

Cadre de gestion et guide à la reddition de comptes

2026-2027



ccnb.ca

**Une publication du Collège communautaire du
Nouveau-Brunswick**

Mars 2026

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
Courriel : info.ccnb@ccnb.ca
Site Web : ccnb.ca**

Cette publication est disponible sur le site Web du CCNB.

Pour le personnel du CCNB, cette publication est aussi disponible dans Terminus sous l'onglet « À propos du CCNB » dans le dossier des documents officiels.

Le Cadre de gestion et guide à la reddition de comptes 2026-2027 a été adopté par le Conseil des gouverneurs du CCNB le 26 mars 2026 et approuvé par le ministre de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail le 29 juillet 2026.

Version du 27 mars 2026

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.....	7
4.	Plan d'affaires.....	7
4.1.	Sommaire des principales composantes du Plan d'affaires	7
5.	Programmes d'études	8
5.1	Analyse de l'environnement.....	8
5.2	Processus d'évaluation et d'assurance qualité des programmes	9
5.3	Mise sur pied et développement de nouveaux programmes	10
5.4	Transfert des programmes	10
5.5	Identification des programmes sous surveillance (à risque) et suspension de programmes....	10
6.	Revue de services	11
7.	Budget	12
8.	Rapport annuel	12
8.1.	Sommaire des principales composantes du Rapport annuel	12
9.	Examen organisationnel et opérationnel quinquennal	13
9.1.	Sommaire des principales composantes de l'examen organisationnel et opérationnel	13

Annexes

Annexe I – Tableau de performance des programmes d'études.....	14
Annexe II – Tableau de bord du CCNB	15
Annexe III – Descriptif des éléments, indicateurs, sources des données et repères de rendement	18

1. But et étendue

Le présent cadre de gestion et guide à la reddition de comptes 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 cadre vise aussi à regrouper dans une seule publication les lignes directrices relatives à d'autres articles de la Loi :

- l'article 24 de la Loi, portant sur les états financiers audités;
- les articles 25(1), 25(2) et 25(3) de la Loi, portant sur le rapport annuel;
- les articles 28(1) et 28(2) de la Loi, portant sur le plan stratégique et;
- les articles 31(1) et 31(2) de la Loi, portant sur le budget.

Le cadre 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 :

- Les articles 3(1), 3(2), 3(3), 3(4) et 3(5) de la Loi, portant sur la **Lettre de mandat** du gouvernement du Nouveau-Brunswick, 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), 4(3), 4(4) et 4(5) de la Loi, portant sur le **Plan d'affaires annuel**;
- les articles 5(1), 5(2), 5(3), 5(4), 5(5), 5(6) et 5(7) 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 (MÉPFT) et le CCNB.

2. Concept général

Le cadre de gestion et guide à la reddition de comptes 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 cadre. 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

