

# PLAN D'AFFAIRES

# 2023 • 2024

Adopté par le Conseil des gouverneurs le 15 décembre 2022  
et le budget modifié adopté le 16 juin 2023

Approuvé par le ministère de l'Éducation postsecondaire,  
de la Formation et du Travail le 18 juillet 2023



---

Une publication du  
Collège communautaire du Nouveau-Brunswick

Décembre 2022

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](mailto:info.ccnb@ccnb.ca)

Web : [www.ccnb.ca](http://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 : <http://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 2023-2024 a été adopté par  
le Conseil des gouverneurs du CCNB le 15 décembre  
2022 et soumis au Ministre de l'Éducation  
postsecondaire, de la Formation et du Travail le  
19 décembre 2022.

Version du 11 août 2023.

## Sommaire

Le Plan d'affaires 2023-2024 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 2023-2024 est le deuxième 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, et aux priorités globales du gouvernement du Nouveau-Brunswick. Le Plan d'affaires 2023-2024 — et à plus large échelle les objectifs du Plan stratégique 2022-2027 — s'insère de diverses façons dans les six secteurs prioritaires de la province : secteur privé dynamisé; communautés dynamiques et viables; gouvernement abordable, prêt à agir et hautement performant; soins de santé publics 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 d'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 2023-2024 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 l'élaboration d'un plan d'internationalisation, 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 CCNB-INNOV développeront une synergie avec les autres centres de recherche, les paliers gouvernementaux et les entreprises pour énergiser le secteur privé en alignement avec les priorités provinciales. Le CCNB mettra en œuvre son plan quinquennal de réduction de l'empreinte de carbone et poursuivra ses efforts concernant les mécanismes opérationnels permettant d'investir dans ses projets prioritaires. Nous poursuivrons aussi nos efforts pour établir le Centre d'innovation et de formation du Nord à Bathurst, en plus de développer un plan sur le capital humain pour le personnel.

## Recommandations

1. Que le gouvernement appuie le développement et la mise en œuvre d'un plan d'internationalisation, incluant la mise en œuvre d'une stratégie pour la diversification des sources de recrutement étudiant par l'octroi d'un financement de 400 000 \$.
2. 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 budgéter les dépenses en conséquence, dans des délais raisonnables, et pour leur permettre d'avoir recours à de l'aide financière ciblée. Pour 2023-2024, une augmentation de 6,2 % au seuil maximal des droits de scolarité est proposée pour les étudiantes et étudiants canadiens et internationaux en fonction de la moyenne de l'indice des prix à la consommation (IPC) du Nouveau-Brunswick.
3. Que le gouvernement s'engage à continuer d'appuyer le CCNB pour un montant de 500 000 \$, afin de lui permettre de consolider l'alignement de son modèle d'affaires et de générer un impact plus grand sur les capacités et les niveaux d'investissement privé en innovation des entreprises dans les secteurs d'intervention prioritaires de la province.
4. Que le gouvernement s'engage à appuyer le CCNB financièrement et techniquement dans la réalisation des dessins techniques et devis définitifs du projet de Centre d'innovation et de formation du Nord, afin de lui permettre de compléter les étapes de conceptualisation du projet et de poursuivre ses démarches en vue de sa concrétisation.

## Table des matières

Sommaire.....	ii
Recommandations .....	iii
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.....	6
5.1. Axe 1 - Une main-d'œuvre qualifiée et souple.....	6
Recommandation no 1 – Plan d'internationalisation et diversification des sources de recrutement étudiant .....	9
Recommandation no 2 – Augmentation des droits de scolarité .....	10
5.2. Axe 2 - L'innovation collaborative .....	10
Recommandation no 3 – Accroissement de la productivité et de la compétitivité des entreprises du Nouveau-Brunswick .....	12
5.3. Axe 3 - La vitalité des communautés .....	13
5.4. Axe 4 - Le pouvoir d'agir .....	14
Recommandation no 4 – Partenariat pour la préparation des dessins techniques et devis définitifs du projet de renouvellement des infrastructures de formation et d'innovation à Bathurst.....	15
6. Financement.....	16

## Annexes

Annexe I - Tableau de bord des indicateurs GNB.....	17
Annexe II - Tableau de bord du CCNB.....	18
Annexe III - Prévisions des revenus et des dépenses .....	21
Annexe IV - État des revenus et dépenses des trois dernières années .....	22
Annexe V - Liste de programmes d'études (CAFO) 2023-2024 .....	23
Annexe VI - Conseil des gouverneurs et Conseil de direction en date du 8 décembre 2022 .....	26

## 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 2023-2024. Il établit les priorités, les résultats escomptés et les initiatives stratégiques clés de notre institution.

Le Nouveau-Brunswick traverse une période de croissance historique. Avec le reste des Néo-Brunswickoises et Néo-Brunswickois, nous entamons ce nouveau chapitre avec optimisme, emballés à l'idée de créer un monde meilleur pour les générations futures. Nous gardons cependant une attitude pragmatique et réaliste face aux défis à surmonter, et nous sommes résolus à accomplir le mandat qui nous est conféré.

Confrontés à de nouvelles situations, nous ne pouvons pas nous permettre de nous reposer sur nos lauriers. C'est pourquoi le Plan d'affaires 2023-2024 accorde une grande importance à l'innovation. Une approche novatrice est de mise dans l'accueil de centaines d'étudiantes et étudiants internationaux au Canada afin qu'elles et ils s'intègrent efficacement au marché du travail. Dans le cas des pénuries de main-d'œuvre qui touchent entre autres notre système de santé, des formules inédites de formation conçues sur mesure en collaboration avec les régies de santé et d'autres partenaires s'imposent. Dans notre fonctionnement quotidien, nous employons de nouvelles approches entourant la diversité, l'équité et l'inclusion pour appuyer toutes nos étudiantes et tous nos étudiants, ainsi que nos membres du personnel. D'autre part, notre réseau de recherche appliquée et d'innovation appuie les entreprises d'industries clés pour qu'elles soient outillées pour adopter des technologies de pointe qui assureront leur croissance.



