



RÉPUBLIQUE DE CÔTE D'IVOIRE

MINISTÈRE DE L'ENSEIGNEMENT TECHNIQUE
DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE
ET DE L'APPRENTISSAGE

Ministère Délégué de l'Éducation Nationale, de l'Alphabétisation
et de l'Enseignement Technique,

PLAN STRATÉGIQUE DE GOUVERNANCE DU LPMBAT KOUMASSI



LPM BAT

LYCEE PROFESSIONNEL DES
METIERS DU BÂTIMENT DE KOUMASSI

2026 – 2028

Table des matières

SIGLES ET ABRÉVIATIONS.....	3
RÉSUMÉ EXÉCUTIF	4
INTRODUCTION	8
1 PRESENTATION DU LPMBAT KOUMASSI.....	9
2 DIAGNOSTIC STRATEGIQUE (Analyse des quatre quadrants (FFOM)).....	13
3 CONTEXTE ET JUSTIFICATION.....	16
4 ORIENTATIONS STRATEGIQUES 2026-2028	18
4.1 MATRICE DES PARTIES PRENANTES.....	18
4.2 DEFIS DE LA GOUVERNANCE DU DISPOSITIF DU LPMBAT KOUMASSI.....	18
4.3 VISION STRATEGIQUE DU LPMBAT KOUMASSI.....	19
4.4 AXES ET RÉSULTATS STRATÉGIQUES.....	20
4.5 DETERMINATION DES ACTIONS PAR OBJECTIF STRATEGIQUE (Déclinaison opérationnelle des Objectifs Stratégiques).....	22
5 PLAN D’ACTIONS PRIORITAIRES DU LPMBAT (2026-2028).....	26
6 CHRONOGRAMME GÉNÉRAL DE MISE EN ŒUVRE TRIMESTRIEL (2026-2028)	30
RÉSULTAT STRATÉGIQUE 1 : Les infrastructures, équipements et environnement d’apprentissage sont modernisés et mis aux normes.....	30
RÉSULTAT STRATÉGIQUE 2 : Les apprentissages, performances pédagogiques et mécanismes d’encadrement sont renforcés.....	31
RÉSULTAT STRATÉGIQUE 3 : La gouvernance, le management institutionnel et la culture qualité sont renforcés.	32
RÉSULTAT STRATÉGIQUE 4 : Employabilité, insertion professionnelle et partenariats stratégiques renforcés.....	33
7 CADRE DE MESURE DU RENDEMENT (SUIVI-ÉVALUATION)	34
8 BUDGET PREVISIONNEL DU PLAN STRATEGIQUE 2026-2028.....	38
9 SOURCES DE FINANCEMENT DU BUDGET PREVISIONNEL.....	40
10 PLAN DE TRAVAIL ANNUEL DÉTAILLÉ PAR ACTIONS / ACTIVITÉS.....	42
11 DISPOSITIF DE SUIVI-ÉVALUATION DU PLAN STRATÉGIQUE	59
12 ANALYSE ET GESTION DES RISQUES.....	61
CONCLUSION.....	62
ANNEXES/.....	63
Annexe N°1 - PLAN DE COMMUNICATION DU LPM BAT	63
Annexe N°2 - CARTOGRAPHIE DES PARTENAIRES DU LPMBAT KOUMASSI	63
Annexe N°3 - CADRE LOGIQUE DES RESULTATS STRATÉGIQUES.....	63
Annexe N°4 – QUELQUES IMAGES DE L’ETAT DES INFRASTRUCTURES.....	63
BIBLIOGRAPHIE	

SIGLES ET ABRÉVIATIONS

Sigles	Signification
ACE	Adjoint au Chef d'Établissement
ACT	Académie des Talents
APC	Approche Par Compétences
BT	Brevet de Technicien
BTP	Bâtiment et Travaux Publics
CAO	Conception Assistée par Ordinateur
CGO	Chantier Gros Œuvres
CIC-CI	Chambre d'Industrie et de Commerce de Côte d'Ivoire
CNC	Cadre National de Certification
DAO	Dessin Assisté par Ordinateur
DEP	Direction des Études et de la Planification
DGFI	Direction Générale du Financement et des Investissements
DPEM	Direction du Patrimoine et des Équipements du Ministère
E2C	École de la Deuxième Chance
EB	Électricité Bâtiment
ETFP	Enseignement Technique et Formation Professionnelle
FDFP	Fonds de Développement de la Formation Professionnelle
FFOM	Forces, Faiblesses, Opportunités et Menaces
IS	Installation Sanitaire
K12Net	Plateforme Numérique de Gestion et de Suivi Pédagogique
LPMBAT	Lycée Professionnel des Métiers du Bâtiment de Koumassi
METFPA	Ministère de l'Enseignement Technique, de la Formation Professionnelle et de l'Apprentissage
OMOCI	Office de la Main-d'œuvre de Côte d'Ivoire
ONFP	Office National de la Formation Professionnelle
PBS	Peinture Bâtiment et Staff
PDCA	Plan – Do – Check – Act
PTF	Partenaires Techniques et Financiers
RQL	Responsable Qualité Local
RSM	Revêtement Sols et Murs
SERFE	Service des Relations Extérieures, de la Communication et du Marketing
SWOT	Strengths, Weaknesses, Opportunities and Threats
UCP	Unité de Coordination des Projets

RÉSUMÉ EXÉCUTIF

1. Contexte

Le Lycée Professionnel des Métiers du Bâtiment de Koumassi (LPMBAT), établissement public de formation professionnelle créé en 1970 et érigé en lycée professionnel en 2022, occupe une place stratégique dans le dispositif national de formation aux métiers du Bâtiment et des Travaux Publics (BTP).

Dans un contexte marqué par l'accélération des projets d'infrastructures en Côte d'Ivoire, l'émergence de nouvelles technologies du bâtiment, la transition numérique, les exigences croissantes en matière de qualité de la formation et les défis liés à l'employabilité des jeunes, le LPMBAT a entrepris l'élaboration de son Plan Stratégique de Gouvernance 2026-2028.

Cette démarche s'inscrit dans la dynamique des réformes engagées par le Ministère de l'Enseignement Technique, de la Formation Professionnelle et de l'Apprentissage (METFPA), visant à moderniser les établissements de formation professionnelle et à renforcer leur contribution au développement économique national.

Le présent plan constitue la feuille de route de l'établissement pour les quatre prochaines années. Il traduit la volonté du LPMBAT de renforcer sa gouvernance, moderniser ses infrastructures et équipements, améliorer la qualité de la formation, développer les partenariats stratégiques et accroître l'employabilité des apprenants.

2. Principaux constats du diagnostic stratégique

L'analyse de l'environnement interne et externe du LPMBAT a permis d'identifier plusieurs facteurs favorables et défavorables susceptibles d'influencer sa performance et son développement au cours des prochaines années. Les principaux constats se présentent comme suit :

Forces

Le LPMBAT dispose d'atouts importants :

- ❑ Un personnel qualifié, expérimenté et engagé ;
- ❑ Un effectif important de plus de 1 400 apprenants ;
- ❑ Une forte spécialisation dans les métiers du BTP ;
- ❑ Une offre de formation diversifiée couvrant six filières ;
- ❑ Une superficie foncière importante permettant l'extension des infrastructures ;
- ❑ Un diplôme reconnu au sein du Cadre National de Certification ;
- ❑ Un réseau croissant de partenaires institutionnels et professionnels.

Faiblesses

Le diagnostic a également révélé plusieurs contraintes :

- ❑ La dégradation avancée des infrastructures ;
- ❑ L'insuffisance et l'obsolescence des équipements techniques ;
- ❑ La surcharge des effectifs dans les salles de classe ;
- ❑ Le déficit de salles spécialisées et d'ateliers ;
- ❑ L'insuffisance du dispositif numérique ;
- ❑ La faible structuration du système de suivi-évaluation ;
- ❑ Le faible niveau d'insertion professionnelle des diplômés ;
- ❑ L'absence de certains services sociaux et de prise en charge des apprenants.

Opportunités

Le LPMBAT évolue dans un environnement favorable :

- ❑ Dynamisme du secteur du BTP ;
- ❑ Grands projets nationaux d'infrastructures ;
- ❑ Réformes du METFPA ;
- ❑ Développement de l'alternance et de la formation-production ;
- ❑ Intérêt croissant des entreprises pour les compétences techniques ;
- ❑ Possibilités de financement par les partenaires techniques et financiers.

Menaces

Certaines contraintes externes demeurent :

- Insuffisance des financements publics ;
- Chômage des jeunes diplômés ;
- Décrochage scolaire ;
- Consommation de stupéfiants en milieu scolaire ;
- Exigences accrues des référentiels qualité ;
- Évolution rapide des technologies du secteur.

3. Vision du LPMBAT à l'horizon 2028

Le LPMBAT ambitionne de devenir un établissement de référence nationale dans la formation aux métiers du bâtiment.

Vision :

« Faire du LPMBAT Koumassi un dispositif performant de formation de qualité, en vue de la valorisation du capital humain du secteur des BTP d'ici à 2028. »

Cette vision repose sur les valeurs de qualité, d'excellence, de professionnalisme, d'innovation, de responsabilité, d'intégrité et de partenariat.

4. Les quatre résultats stratégiques attendus

Résultat Stratégique 1 :

Des infrastructures, équipements et environnements d'apprentissage modernisés et conformes aux normes

Cet axe vise :

- La réhabilitation des bâtiments et ateliers ;
- La modernisation des plateaux techniques ;
- Le renforcement des équipements pédagogiques ;
- Le développement des infrastructures sportives et culturelles ;
- L'intégration des outils numériques et technologiques.

Résultat Stratégique 2 :

Une amélioration durable de la qualité des apprentissages et de la performance pédagogique

Les interventions prévues concernent :

- Le renforcement du suivi pédagogique ;
- Le déploiement intégral de l'Approche Par Compétences (APC) ;
- L'utilisation accrue de la plateforme K12Net ;
- Le développement de l'alternance et de l'e-learning ;
- Le renforcement des dispositifs de remédiation et d'accompagnement des apprenants.
-

Résultat Stratégique 3 :

Une gouvernance performante et une culture qualité institutionnalisée

Cet axe permettra :

- Le renforcement des capacités du personnel ;
- La mise en place d'outils modernes de pilotage ;
- Le développement du suivi-évaluation ;
- La consolidation du système qualité ;
- L'amélioration de la communication interne et externe ;
- Le développement du leadership et de la motivation du personnel.

