



PLAN D'AFFAIRES

2024-2025

Adopté par le Conseil des gouverneurs le 14 décembre 2023
et ajustement adopté le 13 juin 2024.

Approuvé en principe par la Ministre de l'Éducation postsecondaire,
de la Formation et du Travail le 30 juillet 2024.

The background of the lower half of the page features a photograph of a large, multi-story brick building with many windows. A white line graph is overlaid on the image, showing an overall upward trend with some fluctuations. The right side of the page has a vertical yellow-to-orange gradient bar.

ccnb.ca

Une publication du
Collège communautaire du Nouveau-Brunswick

Décembre 2023

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

Web : www.ccnb.ca

LinkedIn : <https://ca.linkedin.com/company/ccnb>

Facebook : <https://www.facebook.com/CCNB.officielle>

Twitter : <https://twitter.com/ccnbofficiel>

Instagram : <https://www.instagram.com/ccnbofficiel>

YouTube : <https://www.youtube.com/commccnb>

Cette publication est disponible sur la page 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 Plan d'affaires du CCNB 2024-2025 a été adopté par
le Conseil des gouverneurs du CCNB le 14 décembre
2023 et soumis à la ministre de l'Éducation
postsecondaire, de la Formation et du Travail le
15 décembre 2023.

Version du 30 juillet 2024.

Sommaire

Le Plan d'affaires 2024-2025 détermine les priorités du CCNB pour la prochaine année financière. Le Conseil des gouverneurs est chargé de sa préparation et de l'atteinte des résultats qui y sont exposés.

Le Plan d'affaires 2024-2025 est le troisième plan qui découle du Plan stratégique 2022-2027 du CCNB. Il a été préparé dans le but d'apporter une contribution directe au Plan d'action sur la relance et la croissance économique, ainsi qu'aux priorités globales du gouvernement du Nouveau-Brunswick (GNB). Le Plan d'affaires 2024-2025 et, à plus large échelle, les objectifs du Plan stratégique 2022-2027, s'insèrent de diverses façons dans les six secteurs prioritaires de la province : secteur privé dynamisé; communautés dynamiques; gouvernement abordable et prêt à agir; soins de santé publique fiables; éducation de première classe; et environnement.

Le CCNB est un accélérateur d'impact collectif. Plus précisément, il intervient selon quatre axes étroitement liés pour accroître le potentiel et la performance du Nouveau-Brunswick :

1. La formation d'une main-d'œuvre qualifiée et agile, qui réussit son intégration et sa rétention sur le marché du travail au Nouveau-Brunswick.
2. L'augmentation des capacités de croissance durable des entreprises et des organisations, par des activités d'innovation et des partenariats structurants de formation.
3. L'augmentation de la vitalité sociale, économique et culturelle des communautés du Nouveau-Brunswick par l'implication communautaire, la mise en œuvre de solutions pour lutter contre le changement climatique et des actions visant à encourager une culture d'équité, de diversité et d'inclusion.
4. L'amélioration des capacités adaptatives du CCNB par une culture axée sur un leadership collectif et des pratiques organisationnelles efficaces et durables.

Les priorités et les initiatives stratégiques clés 2024-2025 du CCNB ciblent la suite de la migration de programmes d'études basés sur des objectifs pédagogiques, vers des programmes centrés sur le développement des compétences et de l'établissement d'un modèle de service permettant aux personnes candidates et apprenantes de développer un plan vie-carrière. Des actions stratégiques de recrutement de candidates et candidats canadiens et internationaux, ainsi que la mise en place d'un continuum de service d'intégration socioéconomique pour nos personnes diplômées venant de l'international, seront entreprises afin d'augmenter la main-d'œuvre qualifiée qui s'ajoute à l'économie du Nouveau-Brunswick.

Du côté de l'innovation, le CCNB et son réseau de recherche appliquée *INNOV* travailleront à établir un budget de base qui sera utilisé pour financer les activités nécessaires au développement stratégique de ses capacités. Le CCNB poursuivra la mise en place d'initiatives et d'activités en vue d'atteindre les objectifs énoncés dans la stratégie de changement climatique et poursuivra ses efforts concernant les mécanismes opérationnels permettant d'investir dans ses projets prioritaires. Il poursuivra aussi ses efforts pour établir le Centre d'innovation et de formation du Nouveau-Brunswick (CIFNB) à Bathurst, en plus d'implanter la stratégie de développement du capital humain pour le personnel.

Recommandations

1. Que le gouvernement appuie les efforts du CCNB visant à mettre en place un continuum de services d'intégration socioéconomique pour les personnes diplômées venant de l'international, incluant un renforcement des services de placement en emploi, de formation linguistique et de soutien pour accéder à la résidence permanente en collaboration avec nos partenaires existants par l'octroi d'un financement de 510 000 \$ par l'entremise de TravailNB.
2. Que le gouvernement soutienne les démarches du CCNB visant à construire des résidences étudiantes sur les sites des campus de Bathurst, Campbellton et Dieppe : a) en libérant des terrains appartenant à la province à proximité de ces campus et b) en appuyant le processus qui conduit à leur développement.
3. Que le gouvernement collabore avec le CCNB afin de déterminer les droits de scolarité à plus long terme, permettant ainsi à la population étudiante de prévoir leur budget en conséquence, et ce, avant leur arrivée au CCNB. Le CCNB utilisera annuellement l'indice des prix à la consommation (IPC) du Nouveau-Brunswick fourni par Statistiques Canada pour déterminer l'augmentation maximale du seuil des droits de scolarité. De cette manière, l'augmentation des droits de scolarité sera directement liée aux augmentations réelles des prix dans l'économie. Pour 2024-2025, une augmentation de 5,7 % au seuil maximal des droits de scolarité est proposée pour la population étudiante canadienne et internationale.
4. Que le gouvernement a) augmente le financement pour les blocs d'apprentissage à 4 300 \$ par semaine et travaille en partenariat avec le CCNB afin de développer un modèle de livraison flexible et diversifié pour l'offre des blocs d'apprentissage en français; b) adopte la pratique comme c'est le cas dans d'autres provinces d'exempter les personnes qui ont complété un programme de préemploi au Nouveau-Brunswick de l'examen du bloc d'apprentissage 1; et c) s'engage au développement d'un calendrier de formation sur trois ans pour les blocs d'apprentissage en français.
5. Que le gouvernement s'engage, dans le contexte de la mise en place d'une gouvernance renouvelée et dynamisée de l'innovation à l'échelle provinciale, à continuer d'appuyer le CCNB par l'octroi d'un montant annuel de 500 000 \$ par l'entremise des instances chargées de financer la recherche appliquée dans la province.
6. Que le gouvernement s'engage à financer la rénovation des chaudières du campus de Bathurst (rue du Collège) en octroyant un montant de 7,4 M\$ afin d'éviter une situation qui pourrait entraîner des fermetures prolongées et des interruptions dans les programmes de formation.

Table des matières

Sommaire.....	iii
Recommandations	iv
1. Mot du président du Conseil des gouverneurs et du président-directeur général du CCNB	1
2. Vision - Mission - Valeurs.....	2
3. Mandat conféré par la <i>Loi sur les collèges communautaires du Nouveau-Brunswick</i>	2
4. Contexte et enjeux.....	2
5. Résultats escomptés, initiatives stratégiques clés et recommandations.....	5
Axe 1 - Une main-d'œuvre qualifiée et souple	5
Recommandation no 1 – Mise en place d'un continuum de services d'intégration socioéconomique pour les personnes diplômées venant de l'international	8
Recommandation no 2 – Résidences étudiantes sur les sites des campus de Bathurst, Campbellton et Dieppe.....	9
Recommandation no 3 – Augmentation des droits de scolarité	10
Recommandation no 4 – Mise en place d'une stratégie pour les personnes apprenties.....	10
Axe 2 - L'innovation collaborative	11
Recommandation no 5 – Gouvernance renouvelée et dynamisée de l'innovation à l'échelle provinciale	13
Axe 3 - La vitalité des communautés	14
Axe 4 - Le pouvoir d'agir	16
Recommandation no 6 – Rénovation des chaudières du campus de Bathurst (rue du Collège)	17
6. Financement.....	17

Annexes

Annexe I - Tableau de bord des indicateurs du GNB.....	19
Annexe II - Tableau de bord du CCNB.....	20
Annexe III - Prévisions des revenus et des dépenses	23
Annexe IV - État des revenus et dépenses des trois dernières années	24
Annexe V - Liste des programmes d'études 2024-2025	25
Annexe VI - Conseil des gouverneurs et Conseil de direction en date du 8 décembre 2023	28

1. Mot du président du Conseil des gouverneurs et du président-directeur général du CCNB



Au nom du Conseil des gouverneurs et à titre de président-directeur général du Collège communautaire du Nouveau-Brunswick (CCNB), nous avons le plaisir de vous présenter le Plan d'affaires 2024-2025. Il établit les priorités, les résultats escomptés et les initiatives stratégiques clés de notre institution.