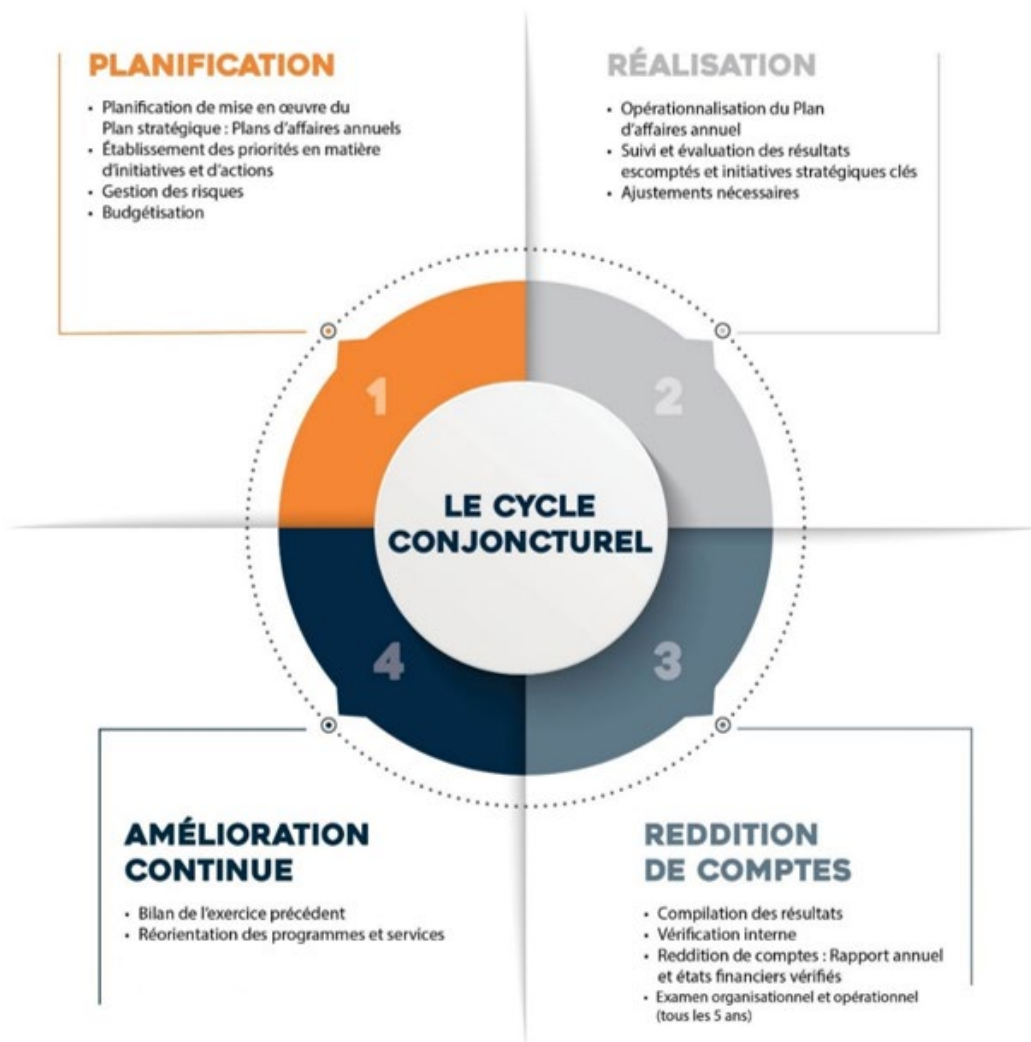
La reddition de comptes est l'étape visant à rapporter publiquement le progrès quant à l'atteinte des résultats inscrits dans le Plan d'affaires annuel et le Plan stratégique conformément à la *Loi sur la reddition de comptes et l'amélioration continue*.

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	- 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	Publié une fois approuvé par la ou le ministre responsable.
Programmes d'études	20(1) 20(2) 20(3)	Présidence-direction générale	31 mai	Les lignes directrices pour les programmes d'étude sont approuvées annuellement au moyen 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 Non publié	Les lignes directrices pour les services sont approuvées annuellement, au moyen du Cadre de gestion et guide de reddition de comptes, et sont présentées à la présidence-direction générale pour approbation.
États financiers audités	24	Conseil des gouverneurs	30 juin (voir Rapport annuel)	Soumis à la ou au ministre responsable au plus tard le 30 juin.

Tableau sommaire des documents clés, responsabilités et échéanciers				
Document clé	Articles	Approbation	Échéance/ Publication	Notes
Rapport annuel (avec états financiers audités)	25(1) 25(2) 25(3)	Conseil des gouverneurs	30 septembre Intranet Web	- Le rapport annuel est déposé au Conseil des gouverneurs pour approbation. - Une copie est soumise à la ou au ministre responsable.
Examen organisationnel et opérationnel quinquennal	27(1) 27(2) 27(3) 27(4)	Conseil des gouverneurs	Tous les cinq ans	Le prochain examen organisationnel quinquennal couvrira la période du 1^{er} avril 2025 au 30 juin 2030.
			31 décembre 2030	Le rapport définitif est adopté par le Conseil des gouverneurs et soumis à la ou au ministre responsable.
			Intranet Web	Publié une fois approuvé par le Conseil des gouverneurs et soumis à la ou le ministre responsable.
Plan stratégique	28(1) 28(2)	Conseil des gouverneurs et ministre responsable	30 novembre Intranet Web	- Un document développé tous les <u>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. - Le prochain Plan stratégique 2027-2032 sera soumis pour approbation en juin 2026 et sera en vigueur à partir du 1^{er} avril 2027.