En parallèle, le CCNB conserve les éléments qui alimentent son succès depuis près de cinq décennies. Nous poursuivons notre tradition d'excellence tout en cherchant des améliorations possibles en vue d'offrir les compétences nécessaires pour s'épanouir sur le marché du travail.

Les actions prioritaires du Plan d'affaires 2023-2024 sont alignées sur le mandat qui nous est conféré par la *Loi sur les collèges communautaires du Nouveau-Brunswick* et le ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail. Nous désirons d'ailleurs souligner l'importance de la collaboration que nous maintenons avec les différents ministères et organismes de la province pour la création de communautés dynamiques et viables.

Nous souhaitons également exprimer notre profonde gratitude à l'égard du travail des membres du Conseil des gouverneurs et de l'ensemble du personnel. Le tout est plus grand que la somme de ses parties, et leurs efforts quotidiens accomplissent les objectifs et réalisent la vision du CCNB.

Le président du Conseil des gouverneurs,



Denis Nadeau

Le président-directeur général,



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; et
- d'exercer les autres activités ou les autres fonctions qu'autorise ou qu'exige la présente loi.

## 4. Contexte et enjeux

Après des années de bouleversements et d'incertitudes, les Néo-Brunswickoises et les Néo-Brunswickois émergent de la pandémie plus forts et plus convaincus de leur capacité à surmonter les épreuves. La province connaît des niveaux de croissance records, alors que la population connaît une croissance à un rythme inégalé depuis les années 1970. Malgré cela, les Néo-Brunswickoises et les Néo-Brunswickois font face à plusieurs défis, y compris les pénuries de main-d'œuvre qui se généralisent et les pressions exercées sur le système de santé. Le CCNB joue un rôle de premier plan dans ces enjeux.

Le Plan d'affaires 2023-2024 est le deuxième 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 2023-2024 — et à plus large échelle les objectifs du Plan stratégique 2022-2027 — s'insère dans les cinq secteurs prioritaires de la province :

Priorités GNB	Aperçu des actions du CCNB
Secteur privé dynamisé	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Recrutement, rétention et intégration de plusieurs centaines d'étudiantes et d'étudiants de l'international dans les communautés du Nouveau-Brunswick chaque année (contribution directe à la Stratégie de croissance démographique du Nouveau-Brunswick par le biais de l'immigration).</li> <li>• 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 du Réseau INNOV.             <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ La division Bioéconomie d'INNOV a réalisé plusieurs projets de recherche en contrôle de la qualité pour les micro-brasseries et les distilleries de l'Atlantique. Elle a obtenu le financement pour la réalisation d'un projet, en partenariat avec des collèges de l'Ontario et de l'Alberta (Niagara College, Durham College et Olds College), pour l'industrie brassicole canadienne.</li> <li>✓ L'obtention d'un financement du Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada pour la réalisation d'un projet de soudure robotisée qui permettra à la division Fabrication de pointe d'INNOV de développer un modèle d'affaires permettant de valider la faisabilité financière et opérationnelle de cette technologie auprès d'une dizaine d'entreprises manufacturières.</li> </ul> </li> <li>• 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 au mieux l'industrie et les personnes apprenantes.             <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Collaboration avec l'Institut d'assurance Nouveau-Brunswick pour l'élaboration du programme de microcertificat Introduction aux assurances dommages, permettant de répondre à un besoin dans le marché.</li> <li>✓ En collaboration avec le groupe Collegia, le CCNB offre le programme M3I Supervision au Nouveau-Brunswick. Le programme permet aux personnes qui gèrent et supervisent du personnel d'acquérir une formation pratique leur permettant de maîtriser l'art de diriger et de jouer un rôle déterminant dans le succès de leur entreprise.</li> </ul> </li> </ul>



Priorités GNB	Aperçu des actions du CCNB
Communautés dynamiques et viables	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Augmentation de la vitalité sociale, économique et culturelle des communautés du Nouveau-Brunswick par : <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ La réalisation de projets communautaires en lien avec les programmes d'études, y compris la construction d'une maison pour Habitat pour l'humanité Canada dans la région d'Edmundston.</li> <li>✓ Le bénévolat consacré par le personnel du CCNB dans des projets communautaires, par exemple : un groupe dans la Péninsule acadienne a meublé une maison grâce à des dons afin d'accueillir et héberger des étudiantes et étudiants internationaux lors de la rentrée 2021.</li> <li>✓ Le renforcement de la construction identitaire francophone par l'ajout d'acquis d'apprentissage ciblés dans les programmes d'études, dont le concours musical CCNB sur scène et l'organisation de camps de leadership des associations étudiantes du CCNB.</li> <li>✓ L'établissement de partenariats de formation avec les communautés autochtones, y compris l'offre du programme Cybersécurité en collaboration avec le Joint Economic Development Initiative.</li> </ul> </li> </ul>
Soins de santé publics fiables	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Livraison de près d'une vingtaine de programmes de formation dans le domaine des sciences de la santé en étroite collaboration avec les régies de santé.</li> <li>• Développement de programmes de courte durée en partenariat avec les régies de santé et les organismes responsables de la livraison des services de la santé. Ils comprennent les programmes de microcertificat en Phlébotomie et de Technicien médical d'urgence.</li> <li>• 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. Par exemple, la formation de six semaines de cours en ligne et huit semaines de stage d'assistante-préposée et d'assistant-préposé en soutien aux soins menant à une formation de 35 semaines en Services de soutien en soins infirmiers.</li> </ul>