Résultat Stratégique 4 :

Une employabilité renforcée et des partenariats stratégiques consolidés

Les actions prévues visent :

- Le développement de l'alternance ;
- L'amélioration de l'insertion professionnelle ;
- La création d'un réseau structuré d'anciens apprenants (Alumni) ;
- Le renforcement des partenariats avec les entreprises ;
- La promotion de l'entrepreneuriat et de l'auto-emploi ;
- L'adaptation permanente des formations aux besoins du marché.

5. Budget global du Plan Stratégique

La mise en œuvre du Plan Stratégique 2026-2028 nécessite un investissement global estimé à :

1 076 000 000 FCFA

Répartition par résultat stratégique :

Résultats stratégiques	Montant estimatif total (FCFA)
RS1 : Modernisation des infrastructures	927 000 000
RS2 : Performances pédagogique	: 74 500 000
RS3 : Gouvernance et qualité	: 21 000 000
RS4 : Employabilité et partenariats	: 53 500 000
TOTAL GÉNÉRAL	1 076 000 000 FCFA

Le financement reposera sur la contribution de l'État, les partenaires techniques et financiers, les collectivités territoriales, les entreprises partenaires ainsi que les mécanismes de formation-production.

6. Principaux impacts attendus à l'horizon 2028

La mise en œuvre effective du Plan Stratégique permettra :

Au niveau des infrastructures

- Des salles de classe et ateliers réhabilités et équipés ;
- Des plateaux techniques modernisés ;
- Un environnement d'apprentissage sécurisé et attractif.

Au niveau pédagogique

- Une amélioration significative des résultats scolaires ;
- Un taux de réussite au BT proche de 100 % ;
- Une meilleure maîtrise des compétences techniques et professionnelles.

Au niveau institutionnel

- Une gouvernance plus efficace et transparente ;
- Une culture qualité durablement installée ;
- Un système de pilotage fondé sur les résultats et les données.

Au niveau socio-économique

- Une augmentation du taux d'insertion professionnelle des diplômés ;
- Une meilleure adéquation formation-emploi ;
- Une contribution accrue du LPMBAT au développement du secteur du BTP ;
- Une amélioration de l'image et de l'attractivité de la formation professionnelle.

7. Principaux indicateurs de performance à l'horizon 2028

Résultat stratégique	Indicateur clé	Situation initiale	Cible 2028
RS1	Taux d'infrastructures réhabilitées	20%	100%
	Taux d'accroissement des capacités d'accueil	00%	30%
RS2	Taux de réussite au BT	97 %	100 %
RS3	Niveau de maturité qualité	Niveau 1	Niveau 2
RS4	Taux d'insertion professionnelle	40 %	80 %

À travers ce Plan Stratégique 2026-2028, le LPMBAT se dote d'un cadre cohérent de transformation institutionnelle destiné à renforcer sa performance, accroître son impact sur le développement du capital humain et contribuer efficacement aux ambitions de modernisation et d'industrialisation de la Côte d'Ivoire.

INTRODUCTION

La planification stratégique constitue un acte majeur de gouvernance et de projection pour toute institution engagée dans une dynamique de performance durable. Elle représente un exercice structurant qui permet d’interroger la mission fondamentale de l’organisation, d’évaluer objectivement son fonctionnement, d’identifier ses forces et ses fragilités, et de définir, avec lucidité et ambition, les orientations à moyen terme.

Le Lycée Professionnel des Métiers du Bâtiment de Koumassi (LPMBAT), établissement public de formation technique et professionnelle, conscient des mutations profondes du secteur du BTP, des exigences croissantes en matière de qualité, d’employabilité et de modernisation pédagogique, a décidé de se doter d’un Plan Stratégique 2026–2028.

Cette démarche traduit la volonté affirmée de la Direction et de l’ensemble de la communauté éducative de renforcer la performance institutionnelle, d’améliorer la qualité des formations dispensées et de positionner durablement le LPMBAT comme un établissement de référence nationale dans le domaine des métiers du bâtiment.

Le processus d’élaboration du présent Plan Stratégique s’inscrit à la fois dans une logique de diagnostic approfondi et dans une perspective de transformation organisationnelle. Il repose sur une analyse rigoureuse de l’environnement interne et externe, notamment à travers l’identification des écarts infrastructurels, pédagogiques et de gouvernance, ainsi que des opportunités offertes par la dynamique nationale de développement du secteur du BTP et la réforme de l’Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle.

Ce plan constitue un véritable acte fondateur pour la modernisation du LPMBAT. Il se veut à la fois un instrument de pilotage stratégique, une feuille de route opérationnelle et un cadre de référence pour l’ensemble des partenaires institutionnels, techniques et financiers. Il définit des objectifs clairs, mesurables et réalistes, assortis d’actions prioritaires, d’indicateurs de performance et d’un dispositif de suivi-évaluation structuré.

Les réflexions ayant conduit à la formulation de ce document ont été menées dans un esprit participatif, mobilisant une équipe composée des membres de la direction, les responsables pédagogiques, les acteurs administratifs et les partenaires stratégiques de l’établissement. Cette démarche collective traduit l’engagement commun à bâtir un modèle de gouvernance fondé sur la qualité, la transparence et la responsabilité.

Le présent document s’articule autour des axes suivants :

- Une présentation du LPMBAT, de ses missions et de son organisation ;
- L’état des lieux issu du diagnostic stratégique ;
- La vision et les orientations stratégiques 2026–2028 ;
- Le plan d’actions prioritaires ;
- Le chronogramme de mise en œuvre ;
- Le dispositif de suivi-évaluation et de pilotage de la performance ;
- L’estimation budgétaire et les modalités de financement.

À travers ce Plan Stratégique, le LPMBAT affirme son ambition :

Passer d’un établissement fonctionnel sous contraintes à un pôle d’excellence en formation aux métiers du bâtiment, au service du développement économique et de la valorisation du capital humain national.

1 PRESENTATION DU LPMBAT KOUMASSI

Le Lycée Professionnel des Métiers du Bâtiment de Koumassi (LPMBAT) est situé en zone industrielle de Koumassi, en face du dépôt n°5 de la SOTRA.

Initialement dénommé Centre de Formation Professionnelle, l'établissement est créé en 1970 à l'initiative de l'Office National de la Formation Professionnelle (ONFP), de la Chambre d'Industrie et de Commerce de Côte d'Ivoire (CIC-CI) et de l'Office de la Main-d'œuvre de Côte d'Ivoire (OMOCI).

En 1976, il est transformé en Centre de Perfectionnement des Métiers du Bâtiment de Koumassi, conformément à l'Arrêté n°1677/MET/FP/CAB du 30 juin 1976.

Enfin, par Arrêté n°0795/METFFPA/CAB du 11 octobre 2022, l'établissement est érigé en Lycée Professionnel des Métiers du Bâtiment de Koumassi (LPMBAT),

1-1 - Missions et Filières de formation

Le LMP BAT a pour mission

- La formation initiale des Techniciens (Diplôme de BT);
- La formation continue des travailleurs et employés ;
- La formation qualifiante à visée d'insertion des jeunes

Dans le but de mettre à la disposition des entreprises et le milieu professionnel une main d'œuvre qualifiée dans le secteur des BTP.

1-2 - Nos offres de formation

N°	Désignation	Diplômes préparés	Durée des études	Niveau d'Accès
01	Chantier Gros Œuvres (CGO)	BT	03 ans	Troisième (3 ^{ème}) de l'Enseignement général et le CAP
02	Electricité Bâtiment (EB)	BT	03 ans	
03	Bâtiment	BT	03 ans	
04	Installation Sanitaire (IS)	BT	03 ans	
05	Peinture Bâtiment Staff (PBS)	BT	03 ans	
06	Revêtement Sol et Murs (RSM)	BT	03 ans	

1-3 - Organisation et gouvernance du LPMBAT

Le Lycée Professionnel des Métiers du Bâtiment de Koumassi (LPMBAT) fonctionne conformément au Décret n°2018-874 du 22 novembre 2018 portant attributions, organisation et fonctionnement des établissements de formation professionnelle .

Ce dispositif consacre **gouvernance fondée sur** :

- L'autonomie de gestion administrative et financière ;
- L'implication forte du secteur privé et des collectivités territoriales ;
- La contractualisation des performances ;
- L'obligation de reddition des comptes ;
- La mise en œuvre de la formation-production ;
- La culture de la qualité et du pilotage par les résultats.

Dans ce cadre, le LPMBAT est organisé autour de trois organes principaux :

1. Le Comité de Gestion
2. Le Comité de Direction
3. Les Instances de Gestion Pédagogique

1-3.1- Le Comité de Gestion (Organe stratégique et partenarial)

Sa Nature

Le Comité de Gestion est l'instance partenariale de gouvernance et de décision de l'établissement.

Il regroupe les représentants :

- Du secteur public (Ministères techniques et Collectivités territoriales)
- Du secteur privé productif
- Des Chambres consulaires

Sa présidence est assurée par un représentant du Ministère en charge de la Formation Professionnelle.

Ses Missions stratégiques

Le Comité de Gestion :

- Définit la politique générale de l'établissement ;
- Valide les orientations stratégiques et les objectifs de développement ;
- Approuve le plan triennal glissant, le contrat annuel d'objectifs et le budget ;
- Valide la politique Qualité ;
- Analyse la pertinence des filières au regard des besoins du marché ;
- Suit l'insertion professionnelle des formés ;
- Approuve les conventions de partenariat ;
- Évalue les performances du Comité de Direction ;
- Contribue à la mobilisation des ressources additionnelles .

1-3.2- Le Comité de Direction (Organe de gestion opérationnelle)

Rôle et responsabilités

Le Comité de Direction est l'organe de gestion courante de l'établissement.