Le Nouveau-Brunswick vit présentement une période de croissance qui n'a pas été vue depuis des décennies. C'est avec enthousiasme que nous parcourons cette nouvelle réalité, persuadés qu'elle nous mènera vers un monde meilleur pour les générations à venir.

Riche de plus de 50 ans d'expérience en milieu minoritaire francophone, le CCNB cherche à poursuivre son élan en utilisant comme tremplin une de ses plus grandes forces : l'innovation. Que ce

soit sur le plan académique, avec la transformation de ses programmes selon les principes de l'approche centrée sur le développement des compétences (ACDC) ou sur le plan des services à la clientèle étudiante, avec la mise en place d'une initiative en cogestion des logements, le CCNB fait preuve d'une grande agilité. Notre objectif ultime est clair : augmenter notre clientèle étudiante et faciliter sa transition vers le marché du travail pour répondre aux besoins pressants en main-d'œuvre de nos employeurs. C'est avec ceci en tête que le CCNB accueille chaque année un nombre croissant d'étudiantes et d'étudiants issus de l'international et que nous travaillons avec nos partenaires communautaires et gouvernementaux, afin de faciliter leur intégration dans nos communautés et d'assurer leur rétention à long terme.



Nous souhaitons aussi être à l'avant-garde des meilleures pratiques entourant la diversité, l'équité et l'inclusion et faire preuve de solidarité envers notre clientèle étudiante et notre personnel.

Par l'entremise de notre réseau de recherche appliquée et d'innovation, nous désirons appuyer les petites et moyennes entreprises qui sont essentielles à la création d'une croissance économique durable.

Les actions prioritaires du Plan d'affaires 2024-2025 sont alignées sur le mandat qui nous est conféré par la *Loi sur les collèges communautaires du Nouveau-Brunswick* et par le ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail. Nous désirons d'ailleurs souligner l'importance de la relation collaborative que nous maintenons avec les différents ministères et organismes de la province pour la création de communautés dynamiques et prospères.

Nous souhaitons également exprimer notre profonde gratitude à l'égard du travail des membres du Conseil des gouverneurs et du personnel. Ensemble, et grâce à vos efforts quotidiens, nous serons en mesure d'accomplir nos objectifs et de réaliser notre vision partagée pour le CCNB.

Le président du Conseil des gouverneurs,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Réjean Boudreau'.

Réjean Boudreau

Le président-directeur général,

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Pierre Zundel'.

Pierre Zundel

2. Vision - Mission - Valeurs



3. Mandat conféré par la *Loi sur les collèges communautaires du Nouveau-Brunswick*

À titre d'institution postsecondaire francophone, le CCNB est chargé de rehausser le bien-être économique et social de la province, en comblant les besoins de la population en matière de formation professionnelle et les besoins du marché du travail de la province. Sans que soit restreinte la portée générale de ce qui précède, le CCNB a pour mission :

- d'offrir une éducation, une formation et des services connexes aux étudiantes et étudiants à temps plein et à temps partiel;
- d'offrir une éducation, une formation et des services connexes aux gouvernements, aux personnes morales et aux autres entités et personnes;
- de participer à des programmes conjoints relatifs à l'éducation, à la formation et aux services connexes créés et assurés conjointement avec d'autres institutions postsecondaires et éducatives;
- d'exercer les autres activités ou les autres fonctions qu'autorise ou qu'exige la présente loi.

4. Contexte et enjeux

Le Nouveau-Brunswick vit une croissance inégalée depuis les années 1970. Malgré cela, notre province fait face à de nombreux défis, y compris des pénuries généralisées de main-d'œuvre dans plusieurs secteurs clés. Afin de pouvoir profiter des occasions qui s'offrent à nous, ces défis devront être surmontés. Le CCNB est bien positionné pour jouer un rôle de premier plan dans l'identification et la mise en œuvre de solutions proactives et novatrices.

Le Plan d'affaires 2024-2025 est le troisième plan qui découle du Plan stratégique 2022-2027 du CCNB. Il a été préparé dans le but d'apporter une contribution directe au Plan d'action sur la relance et la croissance économiques, et aux priorités globales du gouvernement du Nouveau-Brunswick.

Ainsi, le Plan d'affaires 2024-2025 et, à plus large échelle, les objectifs du Plan stratégique 2022-2027 s'insèrent dans les cinq secteurs prioritaires de la province :

Priorités GNB	Aperçu des actions du CCNB
Secteur privé dynamisé	<ul style="list-style-type: none"> • Accroissement de la productivité et de la compétitivité des entreprises œuvrant dans des secteurs clés de l'économie du Nouveau-Brunswick grâce à l'expertise et aux divers services de transfert technologique d'INNOV et l'obtention d'un budget de base affecté aux investissements nécessaires dans les capacités de développement stratégique d'INNOV. • Établissement de partenariats stratégiques innovants avec la communauté et l'industrie pour cocréer et livrer ensemble des formations et des modèles d'apprentissage qui servent mieux l'industrie et les personnes apprenantes.
Communautés dynamiques et viables	<ul style="list-style-type: none"> • Augmentation de la clientèle étudiante internationale et leur rétention au Nouveau-Brunswick grâce à un continuum de services d'intégration socioéconomique (contribution directe à la Stratégie de croissance démographique du Nouveau-Brunswick par le biais de l'immigration). • Augmentation de la vitalité sociale, économique et culturelle des communautés du Nouveau-Brunswick par : <ul style="list-style-type: none"> ✓ la réalisation de projets communautaires en lien avec les programmes d'études. ✓ le bénévolat consacré par le personnel du CCNB dans des projets communautaires. ✓ le renforcement de la construction identitaire francophone par l'ajout d'acquis d'apprentissage ciblés dans les programmes d'études. ✓ l'établissement de partenariats de formation avec les communautés autochtones.
Soins de santé publique fiables	<ul style="list-style-type: none"> • Livraison de programmes de formation dans le domaine des sciences de la santé en étroite collaboration avec les régies de santé. • Livraison de programmes de courte durée en partenariat avec les régies de santé et les organismes responsables de la livraison des services de la santé. • Mise en place d'un continuum de formation en santé pour permettre à la personne apprenante d'intégrer plus fluidement le prochain niveau de formation et ainsi d'accéder plus rapidement au marché du travail.

Priorités GNB	Aperçu des actions du CCNB
Éducation de première classe	<ul style="list-style-type: none"> • Livraison de programmes de formation répartis dans sept écoles, soutenant des grappes de secteur d'activité économique. • Migration des programmes d'études basés sur des objectifs spécifiques vers des programmes centrés sur le développement des compétences. • Développement de programmes de formation avec des cheminements personnalisés, des horaires flexibles et des modes de livraison diversifiés, grâce à la mise en place d'un nouveau modèle de formation à distance. • Développement d'un continuum d'apprentissage et d'un plan de vie-carrière pour les personnes apprenantes grâce à des services d'appui. • Livraison de programmes préparatoires de formation aux personnes apprenantes adultes (âgées de plus de 21 ans) et à celles qui ne sont pas préparées aux études postsecondaires traditionnelles (personnes apprenantes sous-scolarisées) afin d'offrir les mises à niveau nécessaires et de permettre l'exploration des domaines d'études.
Environnement	<ul style="list-style-type: none"> • Mise en œuvre du plan quinquennal opérationnel de réduction de l'empreinte carbone. • Mise en place de solutions efficaces et durables pour lutter contre les changements climatiques et pallier le vieillissement des bâtiments, y compris la poursuite du projet du Centre d'innovation et de formation du Nouveau-Brunswick à Bathurst en préparant les dessins techniques et devis définitifs.

Plus spécifiquement, le CCNB interviendra selon quatre vecteurs étroitement liés pour accroître le potentiel et la performance du Nouveau-Brunswick :

- a) La formation d'une main-d'œuvre qualifiée et agile qui réussit son intégration et sa rétention sur le marché du travail au Nouveau-Brunswick.
- b) L'augmentation des capacités de croissance durable des entreprises et des organisations par des activités d'innovation et des partenariats structurants de formation.
- c) L'augmentation de la vitalité sociale, économique et culturelle des communautés du Nouveau-Brunswick par l'implication communautaire, la mise en œuvre de solutions pour lutter contre le changement climatique et d'actions visant à encourager une culture d'équité, de diversité et d'inclusion.
- d) L'amélioration des capacités adaptatives du CCNB par une culture axée sur un leadership collectif et des pratiques organisationnelles efficaces et durables.

5. Résultats escomptés, initiatives stratégiques clés et recommandations

Les tableaux suivants présentent les résultats escomptés, les indicateurs de rendement et les cibles ainsi que les initiatives stratégiques clés pour 2024-2025, conformément aux quatre axes stratégiques du Plan stratégique 2022-2027. Les recommandations qui suivent chaque tableau sont formulées à l'intention du ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail. La planification financière associée au Plan d'affaires 2024-2025 prend en considération l'incidence budgétaire de ces recommandations et elles ont été intégrées au budget présenté à [l'annexe III](#).