Priorités GNB	Aperçu des actions du CCNB
Éducation de première classe	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Livraison de plus de 80 programmes de formation répartis dans sept écoles – soutenant des grappes de secteurs d’activité économique.</li> <li>• Migration des programmes d’études basés sur des objectifs pédagogiques vers des programmes centrés sur le développement des compétences. L’approche facilite :             <ol style="list-style-type: none"> <li>1) l’évaluation et la reconnaissance des acquis expérientiels;</li> <li>2) une plus grande flexibilité pédagogique en se penchant sur les résultats d’apprentissage plutôt que les contenus disciplinaires, et</li> <li>3) la mise en place d’un curriculum qui découle d’un profil des compétences et des acquis d’apprentissages clairement définis, observables et évalués.</li> </ol> </li> <li>• Développement d’un continuum d’apprentissage et de développement d’un plan de vie-carrière des personnes apprenantes par des services d’appui et des programmes de formation avec des cheminements personnalisés, des horaires flexibles et des modes de livraison diversifiés.</li> <li>• Actualisation des formations offertes en lien avec les besoins du marché du travail par des profils de compétences développés avec les employeurs et les intervenants des domaines ciblés, par des consultations externes continues et des mécanismes de codéveloppement auprès des employeurs.</li> <li>• 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.</li> </ul>
Environnement	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mise en œuvre d’un plan quinquennal opérationnel de réduction de l’empreinte carbone.</li> <li>• Intégration de solutions efficaces et durables pour lutter contre les changements climatiques et pallier le vieillissement des bâtiments, y compris des initiatives telles que l’amélioration des systèmes de chauffage et de refroidissement et le remplacement des ampoules halogènes par des ampoules à DEL.</li> <li>• Suivi et contrôle de la consommation d’énergie des principales installations à l’aide de l’outil Portfolio Manager<sup>MD</sup> d’ENERGY STAR<sup>MD</sup>.</li> </ul>

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 formations.
- 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 et les cibles ainsi que les initiatives stratégiques clés pour 2023-2024, conformément aux quatre axes stratégiques du Plan stratégique 2022-2027. Les recommandations qui suivent chaque tableau sont formulées à l'intention du Ministère. La planification financière associée au Plan d'affaires 2023-2024 prend en considération l'incidence budgétaire de ces recommandations et elles ont été intégrées au budget présenté à [l'annexe III](#).

### 5.1. Axe 1 - Une main-d'œuvre qualifiée et souple

Les pénuries de main-d'œuvre se généralisent au Nouveau-Brunswick. Alors que plusieurs travailleuses et travailleurs prennent leur retraite, le nombre d'emplois disponibles est à la hausse : environ 12 000 emplois seront disponibles par année dans la province, entre 2018 et 2027<sup>1</sup>. Une proportion importante des postes vacants nécessite le niveau de compétences offert au CCNB. Chez les petites entreprises (2 à 99 employés) et moyennes entreprises (100 à 499 employés), qui représentent 91 % des emplois au Nouveau-Brunswick<sup>2</sup>, près de la moitié (46 %) des postes à pourvoir requièrent un diplôme d'études collégiales ou une formation d'apprenti<sup>3</sup>. Au Nouveau-Brunswick et dans les provinces voisines, des milliers de postes sont vacants dans des industries essentielles comme la santé, la construction et le transport<sup>4</sup> – tous des domaines d'étude offerts du CCNB. Plus de 91 % des finissantes et finissants du CCNB ont un emploi un an après l'obtention de leur diplôme ou leur certificat, 93 % desquels travaillent au Nouveau-Brunswick.

---

<sup>1</sup> Nouveau-Brunswick Perspectives du marché du travail, Gouvernement du Nouveau-Brunswick.

<sup>2</sup> Principales statistiques relatives aux petites entreprises – 2020, Gouvernement du Canada.

<sup>3</sup> Travailleurs sans frontières L'immigration en réponse à la pénurie de main-d'œuvre dans les PME, Fédération canadienne de l'entreprise indépendante.

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

Le CCNB s'engage à promouvoir une main-d'œuvre qualifiée et souple dans la province. C'est pourquoi nous avons entamé en 2020-2021 la migration des programmes d'études basés sur des objectifs pédagogiques vers des programmes centrés sur le développement des compétences. Chaque programme est révisé à partir des compétences techniques et sociales identifiées sur le marché du travail afin de permettre à nos étudiantes et étudiants de développer des compétences durables et transférables dans de nombreux contextes et situations, d'assumer leur rôle de travailleuse et travailleur et d'évoluer professionnellement. 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. Les programmes Soins infirmiers auxiliaires, Service de soutien en soins infirmiers et Soins paramédicaux primaires ont été les premiers à adopter cette approche. Le reste du curriculum du CCNB l'adoptera progressivement au cours des prochaines années. L'approche facilite :

- a) l'évaluation et la reconnaissance des acquis expérimentiels;
- 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 candidate ou apprenante d'un plan vie-carrière et appuyer sa mise en œuvre. Le CCNB soutiendra également l'intégration et la rétention des personnes diplômées au marché du travail par la mise en œuvre d'actions et de mesures assurant une transition réussie et sans heurt de la formation à l'emploi.

Le Nouveau-Brunswick a établi d'ambitieux objectifs d'accueil et de rétention de nouvelles et nouveaux arrivants francophones. La province souhaite accueillir jusqu'à 7 500 nouvelles et nouveaux arrivants par année, un taux de rétention de 85 % et une augmentation annuelle de 2 % des candidates et candidats francophones désignés.

Le CCNB a démontré une forte capacité d'attirer une population étudiante internationale, le nombre d'inscriptions internationales étant passé de 222 à 944 de 2017 à 2022. Le CCNB offre à la population étudiante internationale des ateliers de préparation d'une demande de permis de travail postdiplôme; 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 2021-2022, plus de 94 % des finissantes et des finissants internationaux (308 sur 327 personnes diplômées internationales) ont présenté une demande de permis de travail postdiplôme.

Cette croissance force de nombreuses adaptations, y compris les défis de logement, les chocs culturels à 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 créer un plan d'internationalisation afin de maximiser la rétention et le succès des nouvelles et nouveaux arrivants.