Dirigé par le Chef d'établissement (Directeur), il assure :

- ❖ La gestion administrative, pédagogique, financière et matérielle ;
- ❖ La mise en œuvre des orientations du Comité de Gestion ;
- ❖ L'élaboration et l'exécution du budget ;
- ❖ La préparation du plan d'actions annuel ;
- ❖ La préparation des rapports trimestriels et annuels ;
- ❖ La proposition des partenariats ;
- ❖ La mise en œuvre de la politique Qualité ;
- ❖ La mise en œuvre des programmes diplômants et qualifiants ;
- ❖ Le développement de la formation-production.

Organisation interne des services

Pour assurer son fonctionnement efficace, le LPMBAT s'appuie sur les services suivants :

- ❖ Service de la qualité dirigé un Responsable qualité local(RQL).
- ❖ Service de la Gestion Financière et du personnel d'Appui (INTENDANCE) dirigé par l'Intendant.
- ❖ Service de la Pédagogie (CENSORAT) dirigé par des ACE (Censeurs)
- ❖ Service de la Vie Scolaire dirigé par un Inspecteur d'Education et ou un Inspecteur d'Orientation
- ❖ Service du Développement des Relations Extérieures, de la Communication et du Marketing(SERFE) dirigé par des ACE
 - Service de la Gestion des Supports, de la Logistique (CHEF DES TRAVAUX) dirigé par des ACE.

1-3.3 - Les Instances de Gestion Pédagogique

Les instances pédagogiques garantissent la qualité académique et disciplinaire de l'établissement.

Elles comprennent :

Le Conseil pédagogique

Il est composé des Conseils d'Enseignement, des ACE et du Directeur :

- ❖ Prépare le volet pédagogique du projet d'établissement ;
- ❖ Coordonne les enseignements ;
- ❖ Évalue les activités scolaires.

Le Conseil de classe

- ❖ Analyse les résultats des apprenants ;
- ❖ Propose des mesures d'accompagnement ;
- ❖ Donne un avis sur l'orientation.

Le Conseil de discipline

Il statue sur les manquements au règlement intérieur et à la sécurité et applique les sanctions prévues.

Le Conseil consultatif

Il formule des avis et recommandations au Comité de Direction.

5. Autonomie et Responsabilité

Conformément au décret, le LPMBAT bénéficie d'une autonomie de gestion lui permettant :

- De mettre en œuvre la formation-production ;
- De proposer des prestations de formation continue ;
- De développer des partenariats avec les professionnels ;
- De produire un plan opérationnel annuel ;
- De répondre aux besoins du secteur économique ;
- De rendre compte de sa gestion.

Cette autonomie s'accompagne :

- D'un contrôle financier ;
- D'un budget pluriannuel validé ;
- D'une obligation de reddition des comptes ;
- D'un pilotage par les résultats.

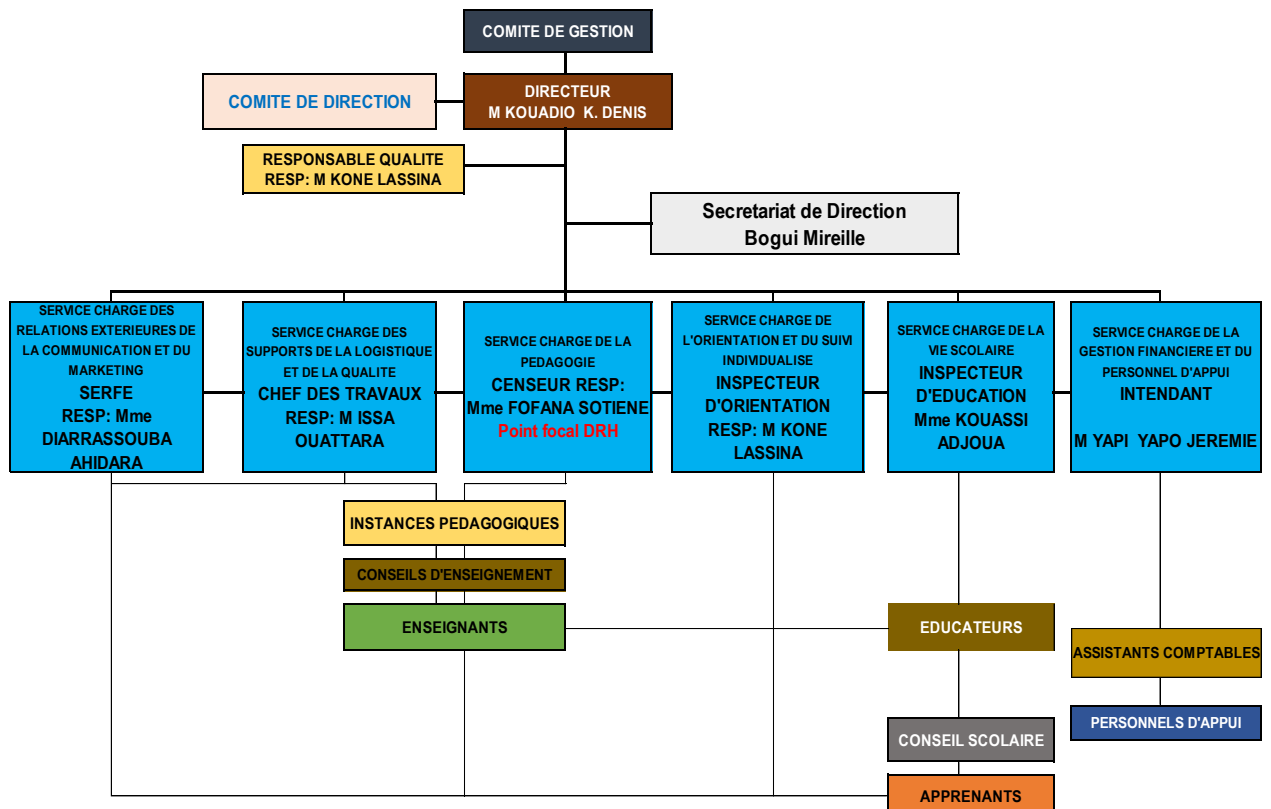
6. Architecture de Gouvernance du Plan Stratégique 2026–2028

Dans le cadre du présent Plan Stratégique :

- Le Comité de Gestion assure l'orientation stratégique et l'évaluation annuelle ;
- Le Comité de Direction pilote la mise en œuvre opérationnelle ;
- Les Services exécutent les actions programmées ;
- Les Instances pédagogiques garantissent la qualité académique ;
- Les Partenaires privés contribuent à l'adéquation formation–emploi.

1.3 3- L'organigramme

ORGANIGRAMME DU LPMBAT KOUMASSI



2 DIAGNOSTIC STRATEGIQUE (Analyse des quatre quadrants (FFOM))

2– 1. MÉTHODOLOGIE

Le diagnostic a été conduit selon une approche mixte :

Le diagnostic stratégique du LPMBAT s’est appuyé sur des enquêtes de terrain, des observations directes des infrastructures et plateaux techniques, ainsi que l’analyse des rapports administratifs, pédagogiques et financiers internes. Des entretiens avec les acteurs clés (personnel, apprenants, partenaires) ont permis d’identifier les dysfonctionnements majeurs et les besoins prioritaires. L’ensemble des informations recueillies a été consolidé à travers une analyse SWOT/FFOM afin d’établir un diagnostic partagé et orienté vers la prise de décision stratégique

Logique d’analyse

Croisement :

- Forces ↔ Exigences qualité
- Faiblesses ↔ Risques sectoriels
- Opportunités ↔ Vision stratégique nationale
- Menaces ↔ Capacité de résilience institutionnelle

2 – 2. LES CONSTATS

FORCES	F AIBLESSES
<p>*Le capital humain qualifié et engagé</p> <p>*Effectif important (+1000 apprenants)</p> <p>*Positionnement stratégique dans le secteur du BTP</p> <p>*La diversité des spécialités du BTP(Filières de formation).</p> <p>*La superficie importante de l’établissement(4ha)</p> <p>*Le diplôme reconnu (BT,) figure dans le Cadre National de Certification (CNC)</p> <p>*Le soutien du Ministère de l’Enseignement Technique, de la Formation Professionnelle et de l’Apprentissage (METFPA) le LPMBAT dans une dynamique nationale de réforme et appui à la mise en œuvre des Axes d’actions : (Académie des Talents, École de la 2e Chance).</p>	<p>*Les effectifs sont pléthoriques (80 par classe)</p> <p>*Les infrastructures sont dégradées</p> <p>*Les équipements sont insuffisants et obsolètes</p> <p>* Pas de plan de maintenance</p> <p>* Insuffisance de salles de classe ,</p> <p>* Insuffisance d’enseignants de spécialité,</p> <p>*Salle informatique dégradée et pas équipée</p> <p>* L’absentéisme des apprenants et des Professeurs</p> <p>* Faible digitalisation *Fonction Suivi-Évaluation peu développée</p> <p>*Insuffisante culture qualité et maintenance</p> <p>*Sanitaires dégradés (à 95 % hors service)</p> <p>*Clôture partiellement détruite et perméable</p> <p>*Faible insertion professionnelle</p> <p>*Adaptation difficile aux nouvelles technologies</p> <p>* Résistance au changement</p>
OPPORTUNITES	MENACES
<p>*Le dynamisme du secteur du BTP en Côte d’Ivoire</p> <p>*Les grands projets nationaux d’infrastructures et d’industrialisation</p> <p>*Les partenariats avec les entreprises, artisans, associations professionnelles et anciens diplômés</p> <p>* La transition numérique et la digitalisation.</p> <p>* Le développement de l’entrepreneuriat et de l’auto-emploi</p>	<p>*Le chômage des jeunes diplômés</p> <p>* L’insuffisance des financements publics</p> <p>* L’éloignement géographique des lieux de résidence des Apprenants,</p> <p>* l’absentéisme, le décrochage scolaire et la consommation de stupéfiants</p> <p>*L’image sociale parfois dévalorisée de la formation professionnelle</p> <p>*Les Normes qualité de plus en plus exigeantes</p>

2–3. ANALYSE DES FORCES FAIBLESSES, OPPORTUNITES ET MENACES

a / FORCES (Socle solide à piloter)

Le Lycée Professionnel des Métiers du Bâtiment de Koumassi (LPMBAT) dispose d'atouts majeurs qui constituent une base crédible pour sa transformation institutionnelle :

- Un capital humain qualifié, expérimenté et engagé, représentant un levier essentiel pour conduire les réformes pédagogiques et organisationnelles, malgré un environnement contraignant.
- Un effectif important d'apprenants (plus de 1 000) ainsi qu'un positionnement stratégique dans le secteur du BTP, faisant de l'établissement un vivier significatif de formation de techniciens qualifiés.
- La diversité des filières de formation dans les métiers du BTP favorise la polyvalence des compétences développées et permet de répondre efficacement aux besoins réels du marché de l'emploi.
- Une superficie foncière importante, offrant un potentiel stratégique considérable pour l'extension des ateliers, la construction de nouvelles salles spécialisées, l'augmentation de la capacité d'accueil et l'alignement avec la vision gouvernementale visant à porter progressivement le taux de formation technique et professionnelle de 6 % à 15 %, voire 30 % à l'horizon 2030.
- Un diplôme reconnu (BT) inscrit dans le cadre du CNC, renforçant la crédibilité institutionnelle du LPMBAT ainsi que l'employabilité de ses diplômés.
- L'appui du Ministère de l'Enseignement Technique, de la Formation Professionnelle et de l'Apprentissage (METFPA), qui inscrit l'établissement dans une dynamique nationale de réformes structurantes, notamment à travers des initiatives telles que l'Académie des Talents et l'École de la Deuxième Chance.