Axe 1 - Une main-d'œuvre qualifiée et souple

Plusieurs secteurs de l'économie du Nouveau-Brunswick vivent présentement des pénuries importantes de main-d'œuvre. Notre main-d'œuvre est vieillissante : près d'un quart de la main-d'œuvre au Nouveau-Brunswick a plus de 55 ans et environ le tiers de notre main-d'œuvre prévoit quitter le marché du travail pour la retraite d'ici 2027¹.

Alors que plusieurs personnes prendront leur retraite, le nombre d'emplois disponibles sera à la hausse : environ 13 300 emplois seront disponibles par année dans la province entre 2023 et 2032². Environ 65 % à 70 % des postes à pourvoir prévus seront des postes nécessitant un diplôme d'études postsecondaires, ce qui constitue une indication claire de l'importance croissante que prendront l'éducation et la formation dans les années à venir³.

Au Nouveau-Brunswick et dans les provinces atlantiques, des milliers de postes sont vacants dans des industries essentielles comme la santé, la construction et le transport⁴ : tous des domaines d'études offerts au CCNB. Quatre-vingt-onze pour cent (91 %) des finissantes et finissants du CCNB en 2021 ont un emploi un an après l'obtention de leur diplôme ou de leur certificat et quatre-vingt-sept pour cent (87 %) de celles-ci et ceux-ci travaillent au Nouveau-Brunswick⁵.

Le CCNB est toujours déterminé à satisfaire aux exigences d'emploi des employeurs de la province. C'est pourquoi nous avons entamé en 2020-2021 la migration des programmes d'études basés sur des objectifs spécifiques vers des programmes centrés sur le développement des compétences. Chaque programme est révisé à partir des profils de compétences techniques et sociales identifiées de l'emploi afin de permettre aux personnes apprenantes : a) de développer des compétences durables et transférables dans de nombreux contextes et situations, b) de contribuer au meilleur de leurs habilités et de leurs compétences au marché du travail et c) d'évoluer professionnellement et en tant que personne.

¹ « Perspectives du marché du travail au Nouveau-Brunswick 2018-2027 », EmploiNB, Gouvernement du Nouveau-Brunswick.

² « Perspectives du marché du travail au Nouveau-Brunswick 2023-2032 », EmploiNB, Gouvernement du Nouveau-Brunswick.

³ « Perspectives du marché du travail au Nouveau-Brunswick 2023-2032 », EmploiNB, Gouvernement du Nouveau-Brunswick.

⁴ « Pour relever le défi des compétences de la main-d'œuvre après la COVID-19 », Conseil économique des provinces de l'Atlantique.

⁵ [Résultats du Sondage 2022 sur les personnes diplômées de 2021](#)

L'approche augmente la participation des personnes apprenantes dans leur apprentissage, accroît l'implication des employeurs et permet l'adaptation de pratiques pédagogiques en relation avec les compétences ciblées par le marché du travail. À ce jour, dix (10) programmes d'études bénéficient d'un profil de compétences techniques et sociales. D'autres programmes seront transformés chaque année afin d'atteindre notre cible ultime que tous les programmes du CCNB bénéficient d'un profil de compétences techniques et sociales. Ainsi, nous aurons une approche centrée sur le développement des compétences pour l'ensemble de nos programmes d'études.

Cette approche facilite :

- a) l'évaluation et la reconnaissance des acquis expérientiels;
- b) une plus grande flexibilité pédagogique en se penchant sur les résultats d'apprentissage plutôt que les contenus disciplinaires; et
- c) la mise en place d'un curriculum qui découle d'un profil des compétences et des acquis d'apprentissages clairement définis, observables et évalués.

Par ailleurs, le CCNB favorisera et soutiendra l'apprentissage tout au long de la vie en offrant une gamme de formations et des stratégies d'apprentissage alliant souplesse, efficacité et qualité. Le Collège veut doter la personne apprenante d'un plan vie-carrière et appuyer la mise en œuvre de ce plan. Le CCNB soutiendra également sa clientèle étudiante grâce au développement d'un nouveau modèle de formation à distance.

La province du Nouveau-Brunswick a établi d'ambitieux objectifs d'accueil et de rétention de personnes immigrantes francophones. Immigration Nouveau-Brunswick (INB) s'est engagée à augmenter la proportion de certificats émis dans le cadre des programmes d'immigration provinciaux attribués à des candidates et candidats parlant le français à 30 % et à maintenir cette cible dans les années à venir⁶.

Le CCNB a démontré une forte capacité d'attirer une population étudiante internationale : le nombre d'inscriptions internationales étant passé de 242 en 2017-2018 à 1 118 en 2023-2024 (+362 %). Cette croissance force de nombreuses adaptations, y compris les défis de logement, le développement des compétences interculturelles et la reconnaissance des acquis.

Un important travail s'impose afin d'assurer le succès de la transition de la population étudiante internationale au CCNB et leur rétention au Nouveau-Brunswick et au Canada. Nous avons donc jugé important de mettre en place un continuum de services d'intégration socioéconomique pour nos personnes diplômées venant de l'international en collaboration avec les organisations locales et les partenaires existants afin de faciliter leur intégration et leur rétention en milieu de travail au Nouveau-Brunswick. Ce nouveau service sera aussi complété par le développement d'une approche de gestion stratégique de l'effectif étudiant.

⁶ https://www.bienvenueb.ca/content/wel-bien/fr/volet_initiative_strategique_nb.html

Axe 1 : Une main-d'œuvre qualifiée et souple				
Résultats escomptés	Indicateurs	Année de référence et cible 2027	Cible 2024-2025	Initiatives stratégiques clés 2024-2025
Les personnes diplômées du CCNB maîtrisent les compétences techniques et sociales nécessaires pour bien réussir leurs projets de vie et de carrière par l'accès à des programmes ayant des profils de compétences et des acquis d'apprentissage bien définis, observables et évalués.	Proportion des programmes qui bénéficient d'un profil de compétences techniques et sociales.	Année de référence 2020-2021 0 % Cible 2027 100 %	48 % (37 programmes)	Poursuivre la refonte des programmes vers l'approche centrée sur le développement des compétences selon le plan de cinq ans.
	Proportion des personnes apprenantes qui complètent un programme de formation selon une approche centrée sur le développement des compétences.	Année de référence 2020-2021 0 % Cible 2027 Au moins 60 %	20 %	
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 livraison diversifiés.	Proportion des personnes apprenantes qui auront complété un cheminement personnalisé de formation.	Année de référence 2023-2024 Disponible en 2024 Cible 2027 Au moins 40 %	Disponible en 2024	Développer et débiter l'intégration d'un nouveau modèle de formation à distance du CCNB.
	Nombre de personnes candidates et apprenantes qui développent un plan de vie-carrière à l'aide de services d'appui.	Année de référence 2023-2024 0 Cible 2027 750 par année	150	
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 Nouveau-Brunswick ⁷	Année de référence 2020-2021 1 150 personnes Cible 2027 1 500 personnes par année	1 425 personnes	Développer et amorcer la mise en œuvre d'une approche de gestion stratégique de l'effectif étudiant. Assurer la mise en place d'un continuum de services

⁷ Cet indicateur était auparavant « Augmentation de la main-d'œuvre qualifiée qui s'ajoute à l'économie du N.-B dans un emploi lié au domaine de formation ».

Axe 1 : Une main-d'œuvre qualifiée et souple				
Résultats escomptés	Indicateurs	Année de référence et cible 2027	Cible 2024-2025	Initiatives stratégiques clés 2024-2025
	Proportion des finissantes et des finissants internationaux qui travaillent au N.-B. un an et trois ans après l'obtention de leur diplôme	<p>Année de référence 2020-2021 Disponible en janvier 2024 (1 an)</p> <p>2018-2019 Disponible en janvier 2024 (3 ans)⁸</p> <p>Cibles 2027 75 % (1 an) 70 % (3 ans)⁸</p>	<p>70 % (1 an)</p> <p>Non disponible⁸ (3 ans)</p>	d'intégration socioéconomique pour nos personnes diplômées venant de l'internationale, en collaboration avec les organisations locales et les partenaires existants.

Recommandation no 1 – Mise en place d'un continuum de services d'intégration socioéconomique pour les personnes diplômées venant de l'international

Au cours de la dernière décennie, le CCNB a observé une augmentation significative de son effectif étudiant, particulièrement depuis 2015. De plus, les inscriptions internationales représentent, pour l'année collégiale 2023-2024, 48 % des 2 324 étudiantes et étudiants en formation régulière, soit 1118 étudiantes et étudiants de 28 pays.

L'intégration de la population étudiante internationale dans les communautés francophones du Nouveau-Brunswick a un impact économique significatif grâce aux emplois à temps partiel durant les études et à l'établissement à long terme après les études contribuant ainsi à contrer la pénurie de main-d'œuvre et à la pérennisation de l'usage du français.