Axe 1 : Une main-d'œuvre qualifiée et souple				
Résultats escomptés	Indicateurs	Année de référence et cible 2027	Cible 2023-2024	Initiatives stratégiques clés 2023-2024
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 %	18 programmes additionnels	Poursuivre la refonte des programmes vers l'approche centrée sur le développement des compétences selon le plan de cinq ans. Développement d'un modèle pour la gestion du changement propre au CCNB.
	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 %	10 %	
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  Cible 2027 Au moins 40 %	Disponible en 2024-2025	Modéliser les différents parcours des personnes apprenantes afin d'aligner les offres de formation et les services qui s'y rattachent.
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 dans un emploi lié au domaine de formation.	Année de référence 2020-2021 1 150 personnes diplômées  Cible 2027 1 500 personnes par année	1 332 personnes diplômées	Établir un plan d'internationalisation intégré qui permettra de structurer les actions et les activités, y compris le recrutement, l'accueil, l'intégration et la rétention, pour soutenir la croissance de la population étudiante internationale et pour augmenter la main-d'œuvre qualifiée à l'économie du Nouveau-Brunswick.

## **Recommandation no 1 – Plan d’internationalisation et diversification des sources de recrutement étudiant**

La conjoncture actuelle est favorable au positionnement stratégique du CCNB en matière de formation, d’emploi et de démographie pour la province.

Notre établissement peut jouer un rôle essentiel dans trois piliers du développement pour la francophonie du Nouveau-Brunswick, soit les langues officielles, l’immigration francophone et la relance économique.

Pour ce faire, le CCNB développera un plan d’internationalisation durant l’année 2023-2024. Le Plan d’internationalisation assurera l’intégration de dimensions et perspectives internationales, interculturelles dans les différentes composantes du collège visant un alignement stratégique de notre transformation académique et organisationnelle avec les besoins de la province.

Objectifs d’un plan d’internationalisation au CCNB :

- Définir la vision, les résultats attendus et le rôle du CCNB.
- Créer un environnement favorable pour l’apprentissage et l’intégration.
- Se doter d’une bonne planification en gestion du risque ainsi qu’une évaluation des impacts et des besoins.
- Aligner nos services et notre structure.

Le Plan d’internationalisation sera accompagné d’une stratégie de diversification du recrutement de la population étudiante qui comportera les initiatives suivantes :

- Accroître les activités de recrutement ciblant une clientèle canadienne difficilement joignable.
- Poursuivre nos activités de recrutement des francophones au Canada à l’extérieur du Nouveau-Brunswick.
- Poursuivre nos activités de recrutement des francophones et des francophiles dans de nouveaux marchés à l’international incluant la France, l’Inde, l’Amérique latine et l’Afrique.
- Aligner la stratégie de recrutement du CCNB avec les initiatives de recrutement de personnes immigrantes francophones de la province, incluant un appui majeur à la transition études – résidence permanente des diplômées et diplômés internationaux du CCNB.

**Recommandation no 1 : Que le gouvernement appuie le développement et la mise en œuvre d’un plan d’internationalisation, incluant la mise en œuvre d’une stratégie pour la diversification des sources de recrutement étudiant par l’octroi d’un financement d’un montant de 400 000 \$.**

## **Recommandation no 2 – Augmentation des droits de scolarité**

Le CCNB n'est pas à l'abri des diverses augmentations au coût de la vie. L'augmentation du coût d'énergie, des fournitures pédagogiques, des polices d'assurance, de l'infrastructure numérique et des équipements qui permettent de former les étudiantes et les étudiants sur les technologies de pointe contribuent à réduire la capacité d'achat pour le CCNB. Bien que des efficiences sont toujours recherchées et appliquées, l'augmentation des coûts grandissants pourrait éventuellement avoir un impact négatif sur une livraison de qualité de nos programmes.

Toujours dans l'optique de permettre un avis adéquat à la population étudiante dans leur planification budgétaire pour 2023-2024, 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 de juillet à juin. Donc, l'augmentation serait de 6,2 % (basée de juillet 2021 à juin 2022).

**Recommandation no 2 : 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 budgéter leurs dépenses en conséquence, dans des délais raisonnables, et pour leur permettre d'avoir recours à de l'aide financière ciblée. Pour 2023-2024, une augmentation de 6,2 % au seuil maximal des droits de scolarité est proposée pour la population étudiante canadienne et internationale en fonction de la moyenne de l'indice des prix à la consommation (IPC) du Nouveau-Brunswick.**

### **5.2. Axe 2 - L'innovation collaborative**

Dans une économie mondiale axée sur un savoir qui évolue à un rythme accéléré, l'innovation et la collaboration sont des éléments clés de la réussite. Le gouvernement s'attaque depuis quelques années au taux de productivité, un indicateur clé où le Nouveau-Brunswick tirait de l'arrière comparativement à la moyenne nationale 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 est de moins de 100 employés, la transformation numérique est impossible 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 CCNB-*INNOV* occupent une position stratégique pour faire tomber les barrières.

Avec ses équipements et ses simulateurs, CCNB-*INNOV* aide les entreprises à concevoir et intégrer des solutions technologiques sur mesure dans des domaines tels que 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 opérateurs qualifiés. En plus, la population étudiante du CCNB formée sur ces technologies deviendra des ambassadrices et ambassadeurs d'une nouvelle façon de faire dans leurs secteurs professionnels.

D'ailleurs, la province investit près de 40 millions de dollars dans les projets et initiatives d'innovation, mais observe « une absence de coordination et de mesures des résultats communes à l'égard de ces investissements »<sup>5</sup>. Le CCNB veut jouer un rôle de leadership afin d'améliorer la collaboration entre les centres de recherche, les paliers gouvernementaux et le secteur privé en priorisant les 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 microcertifications durant les dernières années collégiales, ce qui a répondu rapidement à des besoins précis du marché du travail, particulièrement dans le domaine de la santé.

Axe 2 : L'innovation collaborative				
Résultats escomptés	Indicateurs	Année de référence et cible 2027	Cible 2023-2024	Initiatives stratégiques clés 2023-2024
Les activités d'innovation de CCNB-INNOV 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 %	+10 % 1,1 M\$	Développer une synergie avec les autres centres de recherche, les paliers gouvernementaux et le secteur privé dans le but de développer un effet de levier et d'obtenir un secteur privé énergisé en mettant l'accent de façon ciblée sur les priorités de développement économique de la province et le renforcement de la productivité et la compétitivité des entreprises du Nouveau-Brunswick.  Mettre en place un mécanisme de mesure de l'impact économique des projets industriels.