En Conclusion :

Les forces du LPMBAT constituent ainsi un socle stratégique solide qu'il convient de piloter, structurer et valoriser efficacement afin de garantir une transformation durable, une amélioration continue de la qualité de formation et un impact accru sur le développement du capital humain du secteur du BTP.

b/ FAIBLESSES (– Des fragilités structurelles à corriger)

Le Lycée Professionnel des Métiers du Bâtiment de Koumassi (LPMBAT) présente plusieurs faiblesses structurelles qui affectent directement la qualité des apprentissages, l'efficacité organisationnelle et son image institutionnelle. Les effectifs pléthoriques réduisent considérablement le suivi individualisé des apprenants et limitent l'efficacité pédagogique. La dégradation avancée des infrastructures, associée à l'insuffisance d'équipements modernes, compromet les conditions de formation, la sécurité et la performance globale. L'absence d'un plan de maintenance structuré traduit un déficit important de pilotage patrimonial. La faiblesse de la digitalisation, le retard dans l'intégration des outils modernes tels que la CAO/DAO et l'insuffisance de tableaux de bord réduisent la capacité de gouvernance stratégique. Le dispositif de suivi-évaluation demeure peu développé, limitant le pilotage par la performance. L'insuffisance de salles spécialisées, d'ateliers fonctionnels et d'enseignants spécialisés freine l'expansion du dispositif. Par ailleurs, l'absentéisme des apprenants, la résistance au changement et la faible culture qualité affaiblissent la discipline et l'amélioration continue. Ainsi, malgré un potentiel stratégique important, un écart significatif subsiste entre les ambitions institutionnelles et les capacités opérationnelles réelles. Ces fragilités imposent une réforme profonde fondée sur la réhabilitation, la modernisation, la gouvernance performante, la qualité et la responsabilisation.

c/ LES OPPORTUNITES (Un environnement favorable à la transformation)

Le contexte externe offre au Lycée Professionnel des Métiers du Bâtiment de Koumassi (LPMBAT) des opportunités stratégiques majeures pour accélérer son développement. Le dynamisme croissant du secteur du BTP en Côte d'Ivoire génère une forte demande en techniciens qualifiés. Les grands projets nationaux d'infrastructures, d'urbanisation et d'industrialisation renforcent les perspectives d'insertion professionnelle et de partenariats stratégiques. Le développement des collaborations avec les entreprises, artisans, organisations professionnelles et réseaux d'anciens diplômés favorise un meilleur ancrage dans le tissu économique.

La transition numérique ouvre également des perspectives importantes de modernisation pédagogique à travers l'intégration de la CAO/DAO, du e-learning et des plateformes digitales. Par ailleurs, l'essor de l'entrepreneuriat et de l'auto-emploi permet de diversifier durablement les débouchés des diplômés. Ainsi, le LPMBAT dispose d'une réelle opportunité de se positionner comme un acteur majeur de la formation technique au service de l'économie nationale, à condition d'adopter une stratégie proactive de modernisation et d'intégration école-entreprise.

d/ MECNACES (Des risques externes à anticiper)

Le Lycée Professionnel des Métiers du Bâtiment de Koumassi (LPMBAT) évolue dans un environnement marqué par plusieurs menaces susceptibles de freiner sa dynamique de transformation. Le chômage des jeunes diplômés peut affaiblir la motivation des apprenants et réduire la crédibilité de la formation professionnelle, d'où l'importance d'un fort engagement des entreprises dans le processus de formation. L'insuffisance des financements publics constitue également un frein majeur à la réalisation des projets structurants.

L'éloignement géographique, l'absentéisme, le décrochage scolaire ainsi que la consommation de stupéfiants fragilisent durablement la réussite éducative. À cela s'ajoute une perception sociale parfois dévalorisée de l'enseignement technique et professionnel. L'inadéquation potentielle entre formation et besoins réels du marché, ainsi que l'exigence croissante des normes qualité, imposent une adaptation permanente.

Face à ces menaces, le LPMBAT doit renforcer sa stratégie de partenariat avec le secteur productif, sa communication institutionnelle et ses mécanismes d'accompagnement social.

3 CONTEXTE ET JUSTIFICATION

La Côte d'Ivoire a engagé une transformation structurelle ambitieuse de son économie, reposant fortement sur la qualité de son système d'Enseignement Technique, de Formation Professionnelle et d'Apprentissage (ETFP). Ce secteur est reconnu comme un levier stratégique de compétitivité, d'industrialisation et de création d'emplois durables.

Cependant, malgré les réformes en cours, des défis majeurs persistent : inadéquation formation-emploi, déficit de compétences techniques dans des secteurs clés comme le BTP, faibles taux d'insertion des diplômés, infrastructures souvent obsolètes et implication encore insuffisante du secteur privé. Une grande partie des jeunes actifs évolue dans l'informel, et les entreprises continuent de signaler des difficultés à recruter une main-d'œuvre qualifiée.

Face à ces constats, l'État a engagé des initiatives structurantes telles que l'Académie des Talents (ACT), visant la modernisation des plateaux techniques et une insertion professionnelle accrue, ainsi que l'École de la Seconde Chance (E2C), orientée vers la requalification des jeunes déscolarisés. Ces dynamiques traduisent une volonté politique forte de repositionner l'Enseignement technique et la formation professionnelle au cœur de la stratégie de développement économique national.

C'est dans ce contexte que le Lycée Professionnel des Métiers du Bâtiment de Koumassi (LPMBAT), Établissement stratégique pour la formation aux métiers du BTP, se situe à un tournant décisif. En effet il fait face à des difficultés structurelles importantes : infrastructures fortement dégradées, équipements insuffisants, effectifs pléthoriques, financement limité, faible digitalisation et lien encore insuffisant avec le secteur productif.

Ces fragilités impactent directement la qualité des apprentissages, la motivation du personnel et l'employabilité des diplômés, le taux d'insertion en 2024 est de 38 %.

Si aucune action structurée n'est engagée, le risque est double : à moyen terme, une aggravation du chômage des jeunes diplômés et une perte d'attractivité des filières techniques ; à long terme, une pénurie accrue de main-d'œuvre qualifiée dans le secteur du BTP, compromettant la compétitivité nationale et la transformation économique du pays.

À l'inverse, une intervention stratégique et coordonnée offre une opportunité majeure. La réhabilitation et la modernisation des infrastructures, le renforcement des équipements techniques et numériques, la mise en place d'un plan de maintenance rigoureux, le développement de partenariats solides avec les entreprises, ainsi qu'une gouvernance orientée performance et qualité permettront de repositionner durablement le LPMBAT.

L'ambition est claire : faire du LPMBAT un établissement performant, attractif et pleinement intégré à son environnement économique, capable d'atteindre un taux d'insertion professionnelle d'au moins 80% élevé et de contribuer efficacement au développement local et national.

Ce plan s'appuie sur une gouvernance participative, un management par les résultats et une démarche qualité impliquant l'ensemble des parties prenantes : administration, enseignants, apprenants, parents, entreprises, collectivités et partenaires techniques et financiers.

Les bénéficiaires directs et indirects sont multiples :

- Les apprenants, dont les conditions de formation et les perspectives d'insertion seront significativement améliorées ;
- Les enseignants et formateurs, renforcés dans leurs capacités pédagogiques et numériques ;
- Les entreprises du BTP, qui disposeront d'une main-d'œuvre qualifiée et opérationnelle ;
- Les collectivités et l'État, qui bénéficieront d'un dispositif de formation plus efficace et générateur d'impact économique.

En définitive, la modernisation du LPMBAT ne constitue pas seulement un projet institutionnel : elle représente un investissement stratégique dans le capital humain, condition essentielle de la compétitivité et de la transformation durable de l'économie ivoirienne.