De plus, les personnes diplômées venant de l'international constituent un bassin prometteur pour le recrutement d'immigrants francophones. Depuis quelques années, le CCNB offre à la population étudiante internationale des ateliers afin de les aider dans la préparation d'une demande de permis de travail post-diplôme qui les autorise à travailler au Canada après leurs études. Les personnes qui détiennent ce permis peuvent par la suite faire une demande de résidence permanente. En juin 2023, 415 diplômés internationaux ont fait une demande de permis de travail post-diplôme, ce qui correspond à 93,5 % de nos diplômés internationaux.

⁸ La révision de cet indicateur est en cours.

Le CCNB s'engage à mettre en place des conditions gagnantes pour une transition réussie des diplômés internationaux vers la résidence permanente, facilitant ainsi la rétention dans la province. Pour ce faire, un nouveau service d'accompagnement en immigration sera mis en place. Ce service inclura les volets suivants :

- Analyse des facteurs de rétention des personnes diplômées de l'international du CCNB au Nouveau-Brunswick.
- Embauche d'une ou un consultant réglementé en immigration canadienne (CRIC), membre du Collège des consultants en immigration et en citoyenneté.
- Poursuite du programme « Formation en anglais vers l'emploi » (FAVE).
- Mise en place d'un service de placement en emploi à l'aide des services existants et en étroite collaboration avec les employeurs.

Recommandation no 1 : Que le gouvernement appuie les efforts du CCNB visant à mettre en place un continuum de services d'intégration socioéconomique pour les personnes diplômées venant de l'international, incluant un renforcement des services de placement en emploi, de formation linguistique et de soutien pour accéder à la résidence permanente en collaboration avec nos partenaires existants par l'octroi d'un financement de 510 000 \$ par l'entremise de TravailNB.

Recommandation no 2 – Résidences étudiantes sur les sites des campus de Bathurst, Campbellton et Dieppe

La clientèle internationale est durement affectée par la pénurie de logements abordables qui touche toutes les régions de la province. Le problème est aggravé par le fait que 90 % et plus des finissantes et des finissants internationaux demandent un permis de travail post-diplôme et indiquent vouloir rester dans leur région d'accueil. Cela fait en sorte que ces personnes ne quittent pas leur logement, ce qui fait rétrécir le nombre total de logements disponibles pour la cohorte suivante.

Afin d'atténuer le risque que notre clientèle étudiante se retrouve sans logement, le CCNB a développé un plan en trois (3) phases. Ce plan a été développé en consultation avec la clientèle étudiante, les propriétaires de logement et le personnel du CCNB afin de répondre aux besoins de toutes et tous :

- Phase 1 : mettre en place une initiative en cogestion des logements et sécuriser le plus grand nombre possible de logements déjà existants.
- Phase 2 : établir des relations avec des développeurs et encourager la transformation d'édifices existants en logements pour la clientèle étudiante.
- Phase 3 : construire des résidences sur les campus.

Nous avons fait des progrès importants dans les phases 1 et 2 : une initiative en cogestion des logements a été mise en place et des accords ont été signés avec des propriétaires de logements afin de sécuriser des chambres. Un inventaire de 130 chambres a été établi. Cependant, il faudra encore plus de logements pour satisfaire nos besoins.

Pour réaliser la phase 3, des terres de la Couronne devront être transférées afin de permettre le développement de résidences étudiantes sur les sites des campus de Bathurst, Campbellton et Dieppe. Nous souhaitons obtenir l'appui du gouvernement provincial dans le transfert de ces terrains et dans le processus qui conduira au développement des résidences.

Recommandation no 2 : Que le gouvernement soutienne les démarches du CCNB visant à construire des résidences étudiantes sur les sites des campus de Bathurst, Campbellton et Dieppe : a) en libérant des terrains appartenant à la province à proximité de ces campus et b) en appuyant le processus qui conduit à leur développement.

Recommandation no 3 – Augmentation des droits de scolarité

Le CCNB n'est pas à l'abri des diverses augmentations du coût de la vie. L'augmentation des coûts en énergie, en fournitures pédagogiques et en équipements contribue à réduire la capacité d'achat du CCNB. Bien que des efficiences sont toujours recherchées et appliquées, l'augmentation de ces coûts grandissants pourrait éventuellement avoir un impact négatif sur la qualité de nos programmes.

Toujours dans l'optique de permettre un préavis adéquat à la population étudiante dans leur planification budgétaire pour 2024-2025, le CCNB propose d'augmenter le seuil maximal des droits de scolarité en fonction de la moyenne de l'indice des prix à la consommation (IPC) du Nouveau-Brunswick. La période visée pour établir la moyenne de l'IPC est celle de l'année collégiale, soit du 1^{er} juillet au 30 juin. Donc, l'augmentation serait de 5,7 % (basée de juillet 2022 à juin 2023).

Recommandation no 3 : Que le gouvernement collabore avec le CCNB afin de déterminer les droits de scolarité à plus long terme, permettant ainsi à la population étudiante de prévoir leur budget en conséquence, et ce, avant leur arrivée au CCNB. Le CCNB utilisera annuellement l'indice des prix à la consommation (IPC) du Nouveau-Brunswick fourni par Statistiques Canada pour déterminer l'augmentation maximale du seuil des droits de scolarité. De cette manière, l'augmentation des droits de scolarité sera directement liée aux augmentations réelles des prix dans l'économie. Pour 2024-2025, une augmentation de 5,7 % au seuil maximal des droits de scolarité est proposée pour la population étudiante canadienne et internationale.

Recommandation no 4 – Mise en place d'une stratégie pour les personnes apprenties

Le Nouveau-Brunswick doit compter sur un nombre approprié de personnes de métier qualifiées pour satisfaire à la demande du marché du travail. Or, des obstacles freinent souvent l'accès et la possibilité de compléter la formation aux métiers (difficultés financières, faible accès dans les régions rurales, horaires peu pratiques et accessibilité difficile dans les métiers à faible volume).

Le montant actuel versé par le gouvernement par bloc d'apprentissage n'est pas suffisant pour couvrir les coûts de livraison et de modernisation de cette formation. Afin d'accroître l'accessibilité des blocs d'apprentissage en français et de répondre aux attentes des personnes apprenties et des employeurs, nous demandons au gouvernement d'augmenter son financement à 4 300 \$ par semaine de formation.

Les mesures sanitaires de la Santé publique ont obligé le CCNB à adapter son modèle de prestation de l'apprentissage afin de répondre aux besoins et aux attentes des personnes apprenties et des employeurs.

Un exercice de réflexion approfondie, impliquant l'ensemble des parties prenantes, devrait maintenant être mis en branle afin d'entamer le développement et la mise en place d'un modèle d'apprentissage plus flexible et diversifié, ainsi que d'identifier les contraintes systémiques qui pourraient réduire la possibilité d'une personne apprentie à augmenter son niveau de compétence.

De plus, nous souhaitons que le gouvernement adopte la pratique déjà en place dans d'autres provinces d'exempter les personnes qui ont complété un programme de préemploi au Nouveau-Brunswick de l'examen du bloc d'apprentissage 1. Enfin, il serait avantageux pour toutes les parties prenantes impliquées si le gouvernement pouvait s'engager à un calendrier de formation sur trois ans pour les blocs d'apprentissage en français afin d'augmenter les taux de persévérance et d'achèvement des personnes apprenties et de permettre au CCNB de recruter et retenir plus efficacement l'expertise de son personnel enseignant.

Recommandation no 4 : Que le gouvernement a) augmente le financement pour les blocs d'apprentissage à 4 300 \$ par semaine et travaille en partenariat avec le CCNB afin de développer un modèle de livraison flexible et diversifié pour l'offre des blocs d'apprentissage en français; b) adopte la pratique, comme c'est le cas dans d'autres provinces, d'exempter les personnes qui ont complété un programme de préemploi au Nouveau-Brunswick de l'examen du bloc d'apprentissage 1; et c) s'engage au développement d'un calendrier de formation sur trois ans pour les blocs d'apprentissage en français.

Axe 2 - L'innovation collaborative

Dans une économie mondiale où le savoir est primé et évolue à un rythme accéléré, l'innovation et la collaboration sont des éléments clés de la réussite. Le Nouveau-Brunswick a un taux de productivité en dessous de la moyenne canadienne en raison de défis d'adoption de la technologie et de l'automatisation.

L'idée de remplacer les emplois manuels peu payants par des technologies de pointe est alléchante pour les employeurs. Cependant, dans une province où la vaste majorité des entreprises ont moins de 100 employés, la transformation numérique est difficile en raison de contraintes de temps, d'espace, d'expertise et d'argent. C'est le cas notamment dans des secteurs clés de l'économie comme l'industrie manufacturière, où les pénuries de main-d'œuvre et les barrières à l'accès à la technologie limitent la croissance. Le CCNB et son centre d'innovation technologique *INNOV* constituent des partenaires de choix pour dynamiser la croissance de nos petites et moyennes entreprises en les aidant à trouver des solutions innovatrices aux défis auxquels elles doivent faire face.