<sup>5</sup> 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 2023-2024	Initiatives stratégiques clés 2023-2024
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 Disponible en 2023  Cible 2027 1 000 personnes en 5 ans	250	Définir un cadre de référence en matière d'alternance travail-études qui s'adapte aux besoins du domaine et développer une stratégie de planification de projets de cocréation par école.
	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	

### **Recommandation no 3 – Accroissement de la productivité et de la compétitivité des entreprises du Nouveau-Brunswick**

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 CCNB-*INNOV* joue un rôle névralgique dans l'écosystème d'innovation de la province. 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, en plus d'assurer le transfert et l'intégration technologique nécessaire afin de rehausser leur productivité et leur compétitivité.

CCNB-*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 et pour développer des relations fructueuses avec les intervenants de développement économique qui les aideront à grandir. Le positionnement stratégique de CCNB-*INNOV* est démontré. La continuation d'un investissement ciblé et structurant pour une quatrième année est cependant requise – dans la suite logique des projets pilotes financés dans les trois dernières années – afin d'accroître l'impact de CCNB-*INNOV* sur la croissance durable des entreprises et le développement économique du Nouveau-Brunswick.

**Recommandation no 3 : Que le gouvernement s’engage à continuer d’appuyer le CCNB pour un montant de 500 000 \$, afin de lui permettre de consolider l’alignement de son modèle d’affaires et de générer un impact plus grand sur les capacités et les niveaux d’investissement privé en innovation des entreprises dans les secteurs d’intervention prioritaires de la province.**

### 5.3. Axe 3 - La vitalité des communautés

En tant qu’organisation qui emploie plus de 700 employés dans cinq campus à travers la province, le CCNB joue un rôle névralgique dans les communautés du Nouveau-Brunswick.

De nombreux programmes du CCNB effectuent des projets communautaires dans leurs régions dans le cadre de leur formation. De plus, les membres de son personnel donnent de leur temps et leur énergie à diverses causes qui touchent les Néo-Brunswickoises et les Néo-Brunswickois.

Le CCNB reconnaît la nécessité d’un changement organisationnel et sociétal pour combattre les changements climatiques et la dégradation de l’environnement. C’est pourquoi nous avons entamé le processus d’intégrer les effets reliés aux changements climatiques dans nos choix et dans nos pratiques.

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 ancrera l’équité, la diversité et l’inclusion dans l’ensemble de ses actions afin d’encourager une culture de respect et de collaboration.

Le Collège 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 2023-2024	Initiatives stratégiques clés 2023-2024
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.	Année de référence 2022-2023 Disponible en 2023  Cible 2027 10 000 heures	3 000 heures	Développer un programme de leadership communautaire et de bénévolat.

Axe 3 : La vitalité des communautés				
Résultats escomptés	Indicateurs	Année de référence et cible 2027	Cible 2023-2024	Initiatives stratégiques clés 2023-2024
Les effets reliés au changement climatique sont intégrés dans nos choix et dans nos pratiques.	Empreinte carbone du CCNB.	Année de référence 2022-2023 Disponible en 2023  Cible 2027 Réduction de 1 % par année	Réduction de 1 % de la production de dioxyde de carbone (CO <sub>2</sub> eq) par rapport à l'année précédente	Mise en œuvre du plan quinquennal opérationnel de réduction de l'empreinte carbone.
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)	73 % (personnel)  85 % (population étudiante)	Mettre en œuvre des activités de sensibilisation pour le personnel et la population étudiante sur l'équité, la diversité et l'inclusion.

#### 5.4. Axe 4 - Le pouvoir d'agir

La seule chose qui ne change pas, c'est le changement. 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. La résilience et la souplesse du CCNB passent par une culture de leadership collectif. Le Collège s'est engagé à former son personnel sur cette approche qui stimulera l'innovation et la contribution engagée 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 qui permet à chaque membre du personnel de se réaliser professionnellement et personnellement à travers son travail.

Enfin, le CCNB adoptera davantage de pratiques organisationnelles efficaces qui lui permettront de mobiliser les ressources nécessaires pour soutenir ses orientations stratégiques de développement.

Axe 4 : Le pouvoir d'agir				
Résultats escomptés	Indicateurs	Année de référence et cible 2027	Cible 2023-2024	Initiatives stratégiques clés 2023-2024
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 %	60 %	Former le personnel sur le leadership collectif.  Développement d'un plan du capital humain pour le personnel.
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 Disponible en avril 2023  Cible 2027 Au moins 2,5 % chaque année avec une augmentation annuelle de 0,5 %	3 %	Créer l'enveloppe budgétaire qui permettra d'investir dans les projets prioritaires du CCNB et identifier les projets prioritaires qui seront associés au plan d'affaires.  Préparation des dessins techniques et devis définitifs du projet de Centre d'innovation et de formation du Nord.

**Recommandation no 4 – Partenariat pour la préparation des dessins techniques et devis définitifs du projet de renouvellement des infrastructures de formation et d'innovation à Bathurst.**

La construction d'un complexe révolutionnaire du CCNB à Bathurst centré sur l'innovation et les technologies de pointe, appelé Centre d'innovation et de formation du Nord (CIFN), vise à répondre aux défis de main-d'œuvre, de compétences et de productivité qui freinent la croissance et l'évolution des entreprises.

De plus, la nécessité du CIFN est une solution évidente quand on considère les investissements de 80 à 90 millions de dollars qui s'imposent aux campus actuels pour continuer dans leur vocation.

Le CIFN adoptera un modèle partenarial novateur dans tous les aspects de sa conception et de son fonctionnement en lien avec les secteurs économiques productifs, tout comme dans le secteur de la santé : espaces adaptables, rotation des équipements, vitrines technologiques, prototypage, apprentissage expérientiel approfondi et apprentissage par simulation. Il mettra à profit les technologies de pointe telles que l'intelligence artificielle, la réalité virtuelle, l'internet des objets, la vision industrielle et la robotique.