**ORIENTATIONS
STRATEGIQUES
2026-2028**

4 ORIENTATIONS STRATEGIQUES 2026-2028

4.1 MATRICE DES PARTIES PRENANTES

Parties prenantes	Attentes principales	Contribution attendue	Niveau d'influence
METFPA	Formation de qualité, résultats, développement économique	Tutelle, financement, orientation stratégique	Très élevé
DGFI/ DEP	Respect des orientations ministérielles, résultats	Appui technique et supervision, et encadrement	Élevé
Direction Régionale ETFPA	Respect des orientations ministérielles	Appui technique et supervision et encadrement	Élevé
Entreprises de BTP	Main-d'œuvre qualifiée	Stages, alternance, équipements, insertion	Élevé
FDFP	Formation de qualité pertinente et performante	Financement de projets	Élevé
Apprenants	Formation de qualité, insertion	Participation active à la formation, motivation	Élevé
Parents d'apprenants	Réussite et encadrement des jeunes	Accompagnement et suivi	Moyen
Personnel administratif et pédagogique	Bonnes conditions de travail, Moyens techniques et pédagogiques et financiers	Mise en œuvre du plan stratégique	Élevé
Alumni (anciens diplômés)	Valorisation du réseau	Parrainage, aide à l'insertion, témoignages,	Moyen
Collectivités territoriales	Développement local	Soutien institutionnel et partenariats	Moyen
ONG et partenaires techniques	Impact social et éducatif	Assistance technique et financière	Moyen

4.2 DEFIS DE LA GOUVERNANCE DU DISPOSITIF DU LPMBAT KOUMASSI

L'analyse de l'environnement interne et externe fait ressortir les défis suivants qu'il va falloir relever pour permettre au LPMBAT d'atteindre sa vision d'être un dispositif performant au service du développement local,

Défi N°1 : Obtenir la réhabilitation, l'extension et la mise à niveau des infrastructures ;

Défi N°2 : Obtenir l'équipement de qualité des Ateliers, des salles spécialisées et bureaux de l'Administration ;

Défi N°3 : Renforcer les capacités des personnels d'encadrement et des formateurs en vue d'une appropriation de l'efficacité professionnelle en rapport avec les objectifs stratégiques du LPMBAT

Défi N°4 : Améliorer le dispositif d'encadrement pédagogique et scolaire des apprenants pour optimiser leurs chances de réussite scolaire et diminuer le taux d'absentéisme et d'abandon

Défi N°5 : Nouer des partenariats stratégiques avec les Entreprises, le milieu socio-économique les Collectivités décentralisées, les Organisations féminines et jeunesses, les Lycées et Ecoles supérieures.
Défi N°6 : Mobiliser les ressources financières additionnelles en appui à la subvention budgétaire de l'Etat (BGE) pour financer une formation de qualité

4.3 VISION STRATEGIQUE DU LPMBAT KOUMASSI

Face à l'ampleur des défis structurels, pédagogiques, organisationnels et financiers identifiés par l'analyse diagnostique, le LPMBAT Koumassi doit engager une transformation significative de sa gouvernance et de son dispositif de formation. Cette dynamique vise à renforcer durablement sa performance institutionnelle, son attractivité et son impact sur l'employabilité des apprenants. C'est dans cette perspective ambitieuse d'amélioration continue que s'inscrit la vision stratégique suivante :« Faire du Lycée Professionnel des Métiers du Bâtiment de Koumassi un dispositif performant de qualité en vue de la valorisation du capital humain au service du secteur des BTP d'ici à 2028 ». Le socle de la réalisation de cette vision est nos valeurs que sont : **La Discipline – le Travail bien fait- l'Excellence et l'Esprit d'Equipe.**



En s'appuyant sur ses forces, en corrigeant ses faiblesses, en exploitant pleinement les opportunités et en anticipant efficacement les menaces, le LPMBAT peut devenir un établissement de référence, véritable moteur de l'employabilité des jeunes et un acteur majeur du développement du secteur du BTP en Côte d'Ivoire.

Le présent plan stratégique s'inscrit pleinement dans les réformes et programmes nationaux portés par le Ministère de l'Enseignement Technique, de la Formation Professionnelle et de l'Apprentissage, notamment :

- ❖ Académie des Talents
- ❖ École de la 2e Chance
- ❖ Professionnalisation et employabilité des jeunes

4.4 AXES ET RÉSULTATS STRATÉGIQUES

AXE 1 : INFRASTRUCTURES, ÉQUIPEMENTS ET ENVIRONNEMENT D'APPRENTISSAGE

RÉSULTAT STRATÉGIQUE 1 : Les Infrastructures, les équipements et l'environnement d'apprentissage du LPMBAT sont modernisés et mis aux normes.

- Objectif stratégique 1 : Rénover les infrastructures et les équipements et l'environnement d'apprentissage
- Objectif stratégique 2 : Réaliser de nouvelles infrastructures d'apprentissage et de prise en charge des Apprenants.
- Objectif stratégique 3 : Moderniser le plateau technique des ateliers, salles spécialisées et laboratoires du LPMBAT Koumassi.

AXE 2 : QUALITÉ DES APPRENTISSAGES ET PERFORMANCE PÉDAGOGIQUE

RÉSULTAT STRATÉGIQUE 2 : Les apprentissages, les performances pédagogiques et les mécanismes d'encadrement du LPMBAT sont durablement renforcés pour garantir la réussite scolaire, professionnelle et sociale des apprenants.

- Objectif stratégique 4 : Améliorer l'encadrement pédagogique et le suivi scolaire des apprenants.
- Objectif stratégique 5 : Moderniser les pratiques pédagogiques à travers l'approche par compétences (APC), les travaux pratiques contextualisés et l'évaluation axée sur les compétences professionnelles.
- Objectif stratégique 6 : Réduire significativement l'absentéisme, le décrochage scolaire et les facteurs de contre-performance des Apprenants

AXE 3 : GOUVERNANCE, MANAGEMENT ET CULTURE QUALITÉ

RÉSULTAT STRATÉGIQUE 3 : La gouvernance, le management institutionnel et la culture qualité du LPMBAT sont renforcés afin d'assurer un pilotage performant, participatif et orienté vers l'amélioration continue.

- Objectif stratégique 7 : Renforcer la gouvernance, la communication interne et externe et les mécanismes de management participatif
- Objectif stratégique 8 : Déployer un système structuré de management de la qualité fondé sur l'amélioration continue (PDCA), les indicateurs de performance, les tableaux de bord et la responsabilisation des acteurs.
- Objectif stratégique 9 : Valoriser durablement les ressources humaines à travers la formation continue, le développement des compétences professionnelles et la reconnaissance de la performance du personnel.

AXE 4 : EMPLOYABILITÉ, INSERTION ET PARTENARIATS

RÉSULTAT STRATÉGIQUE 4 : L'employabilité, l'insertion professionnelle des apprenants et les partenariats stratégiques du LPMBAT sont renforcés.

- ❑ Objectif stratégique 10 : Adapter les curricula, les contenus de formation et les compétences développées aux besoins réels du marché de l'emploi et aux exigences évolutives du secteur des BTP.
- ❑ Objectif stratégique 11 : Développer des partenariats stratégiques durables avec les entreprises, les collectivités, les institutions et les acteurs socio-économiques
- ❑ Objectif stratégique 12: Promouvoir l'entrepreneuriat, l'auto-emploi et l'accompagnement à l'insertion socio-professionnelle des apprenants et diplômés.
- ❑ Objectif stratégique 13 : Revaloriser l'image et l'attractivité du LPMBAT

4.5 DETERMINATION DES ACTIONS PAR OBJECTIF STRATEGIQUE (Déclinaison opérationnelle des Objectifs Stratégiques)

Les objectifs stratégiques d'intervention seront mis en œuvre à travers une liste d'actions/projets prioritaires tout au long des trois prochaines années.

Objectif stratégique 1: Rénover les infrastructures, les équipements et l'environnement d'apprentissage

- ❑ **Action N°1 :** Réhabiliter les infrastructures (salles de classe, salle spécialisée ateliers et espaces communs, les sanitaires)
- ❑ **Action N°2 :** Doter les ateliers, salles de classe, bureaux et salles spécialisées d'équipement, matériels et d'outils modernes.
- ❑ **Action N°3 :** Mettre en place un plan de maintenance préventive et corrective et des procédures d'utilisation.

Objectif stratégique 2 : Réaliser de nouvelles infrastructures d'apprentissage et de prise en charge des apprenants

- ❑ **Action N°1 :** Construire de nouvelles infrastructures d'extension et de modernisation des capacités structurelles du LPMBAT.(salles de classe, ateliers spécialisés et laboratoires techniques adaptés aux besoins des filières.
- ❑ **Action N°2 :** Renforcer les dispositifs de prise en charge, d'encadrement social et d'amélioration des conditions de vie scolaire des apprenants du LPMBAT. (un internat, un foyer polyvalent, une infirmerie fonctionnelle et des espaces de vie scolaire adaptés).
- ❑ **Action N°3 :** Développer des infrastructures sportives, culturelles et citoyennes favorisant l'épanouissement global des apprenants.

Objectif stratégique 3 : Moderniser le plateau technique des ateliers, salles spécialisées et laboratoires

- ❑ **Action N°1 :** Acquérir des équipements techniques modernes conformes aux standards du secteur du BTP.
- ❑ **Action N°2 :** Intégrer les outils numériques professionnels (CAO/DAO, logiciels techniques, plateformes digitales).
- ❑ **Action N°3 :** Développer des chantiers-écoles et plateformes de simulation professionnelle.

Objectif stratégique 4 : Améliorer l'encadrement pédagogique et le suivi scolaire

- ❑ **Action N°1 :** Renforcer les dispositifs de suivi individuel, et accompagnement pédagogique.
- ❑ **Action N°2 :** Mettre en place des mécanismes réguliers d'évaluation pédagogique et de remédiation.
- ❑ **Action N°3 :** Renforcer le dispositif de supervision pédagogique des enseignants via la plateforme numérique K12net et les documents pédagogiques.

Objectif stratégique 5 : Moderniser les pratiques pédagogiques à travers l'approche par compétences (APC), les travaux pratiques contextualisés et l'évaluation axée sur les compétences professionnelles.

- ❑ Action N°1 : Introduire l'Approche Par Compétences (APC) dans toutes les filières
- ❑ **Action N°2** : Développer les formations par alternance avec les entreprises partenaires
- ❑ Action N°3 : Améliorer le dispositif d'évaluation des compétences techniques et professionnelles attendues.

Objectif stratégique 6 : Réduire l'absentéisme et le décrochage scolaire

- ❑ Action N°1 : Renforcer le dispositif de contrôle de l'assiduité et la ponctualité des Apprenants.
- ❑ Action N°2 : Développer des programmes de sensibilisation sur les risques sociaux (drogue, violence, décrochage).
- ❑ Action N°3 : Renforcer l'accompagnement psychosocial, parental et éducatif.

RÉSULTAT STRATÉGIQUE 3 :

La gouvernance, le management institutionnel et la culture qualité sont renforcés.

Objectif stratégique 7 : Renforcer la gouvernance et le management participatif

- ❑ Action N°1 : Renforcer les cadres réguliers de concertation et de communication interne.
- ❑ Action N°2 : Développer des outils modernes de gestion administrative et de pilotage.
- ❑ Action N°3 : Promouvoir une culture de leadership partagé et de responsabilisation.

