="list-style-type: none"> Direction de la réussite étudiante. 	<ul style="list-style-type: none"> Le nombre de personnes ayant une incapacité permanente inscrites au CCNB. 	<ul style="list-style-type: none"> Le nombre de personnes de l'effectif étudiant par catégorie de personnes ayant une incapacité permanente, par campus et par programme régulier.

Annexe III - Descriptif des éléments, indicateurs, sources des données et repères de rendement					
No de référence	Informations requises	Description	Provenance des informations et des données	Repères de rendement	Observations
13.	Tableau P - Organigrammes	<ul style="list-style-type: none"> Information portant sur la structure organisationnelle du CCNB 	<ul style="list-style-type: none"> Direction des ressources humaines 	<ul style="list-style-type: none"> Sans objet. 	<p><u>Information à inclure au rapport annuel :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> La structure de gouvernance avec les membres du Conseil des gouverneurs. La structure de gestion du CCNB débutant avec la présidence-direction générale et suivie de la haute direction et des membres du Conseil d'orientation en date du 31 mars de chaque année. Le nombre d'emplois équivalents temps plein (ETP) par catégorie (permanent, à terme et occasionnel). Le pourcentage des effectifs attribués à l'enseignement et aux services d'appui par rapport à l'administration, selon les cinq sous-catégories suivantes: prestation de programmes de formation, prestation des services d'appui, gestion et administration, installation et entretien et INNOV.

SIÈGE SOCIAL DU CCNB

725, rue Collège, C.P. 700
Bathurst (Nouveau-Brunswick) E2A 3Z6
506 547-2063 ou 1 855 676-2262