Ces nouvelles installations faciliteront les efforts de recrutement canadien et international et de rétention dans les secteurs prioritaires de la province, grâce à la possibilité de poursuivre des études dans un établissement moderne de classe mondiale qui intègre à fond les technologies avancées dans tous les aspects de son travail.

L'analyse conceptuelle, le plan fonctionnel et technique ainsi que l'esquisse du projet, réalisés dans la dernière année, fournissent les éléments de base en vue de la préparation des dessins techniques et devis définitifs nécessaires à la poursuite des démarches visant à concrétiser ce projet. Un partenariat étroit avec le gouvernement par la voie des ministères concernés est donc sollicité afin d'assurer le financement et la matérialisation de cette étape cruciale.

**Recommandation no 4 : Que le gouvernement s'engage à appuyer le CCNB financièrement et techniquement dans la réalisation des dessins techniques et devis définitifs du projet de Centre d'innovation et de formation du Nord, afin de lui permettre de compléter les étapes de conceptualisation du projet et de poursuivre ses démarches en vue de sa concrétisation.**

## 6. Financement

En tant que société de 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*. Dans ce cadre, le CCNB doit 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 subventions pour 2023-2024 en lien avec les budgets proposés sur le plan d'affaires :

Subvention de fonctionnement 2022-2023	42 336 149 \$
Estimé de la masse salariale 2022-2023 ( <i>wagebill</i> ) à venir	
• Groupe – Concierges et maintenance	348 892 \$
Estimé de la masse salariale 2023-2024 ( <i>wagebill</i> ) en date de novembre 2022	
• Groupe – Cadres et non-syndiqué	790 596 \$
• Groupe – Concierges et maintenance	110 276 \$
<b>Total de la subvention de fonctionnement prévue dans le plan d'affaires</b>	<b>43 585 913 \$</b>
Augmentation – Plan d'internationalisation et diversification des sources de recrutement étudiant (recommandation no 1)	400 000 \$
Augmentation – Accroissement de la productivité et de la compétitivité des entreprises du Nouveau-Brunswick (recommandation no 3)	500 000 \$
<b>Total des autres subventions prévues dans le plan d'affaires</b>	<b>900 000 \$</b>

## Annexe I - Tableau de bord des indicateurs 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 2021-2022
Taux de persévérance des étudiantes et étudiants inscrits aux programmes réguliers.	<b>83 %</b>	86,2 %
Taux de diplomation des étudiantes et étudiants inscrits aux programmes réguliers.	<b>60 %</b>	86 %
Taux de satisfaction des personnes diplômées <sup>6</sup> .	<b>80 %</b>	86 %
Taux d'embauche des personnes diplômées des programmes réguliers <sup>6</sup> .	<b>80 %</b>	86 %
Taux d'embauche des personnes diplômées des programmes réguliers dans leur domaine de formation <sup>6</sup> .	<b>78 %</b>	75 %

---

<sup>6</sup> [Résultats du Sondage 2021 sur les personnes diplômées de 2020.](#)



## Annexe II - Tableau de bord du CCNB

Axe 1 : Une main-d'œuvre qualifiée et souple				
Résultats escomptés	Indicateurs	Année de référence	Cibles 2023-2024	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 %	18 programmes	100 %
	Proportion des personnes apprenantes qui complètent un programme de formation selon une approche centrée sur le développement des compétences.	2020-2021 0 %	10 %	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 à partir de 2024-2025	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 Disponible en 2024	Disponible à partir de 2024-2025	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 dans un emploi lié au domaine de formation.	2020-2021 1 150 personnes diplômées	1 332 personnes diplômées	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.	Donnée de référence sur un an et trois ans disponibles en 2024	75 % (1 an) 70 % (3 ans)	75 % (1 an) 70 % (3 ans)

Axe 2 : L'innovation collaborative				
Résultats escomptés	Indicateurs	Année de référence	Cibles 2023-2024	Cible 2027
Les activités d'innovation de CCNB-INNOV dans des secteurs clés de l'économie néo-brunswickoise augmentent.	Valeur des projets industriels réalisés dans les secteurs clés.	2020-2021 962 000 \$	+10 % 1,1 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 Disponible en 2023	250	1 000 personnes en 5 ans
	Nombre de partenariats établis dans un contexte de cocréation d'expériences d'apprentissage.	2021-2022 2	10	Au moins 1 partenariat par école du CCNB en 5 ans

Axe 3 : La vitalité des communautés				
Résultats escomptés	Indicateurs	Année de référence	Cibles 2023-2024	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 Disponible en 2023	18 programmes	Au moins 90 %
	Nombre d'heures de bénévolat consacrées par le personnel dans des projets communautaires.	2022-2023 Disponible en 2023	3 000 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 Disponible en 2023	Réduction de 1 % 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 %	18 programmes	Au moins 65 %

### Axe 3 : La vitalité des communautés

Résultats escomptés	Indicateurs	Année de référence	Cibles 2023-2024	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 (73 %)	Personnel (80 %)
		Population étudiante 2021-2022 (84 %)	Population étudiante (85 %)	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 %	18 programmes	Au moins 65 %

### Axe 4 : Le pouvoir d'agir

Résultats escomptés	Indicateurs	Année de référence	Cibles 2023-2024	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 %	60 %	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 Disponible en 2023	3 %	Au moins 2,5 % chaque année avec une augmentation annuelle de 0,5 %

## Annexe III - Prévisions des revenus et des dépenses

Note : Le budget « modifié » a été adopté par le Conseil des gouverneurs le 16 juin 2023.