Objectif stratégique 8 : Déployer un système de management de la qualité

- ❑ Action N°1 : Développer des tableaux de bord de performance et indicateurs de suivi.
- ❑ Action N°2 : Instituer des audits internes réguliers et un cycle PDCA systématique.
- ❑ Action N°3 : Élaborer et mettre en œuvre un Manuel Qualité institutionnel.

Objectif stratégique 9 : Valoriser durablement les ressources humaines

- ❑ Action N°1 : Élaborer un plan annuel de renforcement de capacités et de formation continue du personnel.
- ❑ Action N°2 : Mettre en place des mécanismes de reconnaissance et de motivation basés sur la performance.

RÉSULTAT STRATÉGIQUE 4 :

L'employabilité, l'insertion professionnelle et les partenariats stratégiques sont renforcés.

Objectif stratégique 10 : Adapter les curricula aux besoins du milieu professionnel.

- ❑ Action N°1 : Réviser régulièrement les curricula selon les évolutions du secteur du BTP.(
- ❑ Action N°2 : Intégrer les compétences émergentes et technologies innovantes.

Objectif stratégique 11 : Développer des partenariats stratégiques durables.

- ❑ Action N°1 : Formaliser des conventions avec entreprises, collectivités et partenaires techniques.
- ❑ Action N°2 : Développer l’alternance, les stages et l’immersion professionnelle.
- ❑ Action N°3 : Renforcer le réseau des anciens diplômés et partenaires socio-économiques.

Objectif stratégique 12 : Promouvoir l’entrepreneuriat et l’auto-emploi.

- ❑ Action N°1 : Intégrer l’éducation entrepreneuriale dans les parcours de formation
- ❑ Action N°2 : Renforcer le dispositif d’accompagnement à l’insertion professionnelle.

Objectif stratégique 13 : Revaloriser l’image et l’attractivité du LPMBAT

- ❑ Action N°1 : Déployer une stratégie institutionnelle de communication et de marketing.(
- ❑ Action N°2 : Valoriser les performances, innovations et réussites des apprenants.

Conclusion stratégique

La mise en œuvre cohérente de ces actions permettra au LPMBAT de disposer d’un cadre opérationnel robuste pour atteindre sa vision stratégique, améliorer durablement la qualité de formation, renforcer son leadership dans le secteur du BTP et contribuer efficacement à la valorisation du capital humain national.

**PLAN D' ACTIONS
PRIORITAIRES DU
LPMBAT (2026-2028)**

5 PLAN D' ACTIONS PRIORITAIRES DU LPMBAT (2026-2028)

RÉSULTAT STRATÉGIQUE N°1 : Les infrastructures, équipements et environnement d'apprentissage sont modernisés et mis aux normes.					
Objectifs stratégiques / Actions prioritaires	2026	2027	2028	Approbateur	Réalisateur
Objectif N° 1 : Rénover les infrastructures et équipements existants et l'environnement d'apprentissage.				METFPA	DPEM
Action N°1 : Réhabiliter les infrastructures existantes.				/ METFPA	DPEM
Action N°2 : Mettre en œuvre un plan de maintenance préventive et corrective.				Direction LPMBAT	Chef de Travaux
Action N°3 : Doter les structures en équipements modernes.				METFPA	DPEM
Objectif N° 2 : Réaliser de nouvelles infrastructures d'apprentissage et de prise en charge des apprenants					
Action N°4 : Construire des infrastructures d'extension et de modernisation du LPMBAT.				METFPA	DPEM
Action N°5 : Renforcer Le dispositif de prise en charge sociale et scolaire des apprenants.				METFPA	DPEM
Action N°6 : Développer des infrastructures sportives et culturelles				METFPA	DPEM
Objectif N° 3 : Moderniser le plateau technique (salles spécialisées et laboratoires...)					
Action N°7 : Acquérir des équipements techniques modernes conformes aux standards du secteur du BTP.				METFPA	DPEM
Action N°8 : Intégrer des outils numériques professionnels de dessin et de modélisation				Direction LPMBAT	CT / Service numérique/
Action N°9 : Développer chantiers-écoles et plateformes de simulations professionnelles				Direction LPMBAT	CT / Entreprises

Pour construire la matrice de responsabilités, nous avons choisi d'utiliser la méthode RACI tel que décrite ci-après:

Mais ici par souci de forme c'est uniquement le **R** et le **A** qui sont utilisés

R = REALISATEUR (RESPONSABLE): Acteur chargé de réaliser l'activité

A = APPROBATEUR (AUTORITE): Acteur qui assume la responsabilité de l'activité globale et ses conséquences

C= CONSULTE: Acteur qui est nécessairement consulté pour réaliser l'activité

I = INFORME: Acteur qui est informé de la réalisation de l'activité mais qui n'intervient pas dans sa réalisation

RÉSULTAT STRATÉGIQUE 2 : Les apprentissages, les performances pédagogiques et les mécanismes d'encadrement sont durablement renforcés.					
Objectifs stratégiques / Actions prioritaires	2026	2027	2028	Approbateur	Réalisateur
Objectif N° 4 : Améliorer l'encadrement pédagogique et le suivi scolaire				Direction LPMBAT	ACE Pédagogie
Action N°10 : Renforcer le suivi individuel et l'accompagnement pédagogique				Direction LPMBAT	ACE Pédagogie
Action N°11 : Mettre en place des évaluations pédagogiques régulières et des remédiations				Direction LPMBAT	ACE Pédagogie
Action N°12 : Renforcer la supervision pédagogique via K12Net et les documents pédagogiques				Direction LPMBAT	ACE Pédagogie/ Service informatique
Objectif N° 5 : Moderniser les pratiques pédagogiques				Direction LPMBAT	ACE Pédagogie
Action N°13 : Introduire l'APC dans toutes les filières de l'établissement.				DPC	Direction
Action N°14 : Développer les formations en ligne et par alternance avec les entreprises.				Direction LPMBAT	Censeur /Service informatique
Action N°15 : Renforcer l'évaluation des compétences professionnelles.				Direction LPMBAT	CT/ Entreprises
Objectif N° 6 : Réduire l'absentéisme et le décrochage scolaire				Direction	Inspecteur d'éducation
Action N°16 : Renforcer le contrôle de l'assiduité et de la ponctualité.				Direction LPMBAT	ACE
Action N°17 : Développer des séances de sensibilisation sur les risques sociaux.				Direction LPMBAT	Inspecteur d'éducation/
Action N°18 : Renforcer l'accompagnement psychosocial, parental et éducatif.				Direction LPMBAT	Inspecteur d'Orientation

Pour construire la matrice de responsabilités, nous avons choisi d'utiliser la méthode RACI tel que décrite ci-après:

Mais ici par souci de forme c'est uniquement le **R** et le **A** qui sont utilisés

R = REALISATEUR (RESPONSABLE): Acteur chargé de réaliser l'activité

A = APPROBATEUR (AUTORITE): Acteur qui assume la responsabilité de l'activité globale et ses conséquences

C= CONSULTE: Acteur qui est nécessairement consulté pour réaliser l'activité

I = INFORME: Acteur qui est informé de la réalisation de l'activité mais qui n'intervient pas dans sa réalisation

RÉSULTAT STRATÉGIQUE 3 : La gouvernance, le management institutionnel et la culture qualité sont renforcés.					
Objectifs stratégiques / Actions prioritaires	2026	2027	2028	Approbateur	Réalisateur
Objectifs N° 7 : Renforcer la gouvernance et le management participatif				Direction LPMBAT	Directeur
Action N°19 : Renforcer les cadres réguliers de concertation et de communication interne.				Direction LPMBAT	SG du Comité Direction /
Action N°20 : Développer des outils modernes et numériques de gestion administrative et de pilotage.				Direction LPMBAT	Cellule informatique
Action N°21 : Promouvoir une culture de leadership partagé et de responsabilisation				Direction LPMBAT	Chef de travaux
Objectif N° 8 : Déployer un système de management de la qualité				Direction LPMBAT	RQL
Action N°22 : Concevoir des tableaux de bord et indicateurs de pilotage				Direction LPMBAT	RQL /
Action N°23 : Instituer des audits internes				Direction LPMBAT	RQL
Action N°24 : Élaborer le Manuel Qualité et Manuel de procédure.				Direction LPMBAT	RQL /
Objectif N° 9 : Valoriser durablement les ressources humaines				Direction LPMBAT	Censeur (point focal RH)
Action N°25 : Élaborer un plan annuel de renforcement de capacités et de formation continue.				Direction LPMBAT	SERFE
Action N°26 : Mettre en place des mécanismes de motivation et de reconnaissance du mérite.				Direction LPMBAT	Inspecteur d'éducation

Pour construire la matrice de responsabilités, nous avons choisi d'utiliser la méthode RACI tel que décrite ci-après:

Mais ici par souci de forme c'est uniquement le **R** et le **A** qui sont utilisés

R = REALISATEUR (RESPONSABLE): Acteur chargé de réaliser l'activité

A = APPROBATEUR (AUTORITE): Acteur qui assume la responsabilité de l'activité globale et ses conséquences

C= CONSULTE: Acteur qui est nécessairement consulté pour réaliser l'activité

I = INFORME: Acteur qui est informé de la réalisation de l'activité mais qui n'intervient pas dans sa réalisation

RÉSULTAT STRATÉGIQUE 4 : L'employabilité, l'insertion professionnelle et les partenariats stratégiques sont renforcés.					
Objectifs stratégiques / Actions prioritaires	2026	2027	2028	Approbateur	Réalisateur
Objectif N° 10 : Adapter les curricula aux besoins du milieu professionnel.				DPC	Direction
Action N°27 : Réviser régulièrement les curricula selon l'évolution du secteur des BTP				Direction LPMBAT	ACE
Action N°28 : Intégrer de nouvelles compétences et des technologies innovantes				DPC	Direction
Objectif N° 11 : Développer des partenariats stratégiques durables				Direction LPMBAT	SERFE
Action N°29 : Formaliser des conventions de partenariat et de stages				Direction LPMBAT	/ SERFE /
Action N°30 : Développer les formations en ligne et par alternance et stages				Direction LPMBAT	ACE /Service informatique
Action N°31 : Renforcer le réseau des anciens diplômés et partenaires sociaux				Direction LPMBAT	SERFE
Objectif N° 12 : Promouvoir l'Entrepreneuriat et l'auto-emploi				Direction LPMBAT	SERFE /
Action N°32 : Intégrer l'éducation entrepreneuriale dans le parcours de formation				Direction LPMBAT	Censeur
Action N°33 : Renforcer l'accompagnement à l'insertion professionnelle				Direction LPMBAT	SERFE
Objectif N° 13 : Revaloriser l'image et l'attractivité du LPMBAT				Direction LPMBAT	SERFE
Action N°34 : Déployer une stratégie de communication et de marketing				Direction LPMBAT	SERFE
Action N°35 : Valoriser les performances et innovations et réussites des apprenants				Direction LPMBAT	Inspecteur d'éducation