Avec ses équipements et ses simulateurs, *INNOV* aide les entreprises à concevoir et intégrer des solutions technologiques sur mesure dans des domaines tels que l'automatisation, l'intelligence artificielle, la réalité virtuelle, l'internet des objets, la vision industrielle et la robotique.

L'expertise en place permet d'appuyer l'intégration technologique et la formation d'opératrices et d'opérateurs qualifiés. En formant la clientèle étudiante dans l'utilisation de technologies de pointe, *INNOV* crée des ambassadrices et ambassadeurs dans une nouvelle façon de faire dans leurs secteurs professionnels, améliorant ainsi la productivité et la capacité d'exportation.

D'ailleurs, bien que la province investisse près de 40 millions de dollars dans des projets et des initiatives d'innovation, on observe « une absence de coordination et de mesures des résultats communes à l'égard de ces investissements »⁹. Le CCNB veut jouer un rôle de leadership afin d'améliorer la collaboration entre les centres de recherche et les acteurs de l'innovation, les paliers gouvernementaux et le secteur privé, favorisant ainsi l'atteinte des objectifs de la province en matière de développement économique et de productivité des entreprises.

D'autre part, le CCNB a une riche tradition de collaboration avec des partenaires clés des communautés et des industries. Nous adaptions continuellement notre offre de programmes et le contenu de nos formations afin de refléter les besoins de l'économie provinciale. Les collaborations ont notamment mené à la création de partenariats de formation (15 en 2022-2023) donnant lieu à des formations faites sur mesure, pour répondre rapidement à des besoins précis du marché du travail dans plusieurs domaines, notamment dans le domaine de la santé.

Axe 2 : L'innovation collaborative				
Résultats escomptés	Indicateurs	Année de référence et cible 2027	Cible 2024-2025	Initiatives stratégiques clés 2024-2025
Les activités d'innovation d' <i>INNOV</i> dans des secteurs clés de l'économie néo-brunswickoise augmentent.	Valeur des projets industriels réalisés dans les secteurs clés.	Année de référence 2020-2021 962 000 \$ Cible 2027 Augmentation de 50 %	+70 % 1,64 M\$	Faire les démarches pour assurer l'établissement d'un budget de base affecté aux investissements nécessaires dans les capacités de développement stratégique d' <i>INNOV</i> .
Des partenariats de formation sont établis avec les entreprises et les organisations afin de cocréer des expériences d'apprentissage.	Nombre de personnes formées qui accèdent ou conservent un emploi grâce à ces partenariats.	Année de référence 2022-2023 228 Cible 2027 1 000 personnes en 5 ans	500 personnes dans la prochaine année	

⁹ Plan d'action sur la relance et la croissance économiques, *Comblant l'écart en une génération*, Gouvernement du Nouveau-Brunswick.

Axe 2 : L'innovation collaborative				
Résultats escomptés	Indicateurs	Année de référence et cible 2027	Cible 2024-2025	Initiatives stratégiques clés 2024-2025
	Nombre de partenariats établis dans un contexte de cocréation d'expériences d'apprentissage.	Année de référence 2021-2022 2 Cible 2027 Au moins 1 partenariat par école du CCNB en 5 ans	10 partenariats dans la prochaine année	

Recommandation no 5 – Gouvernance renouvelée et dynamisée de l'innovation à l'échelle provinciale

Les petites et moyennes entreprises (PME) sont des moteurs essentiels de l'économie néo-brunswickoise. Les 25 000 PME de moins de 100 employés représentent 98 % des entreprises de la province, fournissent 71 % de la main-d'œuvre et contribuent à 45 % du PIB provincial. Elles doivent aujourd'hui adopter de nouvelles façons de produire, de vendre et de travailler pour se développer, dans un monde marqué par les pénuries de main-d'œuvre et de compétences, ainsi que par l'évolution rapide de la technologie.

L'innovation est un levier de croissance capital pour énergiser chacun des secteurs économiques prioritaires de la province. Le réseau *INNOV* joue un rôle névralgique dans l'écosystème d'innovation provincial. Il est une des rares organisations qui travaille directement avec les PME, pour leur fournir des connaissances applicables et de l'expertise pour résoudre des problèmes concrets. Également, elle assure le transfert et l'intégration technologique nécessaire, afin de rehausser leur productivité et leur compétitivité.

INNOV est positionné stratégiquement pour appuyer les PME afin qu'elles développent leur capacité d'innovation et qu'elles investissent elles-mêmes davantage en innovation. Il les accompagne aussi pour naviguer et utiliser les programmes de financement ainsi que pour développer des relations fructueuses avec les intervenants de développement économique, qui les aideront à grandir. La continuation d'un investissement ciblé et structurant pour une cinquième année est donc requise (dans la suite logique des projets pilotes financés dans les quatre dernières années) afin d'accroître l'impact d'*INNOV* auprès des PME, dans le contexte d'une gouvernance renouvelée et dynamisée de l'innovation à l'échelle provinciale.

Recommandation no 5 : Que le gouvernement s'engage, dans le contexte de la mise en place d'une gouvernance renouvelée et dynamisée de l'innovation à l'échelle provinciale, à continuer d'appuyer le CCNB par l'octroi d'un montant annuel de 500 000 \$ par l'entremise des instances chargées de financer la recherche appliquée dans la province.

Axe 3 - La vitalité des communautés

En tant qu'organisation qui emploie plus de 870 employés dans cinq campus à travers la province, le CCNB joue un rôle dynamisant dans les communautés du Nouveau-Brunswick.

La communauté étudiante du CCNB effectue des projets communautaires dans leur région dans le cadre de leur formation (53 % des programmes intègrent des projets communautaires obligatoires en 2022-2023). De plus, les membres de son personnel donnent de leur temps et leur énergie à diverses causes qui touchent les gens du Nouveau-Brunswick (au-delà de 5 200 heures en 2022-2023). Afin d'accroître notre contribution sociale, le Collège mettra en œuvre un programme de leadership communautaire et de bénévolat.

Souhaitant demeurer un leader exemplaire en matière de durabilité environnementale et de modernisation de ses infrastructures, le CCNB s'est doté d'une nouvelle Stratégie de changement climatique avec comme cible ambitieuse l'atteinte d'émissions nettes nulles d'ici 2050. Cette stratégie va de pair avec le *Plan d'action sur les changements climatiques du Nouveau-Brunswick 2022-2027*.

Grâce à ses efforts, le CCNB a réussi à réduire considérablement sa consommation en énergie; ce qui s'est traduit par une réduction de 18,6 % de son empreinte carbone en 2022-2023 par rapport à 2019-2020. Cette performance remarquable s'explique grâce à l'intégration de lecteurs d'énergie pour les sources d'eau et d'électricité dans les systèmes de contrôle de certains de nos bâtiments. Ceux-ci permettent un suivi en temps réel de la consommation énergétique et la prise de décisions éclairées en matière de gestion de l'énergie.

Respectueux des exigences de la *Loi sur les droits de la personne du Nouveau-Brunswick* et de la *Charte canadienne des droits et libertés*, mais également guidé par des valeurs d'ouverture et d'inclusion, le CCNB est caractérisé aujourd'hui par une grande diversité au sein de sa communauté. Pour bénéficier pleinement de cette richesse, le CCNB continuera ses efforts pour ancrer l'équité, la diversité et l'inclusion dans l'ensemble de ses actions afin d'encourager une culture de respect et de collaboration.

Le CCNB s'engage à faire rayonner la francophonie au Nouveau-Brunswick et le Nouveau-Brunswick au sein de la Francophonie. Il fournira notamment des activités qui aideront à la construction identitaire francophone et acadienne de la communauté étudiante et du personnel. Il valorisera l'expertise francophone néo-brunswickoise à l'échelle internationale et assurera aussi son engagement et son leadership dans les regroupements francophones s'inscrivant dans sa vision.

Axe 3 : La vitalité des communautés				
Résultats escomptés	Indicateurs	Année de référence et cible 2027	Cible 2024-2025	Initiatives stratégiques clés 2024-2025
La communauté collégiale contribue davantage au développement des communautés du Nouveau-Brunswick.	Proportion des programmes qui intègrent des projets communautaires obligatoires.	Année de référence 2022-2023 53 % (41 programmes) Cible 2027 Au moins 90 %	55 % (43 programmes)	Mettre en œuvre un programme de leadership communautaire et de bénévolat.