Tableau sommaire des documents clés, responsabilités et échéanciers

Document clé	Articles	Approbation	Échéance/ Publication	Notes
Budget	31(1) 31(2)	Conseil des gouverneurs et ministre responsable	30 septembre (Budget en capital) 15 octobre (Budget) (voir Plan d'affaires)	- 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 15 octobre. - 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	15 octobre Intranet Web	- Un document est développé tous les ans. - Le Plan d'affaires annuel est soumis à la ou le ministre pour approbation au plus tard le 15 octobre. - 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 2026 Intranet Web	- 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 responsable. - Publié une fois approuvé et signé par tous les signataires.

3. Plan stratégique

Le Plan stratégique constitue le cadre de référence stratégique du CCNB. Élaboré sur un cycle quinquennal, il guide les actions de l'organisation afin d'assurer la pertinence du CCNB ainsi que l'arrimage de nos actions avec les réalités du marché du travail et de l'environnement socioéconomique. L'élaboration du plan stratégique repose sur des consultations internes et externes et il est 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, le Conseil des gouverneurs et la ou le ministre responsable, 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.

Il s'appuie sur la vision, la mission et les valeurs de l'organisation et tient compte des priorités et des attentes communiquées dans la lettre de mandat par le ou la ministre responsable, ainsi que du mandat du CCNB tel qu'énoncé dans la loi.

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 sa mise en œuvre. Une fois 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, les principales sections du document sont :

- 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
- Sommaire et recommandations
- Contexte et enjeux
- Vision, mission, valeurs, axes et initiatives stratégiques clés et résultats escomptés
- 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)

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.

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.

Les politiques institutionnelles relatives à la prestation de la formation, au développement de programmes et à l'assurance qualité des programmes d'études répondent 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. Ces politiques, appuyées par un processus annuel d'analyse des inscriptions et de la performance des programmes, constituent le cadre confirmant les processus et les démarches permettant de s'assurer que les programmes de formation répondent aux besoins actuels et futurs des employeurs, qu'ils demeurent accessibles, qu'ils s'alignent avec les tendances du marché et qu'ils maintiennent un haut niveau de qualité. Les mécanismes en place permettent, d'une part, la compréhension de la situation actuelle, et, d'autre part, la cueillette et l'analyse rigoureuse des informations et des 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, en cohérence avec les orientations gouvernementales et les besoins projetés de main-d'œuvre à court, moyen et long terme. 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, dans une perspective de gestion stratégique et intégrée du portefeuille de programmes de formation.

- *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, de même que toute autre source gouvernementale ou sectorielle pertinente permettant d'anticiper l'évolution des compétences recherchées.

- *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, incluant des projections à court, moyen et long terme, lorsque disponibles, et les indicateurs d'évolution des compétences recherchées. Lorsque ces données sont insuffisantes, le CCNB effectue une nouvelle demande d'analyse du marché du travail par l'intermédiaire 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 ainsi que sur les perspectives d'embauche et les besoins émergents en main-d'œuvre. Les groupes consultatifs de programmes jouent un rôle structurant dans cette démarche en assurant des liens continus avec les secteurs d'activité et en contribuant activement à l'amélioration continue des programmes. Plusieurs programmes offerts au CCNB font l'objet d'un agrément ou d'une reconnaissance externe et plusieurs programmes mènent à une certification pour un métier reconnu par Apprentissage et Certification professionnelle.
- Depuis la mise en place de l'approche centrée sur le développement des compétences (ACDC), les profils de compétences de chaque programme sont élaborés et validés en collaboration avec des praticiennes et praticiens des professions ciblées. Cette coconstruction avec le milieu assure un arrimage direct entre la formation offerte et les compétences réellement requises pour réussir dans le domaine, renforçant ainsi la pertinence, la qualité et l'employabilité des personnes diplômées.
- 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, et contribuent à la crédibilité et à la transférabilité des compétences développées.
- *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, ainsi que d'identifier les opportunités de complémentarité ou de partenariats stratégiques.

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 de la population étudiante, 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 au moyen 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 de l'ensemble des doyennes et des doyens et directions sous le secteur de la formation et la réussite étudiante, et est présidé par la Vice-présidence à la formation et à la réussite étudiante.

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, en tenant compte de la viabilité académique, opérationnelle et financière ainsi que l'impact global sur l'effectif étudiant et la capacité institutionnelle.