Pour construire la matrice de responsabilités, nous avons choisi d'utiliser la méthode RACI tel que décrite ci-après:

Mais ici par souci de forme c'est uniquement le **R** et le **A** qui sont utilisés

R = REALISATEUR (RESPONSABLE): Acteur chargé de réaliser l'activité

A = APPROBATEUR (AUTORITE): Acteur qui assume la responsabilité de l'activité globale et ses conséquences

C= CONSULTE: Acteur qui est nécessairement consulté pour réaliser l'activité

I = INFORME: Acteur qui est informé de la réalisation de l'activité mais qui n'intervient pas dans sa réalisation

6 CHRONOGRAMME GÉNÉRAL DE MISE EN ŒUVRE TRIMESTRIEL (2026-2028)

RÉSULTAT STRATÉGIQUE 1 : Les infrastructures, équipements et environnement d'apprentissage sont modernisés et mis aux normes.

CALENDRIER D'EXECUTION DES ACTIONS

Actions prioritaires	2026				2027				2028			
	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4
Action N°1 : Réhabiliter les infrastructures existantes.												
Action N°2 : Mettre en œuvre un plan de maintenance préventive et corrective.												
Action N°3 : Doter les structures en équipements modernes.												
Action N°4 : Construire des infrastructures d'extension et de modernisation du LPMBAT.												
Action N°5 : Renforcer Le dispositif de prise en charge sociale et scolaire des apprenants.												
Action N°6 : Développer des infrastructures sportives et culturelles												
Action N°7 : Acquérir des équipements techniques modernes conformes aux standards du secteur du BTP.												
Action N°8 : Intégrer des outils numériques professionnels de dessin et de modélisation												
Action N°9 : Développer chantiers-écoles et plateformes de simulations professionnelles												

RÉSULTAT STRATÉGIQUE 2 : Les apprentissages, performances pédagogiques et mécanismes d'encadrement sont renforcés.
CALENDRIER D'EXECUTION DES ACTIONS

Actions prioritaires	2026				2027				2028			
	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4
Action N°10 : Renforcer le suivi individuel et l'accompagnement pédagogique												
Action N°11 : Mettre en place des évaluations pédagogiques régulières et des remédiations												
Action N°12 : Renforcer la supervision pédagogique via K12Net et les documents pédagogiques												
Action N°13 : Introduire l'APC dans toutes les filières de l'établissement.												
Action N°14 : Développer les formations en ligne et par alternance avec les entreprises.												
Action N°15 : Renforcer l'évaluation des compétences professionnelles.												
Action N°16 : Renforcer le contrôle de l'assiduité et de la ponctualité.												
Action N°17 : Développer des séances de sensibilisation sur les risques sociaux.												
Action N°18 : Renforcer l'accompagnement psychosocial, parental et éducatif.												

RÉSULTAT STRATÉGIQUE 3 : La gouvernance, le management institutionnel et la culture qualité sont renforcés.

Actions prioritaires	2026				2027				2028			
	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4
Action N°19 : Renforcer les cadres réguliers de concertation et de communication interne et externe.	■	■		■	■	■		■	■	■		■
Action N°20 : Développer des outils modernes et numériques de gestion administrative et de pilotage.	■	■		■	■	■		■	■	■		■
Action N°21 : Promouvoir une culture de leadership partagé et de responsabilisation	■	■		■	■	■	■	■	■	■	■	■
Action N°22 : Concevoir des tableaux de bord et indicateurs de pilotage	■	■		■	■	■		■	■	■		■
Action N°23 : Instituer des audits internes		■		■		■		■		■		■
Action N°24 : Élaborer le Manuel Qualité et un Manuel de procédures.	■	■		■	■	■		■				
Action N°25 : Élaborer un plan annuel de renforcement de capacités et de formation continue.				■				■				■
Action N°26 : Mettre en place des mécanismes de motivation et de reconnaissance du mérite.		■				■				■		

RÉSULTAT STRATÉGIQUE 4 : Employabilité, insertion professionnelle et partenariats stratégiques renforcés.

CALENDRIER D'EXECUTION DES ACTIONS

Actions prioritaires	2026				2027				2028			
	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4
Action N°27 : Réviser régulièrement les curricula selon l'évolution du secteur des BTP												
Action N°28 : Intégrer de nouvelles compétences et des technologies innovantes												
Action N°29 : Formaliser des conventions de partenariat et de stages												
Action N°30 : Développer des formations variées à visée d'insertion en lien avec les entreprises.												
Action N°31 : Renforcer le réseau des anciens diplômés et partenaires sociaux												
Action N°32 : Intégrer l'éducation entrepreneuriale dans le parcours de formation												
Action N°33 : Renforcer l'accompagnement à l'insertion professionnelle des formés et diplômés												
Action N°34 : Déployer une stratégie de communication et de marketing												
Action N°35 : Valoriser les performances et innovations et réussites des apprenants												

7 CADRE DE MESURE DU RENDEMENT (SUIVI-ÉVALUATION)

Principaux indicateurs de performance à l'horizon 2028

Résultat stratégique	Indicateur clé	Situation initiale	Cible 2028
RS1	Taux d'infrastructures réhabilitées	20%	100%
	Taux d'accroissement des capacités d'accueil	00%	30%
RS2	Taux de réussite au BT	97 %	100 %
RS3	Niveau de maturité qualité	Niveau 1	Niveau 2
RS4	Taux d'insertion professionnelle	40 %	80 %

Actions prioritaires	Indicateurs de résultats	Valeur de référence	Valeur cible 2028	Sources de vérification	Fréquence	Responsable
Action N°1 : Réhabiliter les infrastructures existantes.	Un projet de réhabilitation disponible ; % des infrastructures réhabilitées	0 20%	01 100%	Rapports techniques, visites	Trimestrielle	Direction / METFPA
Action N°2 : Mettre en œuvre un plan de maintenance préventive et corrective.	Plan de maintenance opérationnel	0	1	Rapports maintenance	Trimestrielle	Cellule maintenance
Action N°3 : Doter les structures en équipements modernes.	Un projet d'équipement disponible Taux d'équipement moderne disponible	0 30%	01 100%	Inventaires, Bons de livraison	Semestrielle	Direction / Intendance
Action N°4 : Construire des infrastructures d'extension et de modernisation du LPMBAT.	Un projet de construction et extension disponible ; Nombre d'infrastructures nouvelles réalisées Pourcentage de classe avec les effectifs aux normes 30/classe	0 0 26%	01 4 100%	Rapports travaux visites	Semestrielle	METFPA / Direction
Action N°5 : Renforcer Le dispositif de prise en charge sociale et scolaire des apprenants.	Nombre d'infrastructure réalisés Taux de couverture sociale et scolaire d'apprenants en difficulté.	0 00%	2 80%	Rapports sociaux, dossiers apprenants	Semestrielle	Vie scolaire
Action N°6 : Développer des infrastructures sportives et culturelles	Nombre d'infrastructures sportives/culturelles créées	1	3	Rapports travaux	Annuelle	Direction
Action N°7 : Acquérir des équipements techniques modernes conformes aux standards du secteur du BTP.	Taux d'équipements techniques spécialisés	30%	80%	Inventaires ateliers Bons de livraison visites	Semestrielle	Chef des travaux

Actions prioritaires	Indicateurs de résultats	Valeur de référence	Valeur cible 2028	Sources de vérification	Fréquence	Responsable
Action N°8 : Intégrer des outils numériques professionnels de dessin et de modélisation	Nombre de salles avec logiciels CAO/DAO opérationnelles	0	2	Rapports numériques Inventaire, bon de livraison	Trimestrielle	Service numérique
	Nombre d'ordinateurs dotés de logiciels (CAO/DAO)	00	60			
Action N°9 : Développer chantiers-écoles et plateformes de simulations professionnelles	Nombre de chantiers-écoles fonctionnels par an	0	10	Rapports pédagogiques	Semestrielle	Chef des travaux
Action N°10 : Renforcer le suivi individuel et l'accompagnement pédagogique	Taux de suivi individualisé Et accompagné par an	10%	100%	Dossiers pédagogiques	Annuelle	Censeur
Action N°11 : Mettre en place des mécanismes réguliers d'évaluations pédagogiques et des remédiations	Calendrier d'évaluation par filière par an.	0	1	Rapports pédagogiques	Semestrielle	Censeur
	Tableau de bord de suivi d'évaluations/remédiations par an	0	1			
	Nombre d'évaluation par matière par Semestre	0	7			
Action N°12 : Renforcer la supervision pédagogique via K12Net et les documents pédagogiques	Taux d'utilisation de K12Net	30%	100%	Rapports pédagogiques PV de réunion	Semestrielle	Censeur / Service numérique
	Taux d'enseignants d'exécution des programmes	70%	100%			
	Taux de présence des enseignants	60%	100%			
	Nombre de réunion du conseil pédagogique par semestre	0	0			
Action N°13 : Introduire l'APC dans toutes les filières de l'établissement.	Nombre de suivi de classe par trimestre	2	6			
	% filières en APC Taux d'enseignants et d'encadreurs formés en APC.	10% 20%	100% 100%	Rapports pédagogiques	Annuelle	Direction pédagogique
Action N°14 : Développer les formations variées à visée d'insertion	Nombre de programmes alternance par an	0	3	Conventions, rapports	Semestrielle	SERFE
	Nombre de programmes en ligne par an	0	2			
	Nombres d'entreprises impliquées	0	10			
Action N°15 : Renforcer le dispositif d'évaluation des compétences techniques et professionnelles.	Taux d'évaluations pratiques normées (référentiels métiers).	00%	100%	Rapports examens PV réunions mixte Ecole - Entreprise	Semestrielle	Chef des travaux
	Taux d'adéquation des compétences techniques avec le milieu professionnel	60%	100%			
Action N°16 : Renforcer le contrôle de l'assiduité et de la ponctualité des Apprenants.	Taux d'absentéisme	12%	2%	Registres/K12Net m	Mensuelle	Vie scolaire