Axe 3 : La vitalité des communautés				
Résultats escomptés	Indicateurs	Année de référence et cible 2027	Cible 2024-2025	Initiatives stratégiques clés 2024-2025
	Nombre d'heures de bénévolat consacrées par le personnel dans des projets communautaires.	Année de référence 2022-2023 5 200 heures Cible 2027 10 000 heures	6 000 heures	
Les effets reliés au changement climatique sont intégrés dans nos choix et dans nos pratiques.	Empreinte carbone du CCNB.	Année de référence 2022-2023 4 308 tonnes métriques de CO ² Cible 2027 Réduction de 1 % par année	Réduction de 2 % de la production de dioxyde de carbone (CO ₂ éq) par rapport à l'année précédente	
	Proportion de programmes de formation qui incluent des acquis d'apprentissage liés à l'écoresponsabilité.	Année de référence 2020-2021 0 % ¹⁰ Cible 2027 Au moins 65 %	48 % (37 programmes)	
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.	Année de référence 2021-2022 70 % (personnel) 84 % (population étudiante) Cible 2027 80 % (personnel) 87 % (population étudiante)	75 % (personnel) ¹¹ 94 % (population étudiante) ¹¹	
	Proportion de programmes de formation qui incluent des acquis d'apprentissage liés à la construction identitaire francophone parmi les compétences sociales évaluées.	Année de référence 2020-2021 0 % ¹² Cible 2027 Au moins 65 %	48 % (37 programmes)	

¹⁰ La donnée de l'année de référence reflète le pourcentage de programmes où l'écoresponsabilité est comprise dans le profil de compétences et où celle-ci est mesurée et évaluée dans le programme.

¹¹ À noter que la méthodologie utilisée pour établir les cibles 2024-2025 est différente de celle utilisée dans le sondage initial pour établir la donnée de référence 2021-2022 et les cibles 2027. Afin d'avoir plus de précision et des résultats plus facilement actionnables, la formulation a été révisée pour les deux groupes.

¹² La donnée de l'année de référence reflète le pourcentage de programmes où la construction identitaire francophone est comprise dans le profil de compétences et où celle-ci est mesurée et évaluée dans le programme.

Axe 4 - Le pouvoir d'agir

Dans une société en constante évolution, la capacité de s'adapter aux différents changements est cruciale. D'une année collégiale à l'autre, les circonstances économiques changent, les meilleures pratiques dans les industries évoluent et de nombreux autres facteurs ont un impact sur le fonctionnement quotidien et les objectifs du CCNB.

Le CCNB poursuit ainsi ses efforts à renforcer ses capacités adaptatives, notamment en matière de gestion du changement et gestion de projets. La résilience et la souplesse du CCNB passent aussi par une culture de leadership collectif. Le CCNB s'est engagé à former son personnel sur cette approche qui stimulera l'innovation et la contribution de toutes et tous en s'assurant, d'une part, que chaque membre du personnel s'approprie bien son rôle et ses responsabilités au sein de l'organisation, et d'autre part, en réunissant les conditions gagnantes favorisant l'engagement créatif de chacune et chacun et l'implication collective dans la réalisation de son mandat.

Dans un marché du travail de plus en plus compétitif et exigeant, le CCNB veut se positionner comme un employeur de choix. La mise en œuvre de notre stratégie de développement du capital humain solidifiera les pratiques de gestion proactives du CCNB, en plaçant l'humain au premier plan et en inspirant un milieu de vie professionnel qui est positif et enrichissant.

Enfin, le CCNB adoptera davantage de pratiques organisationnelles efficaces qui lui permettront de mobiliser les ressources nécessaires pour soutenir ses orientations stratégiques de développement, tel que l'amélioration de la gouvernance des données et la modernisation des systèmes. Le CCNB, de concert avec le ministère des Transports et de l'Infrastructure, entreprendra la préparation des dessins techniques et des devis définitifs pour le projet du Centre d'innovation et de formation du Nouveau-Brunswick.

Axe 4 : Le pouvoir d'agir				
Résultats escomptés	Indicateurs	Année de référence et cible 2027	Cible 2024-2025	Initiatives stratégiques clés 2024-20225
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.	Année de référence 2021-2022 49 % Cible 2027 75 %	82 % ¹³	Mettre en œuvre la stratégie du capital humain et ainsi se donner le pouvoir d'agir dans un contexte de croissance organisationnelle.
Les investissements et la réallocation des ressources humaines soutiennent les projets prioritaires du CCNB.	Proportion des ressources investies annuellement dans les projets prioritaires du CCNB.	Année de référence 2022-2023 6,16% Cible 2027 Au moins 2,5 % chaque année avec une augmentation annuelle de 0,5 %	3,5 %	

¹³ La méthodologie utilisée pour établir la cible 2024-2025 est différente de celle utilisée dans le sondage initial pour établir la donnée de référence 2021-2022 et la cible 2027. Le sondage initial avait été réalisé par la firme « Analys ». La cible 2024-2025 a, quant à elle, été déterminée en faisant la moyenne de 24 métriques pertinentes de l'outil de santé organisationnelle Officevibe.

Recommandation no 6 – Rénovation des chaudières du campus de Bathurst (rue du Collège)

Le campus de la rue du Collège est équipé de trois chaudières, chacune ayant une capacité différente : une chaudière principale (200 BHP), une chaudière auxiliaire (300 BHP) et une petite chaudière (100 BHP). Toutes ont été installées en 1982 (41 ans) et sont présentement en fin de vie.

En juillet 2022, une étude réalisée par la firme MCW nous a informés des occasions potentielles pour aider à réduire l’empreinte carbone du campus de la rue du Collège. Parallèlement, notre ingénieur en chef, responsable de la force motrice, a entrepris des travaux de maintenance de la chaudière principale. L’entrepreneur responsable pour effectuer ces travaux nous a fait part des défis spécifiques liés à cette chaudière vieillissante.

En cas de défaillance totale de cette chaudière, nous serons contraints d’utiliser la chaudière auxiliaire, habituellement réservée au chauffage lors de grands froids pour maintenir le campus ouvert. Cette utilisation constante de la chaudière auxiliaire n’est pas recommandée et pourrait mener à une fermeture prolongée du campus et des interruptions dans les programmes de formation si jamais celle-ci faisait défaut.

Jumelée avec d’autres initiatives, l’étude réalisée par la firme MCW nous indique que nous pourrions réduire de 45 % nos gaz à effets de serre au campus de la rue du Collège si nous effectuons une rénovation majeure des chaudières. De plus, cette rénovation permettrait des économies annuelles en énergie d’environ 237 655 \$.

Le coût de cette rénovation est estimé à environ 7,4 M\$. N’étant pas les propriétaires des installations et n’ayant pas les moyens de financer cette rénovation coûteuse, le CCNB demande au gouvernement provincial l’octroi du montant pour effectuer la rénovation.

Recommandation no 6 : Que le gouvernement s’engage à financer la rénovation des chaudières du campus de Bathurst (rue du Collège) en octroyant un montant de 7,4 M\$ afin d’éviter une situation qui pourrait entraîner des fermetures prolongées et des interruptions dans les programmes de formation.

6. Financement

En tant que société mandatée par la Couronne, le CCNB est régi par la *Loi sur les collèges communautaires du Nouveau-Brunswick* et la *Loi sur la reddition de comptes et l’amélioration continue*. Le CCNB doit donc être vigilant dans la gestion de ses finances afin d’assurer une utilisation efficace et efficiente de ses ressources.

Dans un souci de transparence, de reddition de comptes et d’amélioration continue, le CCNB a aussi le devoir d’améliorer l’efficacité et la prestation de ses programmes et de ses services dans le but de répondre adéquatement aux besoins de la population acadienne et francophone du Nouveau-Brunswick. Une gestion efficace et un programme d’aide financière robuste rendent le coût net de la formation abordable pour les étudiantes et les étudiants.

Sommaire des demandes de subvention pour 2024-2025 en lien avec les budgets proposés au plan d'affaires :

Subvention de fonctionnement 2023-2024	43 594 300 \$
Pressions budgétaires :	
Estimé de la masse salariale 2024-2025 (<i>wage bill</i>)	
<ul style="list-style-type: none"> • Groupe – Concierges et maintenance 	79 097 \$
Estimé de la masse salariale 2024-2025 (<i>wage bill</i>)	
<ul style="list-style-type: none"> • Groupe – Cadres et non-syndiqués 	60 062 \$
Estimé de la masse salariale 2024-2025 (<i>salary draw</i>)	
<ul style="list-style-type: none"> • Divers groupes 	652 421 \$
Impact financier en lien au changement du taux de réclamation de la TVH	
<ul style="list-style-type: none"> • Le montant fourni est indicatif et peut être ajusté en fonction des facteurs changeants 	250 000 \$
Total de la subvention de fonctionnement prévue dans le plan d'affaires	44 635 880 \$
Autres subventions :	
<ul style="list-style-type: none"> • Augmentation – Mise en place d'un continuum de services d'intégration socioéconomique pour les personnes diplômées venant de l'international (recommandation no 1) 	510 000 \$
<ul style="list-style-type: none"> • Augmentation – Gouvernance renouvelée et dynamisée de l'innovation à l'échelle provinciale (recommandation no 5) 	500 000 \$
<ul style="list-style-type: none"> • Augmentation – Rénovation des chaudières du campus de Bathurst (rue du Collège) (recommandation no 6) 	7 400 000 \$
Total des autres subventions prévues dans le plan d'affaires	8 410 000 \$

Annexe I - Tableau de bord des indicateurs du GNB

Le Tableau de bord du CCNB renseigne sur les cinq indicateurs qui correspondent aux normes établies par le gouvernement du Nouveau-Brunswick.