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 les besoins de nouveaux sites de formation et de modes de prestation à privilégier, en fonction de l'accessibilité régionale, de la demande étudiante et de la capacité d'accueil des installations.

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 au moyen 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, notamment lorsque certains indicateurs de performance démontrent une tendance préoccupante étendue sur plusieurs années.

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, avec des objectifs mesurables et un échéancier de suivi.

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-dessus 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, en assurant la transparence du processus décisionnel et la prise en compte des impacts pour la population étudiante et les partenaires concernés.

Dans le cadre de l'intégration de la Gestion stratégique de l'effectif étudiant (GSEE), un nouveau processus transversal est actuellement en déploiement afin d'assurer l'implication structurée de l'ensemble des secteurs du CCNB dans l'analyse, la planification et la prise de décision relatives aux différentes étapes du parcours de la personne apprenante. Ce processus vise à mobiliser les expertises complémentaires académiques, opérationnelles, marketing, financières, expérience étudiante - et à renforcer la cohérence institutionnelle dans une logique de planification intégrée.

Informations complémentaires en annexes :

Annexe I - Tableau de performance des programmes d'études

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

6. Revue de services

Une gestion stratégique de l'effectif étudiant (GSEE) est intégrée à la planification institutionnelle du CCNB et à ses mécanismes de gouvernance afin d'assurer une approche concertée et transversale de l'ensemble du parcours étudiant. Elle mobilise l'ensemble des secteurs du CCNB dans une planification intégrée et de responsabilité partagée.

Cette approche couvre l'ensemble du cycle de vie de la personne apprenante : de l'exploration et du recrutement à l'admission et à l'inscription, pendant les études, jusqu'à la diplomation, l'intégration au marché du travail et le maintien du lien avec les personnes diplômées. Elle inclut également les transitions entre le travail et les études, reconnaissant que les parcours sont de plus en plus non linéaires.

Le continuum d'apprentissage constitue un axe structurant du CCNB. Il oriente le développement de l'offre de formation, la planification des services et l'adaptation des modes de prestation afin de répondre aux besoins évolutifs des personnes apprenantes, qu'elles soient en formation initiale, en requalification ou en perfectionnement professionnel.

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 la rétention 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-domaine, par école et par campus;
- Niveau de satisfaction de la population étudiante-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 efficacité 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 performance des programmes d'études

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 il est déposé au plus tard le 15 octobre de chaque année.

Le budget en capital concorde avec le Plan d'affaires. Il est soumis à la ou au 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 pour l'exercice écoulé. Il précise dans quelle mesure les résultats du Plan d'affaires ont été atteints et fait état de 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 qui contient 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, encadré par le MÉPFT, repose sur six grandes dimensions :

- Mission, valeurs et orientation stratégique;
- Programmes et services;
- Recrutement et diversité de la population étudiante;
- Satisfaction et insertion professionnelle des personnes diplômées;
- Ressources, infrastructures et gestion;
- Gouvernance et assurance qualité.

Annexe I – Tableau de performance des programmes d'études

Titre de programme	Indice ¹ d'inscription	Indice de persévérance	Indice de diplomation	Indice d'embauche	Indice d'embauche lié à la formation	Indice de satisfaction des personnes diplômées	Indice de satisfaction de la population étudiante	Score synthétique ²
Titre de programme # 1	%	%	%	%	%	%	%	%
Titre de programme # 2	%	%	%	%	%	%	%	%
Titre de programme # 3	%	%	%	%	%	%	%	%
Etc.	---	---	---	---	---	---	---	---
Etc.	---	---	---	---	---	---	---	---
Etc.	---	---	---	---	---	---	---	---

Indice	Formule de calcul	Cible de référence
Indice d'inscription	Taux d'inscription divisé par la cible de référence	Seuil CCNB : 70 %
Indice de persévérance	Taux de persévérance divisé par la cible de référence	Norme GNB : 83 %
Indice de diplomation	Taux de diplomation divisé par la cible de référence	Norme GNB : 60 %
Indice d'embauche	Taux d'embauche divisé par la cible de référence	Norme GNB : 80 %
Indice d'embauche lié à la formation	Taux d'embauche lié à la formation divisé par la cible de référence	Norme GNB : 78 %
Indice de satisfaction des personnes diplômées	Taux de satisfaction des personnes diplômées divisé par la cible de référence	Norme GNB : 80 %
Indice de satisfaction de la population étudiante	Taux de satisfaction de la population étudiante divisé par la cible de référence	Seuil CCNB : 80 %

Référence : Les données pour calculer l'indice d'embauche, comme d'autres indices, proviennent de résultats de sondages du GNB. Ces données présentent également les taux de personnes diplômées avec un emploi au Nouveau-Brunswick, à titre de mesure, et sont présentées avec les résultats d'embauche et d'embauche liée à la formation.