Description	Budget		État des revenus et dépenses		
	Prévisions Budget	Budget	Réel	Réel	Réel
	2023-2024	2022-2023	2021-2022	2020-2021	2019-2020
<b>REVENUS</b>					
Subvention de fonctionnement	43 585 914\$	43 122 744\$	45 599 597\$	41 936 933\$	41 416 216\$
Subvention - Fédéral	6 521 258	5 057 710	3 421 996	3 347 866	4 832 454
Subventions - Autres	2 324 752	1 631 493	1 311 859	1 185 234	1 743 122
Intergouvernementaux	6 852 828	5 705 967	5 024 013	4 079 243	4 540 029
Droits de scolarité	15 622 717	9 293 936	10 546 397\$	10 346 751	9 370 650
Frais d'admission	1 100 000	700 000	593 267	195 745	-
Éducation à distance	1 111 247	1 435 908	967 282	879 962	1 565 390
Langues officielles	4 637 783	4 807 022	2 806 748	2 656 809	2 814 449
Ventes du Collège communautaire	2 189 579	1 674 255	1 765 831	1 849 731	2 399 386
Loyers - édifices provinciaux	253 914	241 592	240 784	222 036	247 113
Autres revenus	190 000	10 000	48 381	40 187	64 807
Amortissement des revenus différés afférents immobilisations	560 185	597 298	618 475	668 302	713 626
<b>Total des revenus</b>	<b>84 950 177\$</b>	<b>74 277 925\$</b>	<b>72 944 630\$</b>	<b>67 408 799\$</b>	<b>69 707 241\$</b>
<b>DÉPENSES</b>					
Salaires et bénéfiques	60 461 009\$	56 903 326\$	54 479 708\$	49 399 520\$	50 952 547\$
Services	14 606 555	10 527 763	7 776 472	9 557 598	9 753 896
Matériel et fournitures	4 096 508	3 935 936	2 840 966	2 675 122	2 916 182
Équipements	1 560 983	1 136 448	1 196 328	1 513 906	1 623 084
Contributions et subventions	2 047 020	897 599	1 195 424	1 283 445	1 803 954
Services de la dette et autres frais	418 834	235 500	203 172	157 498	165 780
Inventaire – ventes de biens et services	578 560	520 001	450 338	455 750	585 653
Amortissement	1 030 921	954 704	954 704	1 004 717	1 023 359
<b>Total des dépenses</b>	<b>84 800 390\$</b>	<b>75 111 277\$</b>	<b>69 097 112\$</b>	<b>66 047 555\$</b>	<b>68 824 454\$</b>
<b>Excédent /(Déficit) des revenus sur les dépenses</b>	<b>149 787\$</b>	<b>(833 352) \$</b>	<b>3 847 518\$</b>	<b>1 361 244\$</b>	<b>882 787\$</b>
<b>Budget en capital soumis</b>	<b>63 871 359\$</b>	<b>14 213 332\$</b>	<b>13 928 332\$</b>	<b>14 213 332\$</b>	<b>15 488 332\$</b>
<b>Budget en capital reçu</b>	<b>1 600 000\$</b>	<b>1 505 000\$</b>	<b>1 600 000\$</b>	<b>1 505 000\$</b>	<b>1 600 000\$</b>

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

Description	État des revenus et dépenses		
	Réel 2021-2022	Réel 2020-2021	Réel 2019-2020
<b>REVENUS</b>			
Subvention de fonctionnement	45 599 597	41 936 933	41 416 216
Subvention - Fédéral	3 421 996	3 347 866	4 832 454
Subventions - Autres	1 311 859	1 185 234	1 743 122
Intergouvernementaux	5 024 013	4 079 243	4 540 029
Droits de scolarité	10 546 397	10 346 751	9 370 650
Frais d'admission	593 267	195 745	-
Éducation à distance	211 659	167 497	109 693
Formation pour l'industrie	755 623	712 465	1 455 697
Langues officielles	2 806 748	2 656 809	2 814 449
Ventes du Collège communautaire	692 111	742 582	605 330
Ventes de biens et de services	517 754	545 904	1 070 860
Frais généraux pour manuels	555 966	561 245	723 196
Loyers - édifices provinciaux	240 784	222 036	247 113
Autres revenus	48 381	40 187	64 807
Amortissement des revenus différés afférents immobilisations	618 475	668 302	713 626
<b>Total des revenus</b>	<b>72 944 630</b>	<b>67 408 797</b>	<b>69 707 241</b>
<b>DÉPENSES</b>			
Coûts directs des programmes	22 860 550	22 662 124	22 972 746
Soutien à la formation	16 772 742	14 383 723	15 347 371
Soutien en gestion et administration	18 952 372	18 867 835	17 405 461
Formation et projets interministériels	3 371 469	2 936 969	2 915 665
Formation à contrat et projets pour l'industrie	6 185 275	6 192 189	9 159 851
Dépenses en capital (amortissement)	954 704	1 004 717	1 023 359
<b>Total des dépenses</b>	<b>69 097 113</b>	<b>66 047 556</b>	<b>68 824 454</b>
<b>Excédent /(Déficit) des revenus sur les dépenses</b>	<b>3 847 517 \$</b>	<b>1 361 241 \$</b>	<b>882 787 \$</b>
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 de programmes d'études (CAFO) 2023-2024

L'année collégiale 2022-2023, première année du Plan stratégique 2022-2027, permet au CCNB de mieux définir sa 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 d'améliorer les 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. La transformation de la structure académique et la transformation des programmes en ACDC permettront, entre autres, les activités suivantes en matière de formation au CCNB.

### Sommaire de l'offre régulière au CCNB par école

Sommaire de l'offre régulière* par école	
École	Nombre de programmes
École des affaires et de la bureautique	14
École des sciences de la santé	12
École des métiers	20
École des TIC, technologies et du transport	15
École des arts, hospitalité et services communautaires	12
École des pêches et des ressources naturelles	5
École des études préparatoires et des langues	4
<b>Total</b>	<b>82</b>

\* Programmes menant à un certificat ou diplôme, incluant le diplôme d'études secondaires.

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 2023-2024, le CCNB prévoit, entre autres, l'offre des programmes d'études suivants :

#### École des affaires et de la bureautique

- Maintien de l'offre du microcertificat *Introduction aux assurances de dommages*.
- Capacité accrue d'admissions au programme *Gestion de la chaîne d'approvisionnement* avec l'ajout d'une cohorte à la session d'hiver 2024 à Edmundston.
- Offre du programme *Vente* selon l'ACDC.
- Offre du programme *Ressources humaines* selon l'ACDC.