Indicateurs	Normes GNB	Année de référence 2022-2023
Taux de persévérance des étudiantes et étudiants inscrits aux programmes réguliers.	83 %	90 %
Taux de diplomation des étudiantes et étudiants inscrits aux programmes réguliers.	60 %	88 %
Taux de satisfaction des personnes diplômées ¹⁴ .	80 %	87 %
Taux d'embauche des personnes diplômées des programmes réguliers ¹⁴ .	80 %	91 %
Taux d'embauche des personnes diplômées des programmes réguliers dans leur domaine de formation ¹⁴ .	78 %	81 %

¹⁴ Résultats du Sondage 2022 sur les personnes diplômées de 2021.

Annexe II - Tableau de bord du CCNB

Axe 1 : Une main-d'œuvre qualifiée et souple				
Résultats escomptés	Indicateurs	Année de référence	Cibles 2024-2025	Cible 2027
Les personnes diplômées du CCNB maîtrisent les compétences techniques et sociales nécessaires pour bien réussir leurs projets de vie et de carrière par l'accès à des programmes ayant des profils de compétences et des acquis d'apprentissage bien définis, observables et évalués.	Proportion des programmes qui bénéficient d'un profil de compétences techniques et sociales.	2020-2021 0 %	48 % (37 programmes)	100 %
	Proportion des personnes apprenantes qui complètent un programme de formation selon une approche centrée sur le développement des compétences.	2020-2021 0 %	20 %	Au moins 60 %
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 Disponible en 2024	Disponible en 2024	Au moins 40 %
	Nombre de personnes candidates et apprenantes qui développent un plan de vie-carrière à l'aide des services d'appui.	2023-2024 0	150	750 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 Nouveau-Brunswick ¹⁵	2020-2021 1 150 personnes	1 425 personnes	1 500 personnes par année
	Proportion des finissantes et finissants internationaux qui travaillent au N.-B. un an et trois ans après l'obtention de leur diplôme.	2020-2021 Disponible en janvier 2024 (1 an) 2018-2019 Disponible en janvier 2024 ¹⁶ (3 ans)	70 % (1 an) Non disponible ¹⁶ (3 ans)	75 % (1 an) 70 % ¹⁶ (3 ans)

¹⁵ Cet indicateur était auparavant « Augmentation de la main-d'œuvre qualifiée qui s'ajoute à l'économie du N.-B dans un emploi lié au domaine de formation ».

¹⁶ La révision de cet indicateur est en cours.

Axe 2 : L'innovation collaborative				
Résultats escomptés	Indicateurs	Année de référence	Cibles 2024-2025	Cible 2027
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 \$	+ 70 % 1,64 M\$	Augmentation de 50 %
Des partenariats de formation sont établis avec les entreprises et les organisations afin de cocréer des expériences d'apprentissage.	Nombre de personnes formées qui accèdent ou conservent un emploi grâce à ces partenariats.	2022-2023 228	500 personnes dans la prochaine année	1 000 personnes en 5 ans
	Nombre de partenariats établis dans un contexte de cocréation d'expériences d'apprentissage.	2021-2022 2	10 partenariats dans la prochaine année	Au moins 1 partenariat par école du CCNB en 5 ans

Axe 3 : La vitalité des communautés				
Résultats escomptés	Indicateurs	Année de référence	Cibles 2024-2025	Cible 2027
La communauté collégiale contribue davantage au développement des communautés du Nouveau-Brunswick.	Proportion des programmes qui intègrent des projets communautaires obligatoires.	2022-2023 53 % (41 programmes)	55 % (43 programmes)	Au moins 90 %
	Nombre d'heures de bénévolat consacrées par le personnel dans des projets communautaires.	2022-2023 5 200 heures	6 000 heures	10 000 heures
Les effets liés 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	Réduction de 1 % par année
	Proportion de programmes de formation qui incluent des acquis d'apprentissage liés à l'écoresponsabilité.	2020-2021 0 % ¹⁷	48 % (37 programmes)	Au moins 65 %

¹⁷ La donnée de l'année de référence reflète le pourcentage de programmes où l'écoresponsabilité est comprise dans le profil de compétences et où celle-ci est mesurée et évaluée dans le programme.

Axe 3 : La vitalité des communautés				
Résultats escomptés	Indicateurs	Année de référence	Cibles 2024-2025	Cible 2027
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 %)	Personnel (75 %) ¹⁸	Personnel (80 %)
		Population étudiante 2021-2022 (84 %)	Population étudiante (94 %) ¹⁸	Population étudiante (87 %)
	Proportion de programmes de formation qui incluent des acquis d'apprentissage liés à la construction identitaire francophone parmi les compétences sociales évaluées.	2020-2021 0 % ¹⁹	48 % (37 programmes)	Au moins 65 %

Axe 4 : Le pouvoir d'agir				
Résultats escomptés	Indicateurs	Année de référence	Cibles 2024-2025	Cible 2027
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 %	82 % ²⁰	75 %
Les investissements et la réallocation des ressources humaines soutiennent les projets prioritaires du CCNB.	Proportion des ressources investies annuellement dans les projets prioritaires du CCNB.	2022-2023 6,16 %	3,5 %	Au moins 2,5 % chaque année avec une augmentation annuelle de 0,5 %

¹⁸ À noter que la méthodologie utilisée pour établir les cibles 2024-2025 est différente de celle utilisée dans le sondage initial pour établir la donnée de référence 2021-2022 et les cibles 2027. Afin d'avoir plus de précision et des résultats plus facilement actionnables, la formulation a été révisée pour les deux groupes.

¹⁹ La donnée de l'année de référence reflète le pourcentage de programmes où la construction identitaire francophone est comprise dans le profil de compétences et où celle-ci est mesurée et évaluée dans le programme.

²⁰ La méthodologie utilisée pour établir la cible 2024-2025 est différente de celle utilisée dans le sondage initial pour établir la donnée de référence 2021-2022 et la cible 2027. Le sondage initial avait été réalisé par la firme « Analys ». La cible 2024-2025 a, quant à elle, été déterminée en faisant la moyenne de 24 métriques pertinentes de l'outil de santé organisationnelle Officevibe.

Annexe III - Prévisions des revenus et des dépenses

Note : Le budget « modifié » a été adopté par le Conseil des gouverneurs le 13 juin 2024

Description	Budget		État des revenus et dépenses		
	Prévisions Budget	Budget	Réel	Réel	Réel
	2024-2025	2023-2024	2022-2023	2021-2022	2020-2021
REVENUS					
Subvention de fonctionnement	44 360 765 \$	43 585 914 \$	45 406 574 \$	45 599 597 \$	41 936 933 \$
Subvention - Fédéral	6 820 411	6 521 258	4 942 896	3 421 996	3 347 866
Subventions - Autres	3 136 664	2 324 752	2 161 416	1 311 859	1 185 234
Intergouvernementaux	6 565 241	6 852 828	4 656 649	5 024 013	4 079 243
Droits de scolarité	16 198 322	15 622 717	12 882 260	10 546 397	10 346 751
Droits d'admission	1 200 000	1 100 000	894 646	593 267	195 745
Formation à contrat	1 561 521	1 111 247	1 070 222	967 282	879 962
Langues officielles	4 064 582	4 637 783	4 438 083	2 806 748	2 656 809
Ventes du Collège communautaire	2 064 820	2 189 579	1 657 263	1 765 831	1 849 731
Loyers - édifices provinciaux	535 000	253 914	322 485	240 784	222 036
Autres revenus	279 140	190 000	71 250	48 381	40 187
Amortissement des revenus différés afférents immobilisations	637 799	560 185	606 325	618 475	668 302
Total des revenus	87 424 265 \$	84 950 177 \$	79 110 069 \$	72 944 630 \$	67 408 799 \$
DÉPENSES					
Salaires et bénéfiques	66 903 847 \$	60 461 009 \$	57 882 874 \$	54 479 708 \$	49 399 520 \$
Services	12 608 348	14 606 555	10 224 428	7 776 472	9 557 598
Matériel et fournitures	2 835 160	4 096 508	2 523 816	2 840 966	2 675 122
Équipements	1 900 431	1 560 983	901 235	1 196 328	1 513 906
Contributions et subventions	2 522 615	2 047 020	1 525 496	1 195 424	1 283 445
Services de la dette et autres frais	285 000	418 834	403 765	203 172	157 498
Inventaire - ventes de biens et services	653 568	578 560	476 654	450 338	455 750
Amortissement	1 590 786	1 030 921	1 035 017	954 704	1 004 717
Total des dépenses	89 299 755 \$	84 800 390 \$	74 973 285 \$	69 097 112 \$	66 047 555 \$
Excédent /(Déficit) des revenus sur les dépenses	(1 875 490) \$	149 787 \$	4 136 784 \$	3 847 518 \$	1 361 244 \$
Budget en capital soumis	74 910 379 \$	63 871 359 \$	13 928 332 \$	14 213 332 \$	15 488 332 \$
Budget en capital reçu	1 600 000 \$	1 600 000 \$	1 600 000 \$	1 505 000 \$	1 600 000 \$