¹ Un **indice** est un indicateur qui mesure l'écart entre un résultat et une cible fixée. Il permet d'évaluer facilement si la performance atteint, dépasse ou demeure en dessous de l'objectif, en offrant une vue d'ensemble synthétique pour orienter les décisions et les ajustements nécessaires. L'indice est calculé en divisant le résultat par la cible de référence applicable.

² Un **score synthétique** est un indicateur global calculé à partir de plusieurs indices. Il permet de regrouper différentes informations en un seul chiffre, offrant ainsi une vision d'ensemble plus simple à interpréter.

Annexe II – Tableau de bord du CCNB

Annexe II – Tableau de bord du CCNB ³							
Axe 1 : Une main-d'œuvre qualifiée et agile							
Résultats escomptés	Indicateurs	Année de référence	Cibles 2026-2027	Gravité du risque 2026-2027	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 %	65 ⁴ 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 cheminements 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	750 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	1 500 personnes		1 500 personnes par année		

³ 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.

⁴ 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.

Annexe II – Tableau de bord du CCNB

Axe 2 : L'innovation collaborative

Résultats escomptés	Indicateurs	Année de référence	Cibles 2026-2027	Gravité du risque 2026-2027	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 \$	+15 % ⁵ (1 106 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 personnes par année		250 personnes par année		
	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		

Annexe II – Tableau de bord du CCNB

Axe 3 : La vitalité des communautés

Résultats escomptés	Indicateurs	Année de référence	Cibles 2026-2027	Gravité du risque 2026-2027	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	10 000 heures		10 000 heures		

⁵ La cible de 15 % pour 2026-2027 reflète le contexte économique incertain, marqué notamment par les tarifs américains. La cible fixée pour 2027 dans le Plan stratégique 2022-2027 a déjà été atteinte à deux reprises, et la moyenne des quatre dernières années s'élève à 1,38 M\$.

Annexe II – Tableau de bord du CCNB

Axe 3 : La vitalité des communautés

Résultats escomptés	Indicateurs	Année de référence	Cibles 2026-2027	Gravité du risque 2026-2027	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 4 227 tonnes métriques de CO ²	Réduction cumulée de 6 % des émissions de CO ₂ par rapport à l'année de référence ⁶		Réduction cumulée de 6 % des émissions de CO ₂ par rapport à l'année de référence		
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 % Population étudiante 87 %		Personnel 80 % Population étudiante 87 %		

Annexe II – Tableau de bord du CCNB

Axe 4 : Le pouvoir d'agir

Résultats escomptés	Indicateurs	Année de référence	Cibles 2026-2027	Gravité du risque 2026-2027	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 %	Au moins 80 % ⁷		Au moins 80 %		

⁶ Depuis 2025-2026, la cible annuelle ajustée du Plan stratégique 2022-2027 (2 % par année) est présentée comme une réduction cumulative totale de 6 % par rapport à 2022-2023. La donnée de référence a été révisée de 4 308 à 4 227 t CO₂ pour assurer une base stabilisée.

⁷ La cible 2026-2027 a été déterminée sur la base de la moyenne de 24 métriques pertinentes issues de l'outil de santé organisationnelle Workleap/Officevibe.