## École des sciences de la santé

- Maintien de l'offre du programme *Transition et réadmission en soins infirmiers auxiliaires* visant les personnes ayant été formées à l'extérieur de la province, soit dans un pays étranger ou dans une autre province canadienne, ou les personnes voulant réintégrer la pratique au Nouveau-Brunswick, avec une cohorte à la session d'automne 2023.
- Maintien de l'offre du microcertificat *Technicien médical d'urgence*.
- Offre d'un nouveau programme *Transition et réadmission en sciences infirmières*.
- Offre de formation en soins infirmiers dans un format travail-études, offert dans un continuum de formation qui permet à la candidate et au candidat de commencer à la base avec une formation de préposé, qui continue vers le diplôme en Soins infirmiers auxiliaires pour terminer au baccalauréat en Soins infirmiers. Ce parcours est offert en partenariat avec les employeurs, l'Université de Moncton, le ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail (EPFT) et le ministère de la Santé.

## École des métiers

- Maintien de la capacité accrue d'admissions au programme *Électricité*, incluant l'ajout d'une cohorte au Campus de Dieppe et une autre cohorte au Campus de Bathurst.
- Maintien de l'offre du microcertificat *Carrelage*.
- Maintien de l'offre du microcertificat *Aide-maçon*.
- Offre d'un nouveau programme coop non régulier de deux ans *Techniques de charpenterie* selon l'ACDC.
- Offre d'une nouvelle formation *Préparation à licence de technicien gazier de classe G2*.
- Offre du programme *Charpenterie* selon l'ACDC.
- Suspension de l'offre du programme *Techniques en installation d'appareils au gaz (Gasfitter)* afin de permettre la refonte du programme.
- Suspension de l'offre du programme *Techniques d'ébénisterie et du meuble* afin de permettre la refonte du programme.

## École des technologies, des TIC et du transport

- Maintien de l'offre d'un nouveau microcertificat *Vérification de logiciels*.
- Offre du programme *Cybersécurité* selon l'ACDC.
- Offre du programme *Réseautique et sécurité informatique* selon l'ACDC.

## École des arts, hospitalité et services communautaires

- Offre d'un nouveau programme de deux ans (diplôme) pour la gestion des services d'éducation à l'enfance *Éducation à l'enfance* selon l'ACDC.
- Capacité accrue d'admission au programme *Formation en intervention auprès des personnes autistes* avec l'ajout d'une cohorte.
- Capacité accrue d'admission au programme *Autisme Intervention Training Program* avec l'ajout d'une cohorte.
- Offre du programme *Éducation à l'enfance* (certificat) selon l'ACDC.



## École des pêches et des ressources naturelles

- Maintien de l'offre du microcertificat *Engins de pêche*.
- Maintien de l'offre du microcertificat *Introduction à l'agriculture*.
- Suspension de l'offre du programme *Culture du cannabis* en raison d'inscriptions insuffisantes et afin de permettre la refonte du programme.
- Nouvelle formation en acériculture en développement.

## 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 de MEPFT.
- Offre de formations pour augmenter les compétences langagières reliées à des domaines spécifiques de professions tels qu'en *Affaires* et en *Technologies de l'information et des communications*.
- 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 (p. ex. : Ukrainiens, nouvelles et nouveaux arrivants, etc.).
- Offre de formations pour l'évaluation et l'augmentation du niveau compétences langagières des étudiantes et étudiants internationaux.
- Développement et offre d'un microcertificat *Enseignement du français langue seconde (EFLS)*.
- Développement et administration d'outils d'évaluations diagnostiques pour la préparation à l'emploi.
- Développement et offre de trois microcertificats sur les compétences pour réussir suivantes : adaptabilité, collaboration et communication.
- Ajout d'une cohorte du programme *Compétences essentielles au secondaire pour adultes (CESA)* au Campus de Dieppe et au Campus de Campbellton.

Avec le retour en mode présentiel, certaines bonnes pratiques développées au cours des deux dernières années seront maintenues afin d'offrir une plus grande flexibilité aux étudiantes et aux étudiants ou différentes occasions pour l'apprentissage. Celles-ci seront déterminées selon le programme en considérant la structure et les objectifs d'apprentissage.

Dans le cadre du Plan de mise en œuvre du plan stratégique, un plan quinquennal a été développé pour chaque école afin de bien définir les priorités de développement et de refonte de programmes selon l'ACDC. La transformation des programmes selon l'ACDC se poursuit selon le plan établi.

## Annexe VI - Conseil des gouverneurs et Conseil de direction en date du 8 décembre 2022

### Conseil des gouverneurs du CCNB



Denis Nadeau  
Président



Mélanie Paulin Gagnon  
Vice-présidente



Damien Dauphin  
Membre



Frances LeBlanc  
Membre



Hélène Savoie-Louis  
Membre



Jocelyne Hachey  
Membre



Laura Richard  
Membre



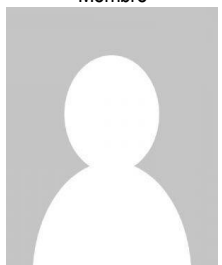
Marc-André LeBlanc  
Membre



Réjean Boudreau  
Membre



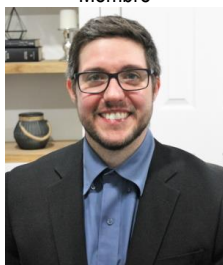
Steve Lambert  
Membre



Poste vacant  
Membre



Poste vacant  
Membre



Mathieu Doucet  
Membre enseignant



Renée Morrison  
Membre non enseignant



Susy Gallien  
Membre étudiant

### Conseil-de direction du CCNB



Pierre Zundel  
Président-  
directeur général



Diane Sénécal  
Vice-présidente  
Formation  
et Réussite étudiante



Marie-France Bérubé  
Vice-présidente  
par intérim  
Services administratifs



Cyrille Simard  
Vice-président  
Développement



Marie-France Doucet  
Directrice générale  
Gestion stratégique

## **SIÈGE SOCIAL DU CCBN**

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