Annexe IV - État des revenus et dépenses des trois dernières années

Description	État des revenus et dépenses		
	Réel 2022-2023	Réel 2021-2022	Réel 2020-2021
REVENUS			
Subvention de fonctionnement	45 406 574	45 599 597	41 936 933
Subvention - Fédéral	4 942 896	3 421 996	3 347 866
Subventions - Autres	2 161 416	1 311 859	1 185 234
Intergouvernementaux	4 656 649	5 024 013	4 079 243
Droits de scolarité	12 882 260	10 546 397	10 346 751
Droits d'admission	894 646	593 267	195 745
Éducation à distance	129 213	211 659	167 497
Formation pour l'industrie	941 008	755 623	712 465
Langues officielles	4 438 083	2 806 748	2 656 809
Ventes du Collège communautaire	665 361	692 111	742 582
Ventes de biens et de services	404 884	517 754	545 904
Vente de manuels	587 018	555 966	561 245
Loyers - édifices provinciaux	322 485	240 784	222 036
Autres revenus	71 250	48 381	40 187
Amortissement des revenus différés afférents immobilisations	606 325	618 475	668 302
Total des revenus	79 110 069	72 944 630	67 408 797
DÉPENSES			
Coûts directs des programmes	24 344 095	22 860 550	22 662 124
Soutien à la formation	15 648 957	16 772 742	14 383 723
Soutien en gestion et administration	23 009 550	18 952 372	18 867 835
Autres	11 970 683	10 511 448	10 133 875
Total des dépenses	74 973 285	69 097 113	66 047 556
Excédent /(Déficit) des revenus sur les dépenses	4 136 783 \$	3 847 517 \$	1 361 241 \$
Budget en capital soumis	13 928 332 \$	14 213 332 \$	15 488 332 \$
Budget en capital reçu	1 600 000 \$	1 505 000 \$	1 600 000 \$

Annexe V - Liste des programmes d'études 2024-2025

L'année collégiale 2024-2025, troisième année du Plan stratégique 2022-2027, permet au CCNB de consolider sa nouvelle structure académique. Rappelons que le secteur académique est dorénavant organisé en sept écoles soutenant des grappes de secteurs complémentaires dans une approche réseau.

Le CCNB continue l'amélioration des processus internes de collaboration et d'innovation qui permettront d'optimiser la structure académique mise en place et une programmation axée davantage sur les attentes et les besoins en constante évolution de sa clientèle et des employeurs. La transformation des programmes d'études selon l'approche centrée sur le développement des compétences (ACDC) vient soutenir ce maillage entre les mondes du travail et de la formation, où la réussite de la personne apprenante est au cœur des préoccupations.

Sommaire de l'offre régulière 2024-2025 au CCNB par école

Sommaire de l'offre régulière* 2024-2025 par école	
École	Nombre de programmes
École des affaires et de la bureautique	14
École des sciences de la santé	17
École des métiers	20
École des TIC, des technologies et du transport	14
École des arts, de l'hospitalité et des services communautaires	14
École des pêches et des ressources naturelles	5
École des études préparatoires et des langues	2
Total	86

* Programmes menant à un certificat ou diplôme, incluant le diplôme d'études secondaires en date du dépôt du Plan d'affaires 2024-2025 au ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail.

Le CCNB offre une programmation diversifiée dans le but de mieux répondre aux besoins des employeurs et de la population étudiante. Par le biais de formations régulières, formations continues et formations sur mesure, le CCNB livre une panoplie d'options pour les employeurs et les étudiantes et étudiants à travers la province. Dans notre planification pour l'année 2024-2025, le CCNB prévoit, entre autres, l'offre des programmes d'études suivants :

École des affaires et de la bureautique

- Maintien de la capacité accrue d'admissions au programme *Administration des affaires*, incluant le maintien d'une deuxième cohorte débutant à l'hiver 2025 au campus de Bathurst.
- Maintien de la capacité accrue d'admissions au programme *Gestion de la chaîne d'approvisionnement*, incluant le maintien d'une cohorte débutant à l'hiver 2025 au campus d'Edmundston.
- Offre du programme *Gestion d'événements* selon l'ACDC.
- Offre du programme *Vente* selon l'ACDC.
- Offre du programme *Ressources humaines* selon l'ACDC.

École des sciences de la santé

- Offre d'une nouvelle formation en *Administration des médicaments*, formation qui s'adresse aux préposés aux soins.
- Offre de programme en ligne *Service de soutien en soins palliatifs*.
- Offre du programme *Assistance de laboratoire médical* selon l'ACDC.
- Offre du programme *Sciences de laboratoire médical* selon l'ACDC.
- Offre du programme *Techniques en pharmacie* selon l'ACDC.
- Offre d'un nouveau programme *Préposé aux soins* selon l'ACDC.
- Offre d'un nouveau programme *Préposé aux soins aigus* selon l'ACDC.
- Offre d'un programme d'intégration au travail canadien pour les programmes de *Préposé aux soins* et *Préposé aux soins aigus*

École des métiers

- Offre de la 2^e année d'un nouveau programme coop de deux ans *Techniques de charpenterie*.
- Maintien de la capacité accrue d'admissions au programme *Électricité*, incluant le maintien d'une deuxième cohorte au campus de Dieppe et une autre cohorte au campus de Bathurst.
- Offre de microcertificats en *Ébénisterie*.
- Offre du programme *Plomberie* selon l'ACDC.
- Offre du programme *Électricité* selon l'ACDC.

École des technologies, des TIC et du transport

- Offre du programme *Programmation et développement de jeux* selon l'ACDC.
- Offre du programme *Programmation et applications mobiles* selon l'ACDC.
- Offre de microcertificats en *Réseautique* et en *Cybersécurité*.

École des arts, de l'hospitalité et des services communautaires

- Offre d'un nouveau programme de deux ans (diplôme) *Technique de travail social* selon l'ACDC.
- Offre du programme *Éducation à l'enfance* (certificat) selon l'ACDC.
- Offre du programme *Leadership et gestion des services de garde* (diplôme) selon l'ACDC.
- Offre de formations en *Salubrité alimentaire*.
- Offre de trois (3) microcertificats qui permettent également une reconnaissance envers la 2^e année du programme *Leadership et gestion des services de garde* (diplôme).

École des pêches et des ressources naturelles

- Offre d'une nouvelle formation en *Acériculture*.
- Offre du programme *Techniques de laboratoire – biotechnologies – coop* selon l'ACDC.

École des études préparatoires et des langues

- Offre de formations en *Compétences essentielles au travail (CET)* sous divers formats de prestation selon les besoins de la clientèle grâce au financement du ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail.
- Offre de formations langagières pour divers groupes nécessitant l'amélioration de leurs compétences afin d'augmenter leurs chances d'accéder au marché de l'emploi.
- Offre de formations pour l'évaluation et l'augmentation du niveau compétences langagières des étudiantes et étudiants internationaux.
- Offre d'un microcertificat en *Intégration au lieu de travail canadien*.
- Offre d'un programme préparatoire pour les domaines de la santé, des technologies de l'information et de la communication et des métiers.
- Offre du programme *Compétences essentielles au secondaire pour adultes (CESA)* dans les cinq campus du CCNB.

Un calendrier annuel de formation continue sera également publié au printemps afin d'assurer une offre continue des divers cours et formations offertes tout au long de l'année.

Annexe VI - Conseil des gouverneurs et Conseil de direction en date du 8 décembre 2023

Conseil des gouverneurs du CCNB



Réjean Boudreau
Président



Hélène Savoie-Louis
Vice-présidente



Loïc Bento
Membre



Frances LeBlanc
Membre



Timothy Bell
Membre



Jocelyne Hachey
Membre



Laura Richard
Membre



Marc-André LeBlanc
Membre



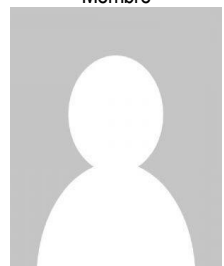
Sophie Robichaud
Membre



Sadie Perron
Membre



Damien Witkowski
Membre



Poste vacant
Membre



Mathieu Doucet
Membre enseignant



Renée Morrison
Membre non enseignant



Aissatou Barry
Membre étudiante

Conseil de direction du CCNB



Pierre Zundel
Président-
directeur général



Diane Sénécal
Vice-présidente
Formation
et Réussite étudiante



Jaimie Laplante
Vice-présidente
Services administratifs



Cyrille Simard
Vice-président
Développement



Marie-France Doucet
Directrice générale
Gestion stratégique



Siège social du CCNB

725, rue Collège, C.P. 700
Bathurst (Nouveau-Brunswick) E2A 3Z6

506 547-2063 ou 1855 676-2262