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	Présentation du rapport intégral de l'auditeur indépendant des <i>États financiers audités</i>.	Système de planification des ressources organisationnelles (Fusion) de la province du Nouveau-Brunswick.	Sans objet.	- Une copie intégrale des états financiers audités doit être envoyée au Bureau du vérificateur général 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	- 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.	Système de planification des ressources organisationnelles (Fusion) de la province du Nouveau-Brunswick.	Sans objet	- 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 réguliers⁸	La capacité d'inscriptions pour chaque programme régulier, pour chacun des campus, se trouve dans la Liste des programmes d'études 2026-2027.	Version définitive de la liste de programmes d'études 2026-2027 résultant de l'exercice <i>Perspectives</i> et approuvée par la présidence-direction générale.	Le CCNB doit maintenir un total d'au moins 3 162 places à ses programmes réguliers.	Le nom précis et la capacité exacte de chaque programme régulier, selon la version définitive et approuvée de la liste des programmes d'études-2026-2027, doivent être reflétés avec précision au Système de gestion de l'information étudiante (SGIE).
4.	Demandes d'admission, programmes réguliers	- Le nombre total de demandes d'admission (choix 1 plus choix 2) reçues chaque année pour chaque programme régulier. - Sont exclues : les Études secondaires pour adulte.	Système de gestion de l'information étudiante (SGIE), rapport n° 017 – Rapport annuel.	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).	- 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	- 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 secondaires pour adultes.	- 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.	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.	- 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.

⁸ 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	- 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. $(1 - \frac{\text{Abandons} + \text{Annulations}}{\text{Inscriptions totales}}) * 100 \%$ - Sont exclues : les Études générales.	Système de gestion de l'information étudiante (SGIE), rapport n° 053 - Rapport annuel.	83 % (norme GNB) (Indicateur de rendement officiel, approuvé pour le CCNB par le gouvernement du Nouveau-Brunswick.)	- 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	<u>Techniques, technologies et métiers :</u> 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. Succès (Nombre d'inscriptions en dernière année – Incomplets – en formation) Sont exclues : les Études générales	Système de gestion de l'information étudiante (SGIE), rapport n° 053 – Rapport annuel.	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).	- 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.

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
8.	Taux d'embauche, programmes réguliers	- 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.	Sondage sur le placement des personnes diplômées.	80 % (norme GNB) (Indicateur de rendement officiel, approuvé pour le CCNB par le gouvernement du Nouveau-Brunswick.)	- Les personnes diplômées sont sondées un an après avoir obtenu leur diplôme (les résultats concernant les personnes diplômées de 2022-2023 paraîtront donc dans le rapport annuel 2024-2025, les personnes diplômées de 2023-2024 dans le rapport annuel de 2025-2026, 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.
9.	Taux d'embauche relié à la formation, programmes réguliers	- 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.	Sondage sur le placement des personnes diplômées.	78 % (norme GNB) (Indicateur de rendement officiel, approuvé pour le CCNB par le gouvernement du Nouveau-Brunswick.)	- Les personnes diplômées sont sondées un an après avoir obtenu leur diplôme (les résultats concernant les personnes diplômées de 2022-2023 paraîtront donc dans le rapport annuel 2024-2025, les personnes diplômées de 2023-2024 dans le rapport annuel de 2025-2026, 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.

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.	10.1 Taux de satisfaction, programmes réguliers	- 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.	Sondage sur le placement des personnes diplômées.	80 % (norme GNB) (Indicateur de rendement officiel, approuvé pour le CCNB par le gouvernement du Nouveau-Brunswick.)	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 à la population étudiante-et préparation à un emploi connexe.
	10.2 Taux de satisfaction interne, programmes réguliers	- 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.	Sondage sur la satisfaction de la clientèle étudiante.	80 % (norme interne au CCNB).	- 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 des données se fait chaque année au mois de février. - 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 quatre autres collèges du Canada atlantique (NBCC, CNA, NSCC et Holland College) à des fins de comparaison.

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
11.	Inscriptions aux programmes réguliers, études générales et langue seconde	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.	Système de gestion de l'information étudiante (SGIE), ensemble de données (Data Set) – Rapport annuel.	Sans objet.	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	Statistiques sur le nombre de personnes de l'effectif étudiant ayant des difficultés d'apprentissage, par école et par programme.	Direction de la réussite étudiante.	Le nombre de personnes ayant une incapacité permanente inscrites au CCNB.	Le nombre de personnes de l'effectif étudiant par catégorie de personnes ayant une incapacité permanente, par campus et par programme régulier.
13.	Tableau P - Organigrammes	Information portant sur la structure organisationnelle du CCNB.	Direction des ressources humaines.	Sans objet.	<u>Information à inclure au rapport annuel :</u> - 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