Actions prioritaires	Indicateurs de résultats	Valeur de référence	Valeur cible 2028	Sources de vérification	Fréquence	Responsable
Action N°17 : Développer des séances de sensibilisation sur les risques sociaux.	Nombre de séances par an	3	8	Rapports sensibilisation	Trimestrielle	Vie scolaire
Action N°18 : Renforcer l'accompagnement psychosocial, parental et éducatif.	Taux d'accompagnement psychosocial	10%	80%	Rapports sociaux Registre d'entretien	Semestrielle	Vie scolaire
Action N°19 : Structurer des cadres réguliers de concertation et de communication interne et externe.	Nombre de réunions institutionnelles par mois	4	7	PV réunions	Trimestrielle	Direction
Action N°20 : Développer des outils modernes et numériques de gestion administrative et de pilotage.	Nombre d'outils numériques déployés, Taux d'appropriation des outils numériques.	4 30%	7 100%	Rapports administratifs	Annuelle	Direction / Service numérique
Action N°21 : Promouvoir une culture de leadership partagé et de responsabilisation	Taux de responsabilisation des services	30%	100%	Rapports RH Lettres de Missions	Annuelle	Direction
Action N°22 : Concevoir des tableaux de bord et indicateurs de pilotage	Nombre de tableaux de bord opérationnels	1	8	Rapports Cellule qualité S&E	Trimestrielle	RQL
	Pourcentage de service avec tableaux de bord	10%	100%			
Action N°23 : Instituer des audits internes réguliers	Nombre d'audits réalisés/an	0	2	Rapports audits	Semestrielle	RQL
Action N°24 : Instituer un Manuel Qualité et de procédures.	Manuel qualité validé et appliqué Manuel de procédures validé et appliqué	0	2	Documents officiels	Annuelle	RQL
Action N°25 : Élaborer un plan annuel de renforcement de capacités et de formation continue.	Nombre de sessions de modules validés,	3	6	Plans RH	Annuelle	Direction
	Nombre de session de formation continue	0	2			
Action N°26 : Mettre en place des mécanismes de motivation et de reconnaissance du mérite.	Nombre de personnes par corps à primer.	0	3	Rapports RH	Annuelle	Direction
	Critères de performance : Apprenants, formateurs, Personnel Admin	0	3			

Actions prioritaires	Indicateurs de résultats	Valeur de référence	Valeur cible 2028	Sources de vérification	Fréquence	Responsable
Action N°27 : Réviser régulièrement les curricula selon l'évolution du secteur des BTP	Taux de curricula révisés Nombre de filières visées	0 0	100% 100%	Rapports pédagogiques	Annuelle	DPC
Action N°28 : Intégrer de nouvelles compétences et des technologies innovantes	Nombre de nouvelles compétences intégrées Nombre de nouvelles technologies par filière	1 0	10 2	Référentiels métiers	Annuelle	DPC
Action N°29 : Formaliser des conventions de partenariat et de stages	Nombre de conventions signées par an	5	15	Conventions	Annuelle	SERFE
Action N°30 : Renforcer le réseau des anciens diplômés et partenaires sociaux	Réseau fonctionnel Nombre de réunion tenues par an Effectif des membres du réseau	1 30	3 500	Base de données Page WhatsApp	Annuelle	SERFE
Action N°31 : Intégrer l'éducation entrepreneuriale dans le parcours de formation	Nombre d'apprenants formés par an Nombre de projets viables validés	00 00	100 05	Rapports pédagogiques	Annuelle	Direction pédagogique
Action N°32 : Renforcer l'accompagnement à l'insertion professionnelle	Taux d'insertion	38%	80%	Enquêtes insertion Tracer system	Annuelle	SERFE
Action N°33 : Déployer une stratégie de communication et de marketing	Plan communication disponible	0	1	Plan communication PV de présentation du plan	Annuelle	Communication
Action N°34 : Valoriser les performances, innovations et réussites des apprenants	Nombre d'actions de valorisation Nombre de bourses d'étude	2 0	10 5	Rapports institutionnels	Semestrielle	Direction / Communication

8 BUDGET PREVISIONNEL DU PLAN STRATEGIQUE 2026-2028

RÉSULTAT STRATÉGIQUE 1 : Modernisation des infrastructures

Actions	Coût estimatif total (FCFA)
Réhabilitation infrastructures	80 000 000
Maintenance préventive et corrective	12 000 000
Acquisition d'Équipements modernes	150 000 000
Infrastructures d'extension	250 000 000
Prise en charge sociale	80 000 000
Infrastructures sportives/culturelles	60 000 000
Modernisation plateau technique	200 000 000
Digitalisation CAO/DAO	45 000 000
Chantiers-écoles	50 000 000
TOTAL RS1	927 000 000

2. RÉSULTAT STRATÉGIQUE 2 : Performance pédagogique

Actions	Coût estimatif total (FCFA)
Suivi pédagogique renforcé	4 500 000
Évaluations/remédiations	36 000 000
K12Net et outils numériques	6 000 000
Déploiement APC	3 000 000
Alternance et e-learning	5 000 000
Évaluation compétences professionnelles	9 000 000
Contrôle assiduité	2 000 000
Sensibilisation sociale	6 000 000
Accompagnement psychosocial	3 000 000
TOTAL RS2	74 500 000

4. RÉSULTAT STRATÉGIQUE 3 : Gouvernance et qualité

Actions	Coût estimatif total (FCFA)
Concertation/communication	6 000 000
Outils numériques de gestion	3 000 000
Leadership partagé	8 000 000
Tableaux de bord	12 000
Audits internes	30 000
Manuel qualité/procédures	6 000 000
Formation RH	6 000 000
Motivation du personnel	9 000 000
TOTAL RS3	21 000 000

5. RÉSULTAT STRATÉGIQUE 4 : Employabilité et partenariats

Actions	Coût estimatif total (FCFA)
Révision curricula	6 000 000
Compétences innovantes	5 000 000
Partenariats stratégiques	1 500 000
Alternance/stages	12 000 000
Réseau des Anciens (Alumni)	3 000 000
Entrepreneuriat	6 000 000
Insertion professionnelle	2 000 000
Communication/marketing	12 000 000
Valorisation des performances	6 000 000
TOTAL RS4	53 500 000

BUDGET GLOBAL DU PLAN STRATÉGIQUE LPMBAT 2026-2028

Résultats stratégiques	Montant estimatif total (FCFA)
RS1 : Modernisation des infrastructures :	927 000 000
RS2 : Performances pédagogique	: 74 500 000
RS3 : Gouvernance et qualité	: 21 000 000
RS4 : Employabilité et partenariats	: 53 500 000
TOTAL GÉNÉRAL	1 076 000 000 FCFA

9 SOURCES DE FINANCEMENT DU BUDGET PREVISIONNEL

REPARTITION DU FINANCEMENT

Sources de financement	Montant (FCFA)	Pourcentage
Budget de l'État (METFPA)	300 000 000	27,9 %
Programme C2D/UCP	450 000 000	41,8 %
FDFP	150 000 000	13,9 %
ONG et Partenaires Techniques et Financiers	86 000 000	8,0 %
Ressources propres du LPMBAT	90 000 000	8,4 %
TOTAL GÉNÉRAL	1 076 000 000	100 %

le Budget prévisionnel du plan stratégique s'établit à la somme de Un milliard soixante seize millions de francs CFA (1. 076 000 000 FCFA)

Remarque :

Le financement du Plan Stratégique de Gouvernance du LPMBAT 2026-2028, estimé à 1 076 000 000 FCFA, reposera sur une approche partenariale associant les ressources propres de l'établissement, les financements du Programme C2D/UCP, le Budget de l'État à travers le METFPA, le Fonds de Développement de la Formation Professionnelle (FDFP) ainsi que les contributions des ONG et partenaires techniques et financiers. Cette diversification des sources de financement vise à garantir la réalisation effective des actions prioritaires du Plan et à renforcer la durabilité des investissements engagés au profit du développement du LPMBAT.

**PLAN DE TRAVAIL
ANNUEL DÉTAILLÉ PAR
ACTIONS / ACTIVITÉS**

10 PLAN DE TRAVAIL ANNUEL DÉTAILLÉ PAR ACTIONS / ACTIVITÉS

ACTION N°1 : Réhabiliter les infrastructures existantes ;

Activités opérationnelles	2026												Responsables		Source de financement	Montant prévisionnel
	M 1	M 2	M 3	M 4	M 5	M 6	M 7	M 8	M 9	M 10	M 11	M 12	Approbateur	Réalisateur		
Réaliser un diagnostic et une étude technique des bâtiments et ateliers													C.T /	Cellule de Maintenance	Budget LPMBAT	
Réhabiliter les salles de classe dégradées													C.T /	Cellule de Maintenance	Budget LPMBAT	
Rénover les salles spécialisées et laboratoires													C.T /	Cellule de Maintenance	Budget LPMBAT	
Réhabiliter les blocs sanitaires des apprenants et du personnel													C.T /	Cellule de Maintenance	Budget LPMBAT	
Réparer les installations électriques et hydrauliques													Direction	C.T	Budget LPMBAT	
Réhabiliter les bureaux administratifs													Direction /	C.T	PTF/Partenaires	
Rénover les espaces communs, espaces verts et zones de circulation													C.T /	Cellule de Maintenance	Budget LPMBAT	
Réhabiliter la clôture et les dispositifs de sécurité													C.T /	Cellule de Maintenance	Budget LPMBAT	
Améliorer l'éclairage et l'aération des espaces pédagogiques													C.T /	Cellule de Maintenance	Budget LPMBAT	

ACTION N°2 : Mettre en œuvre un plan de maintenance préventive et corrective.

Activités opérationnelles	2026												Responsables		Source de financement	Montant prévisionnel		
	M 1	M 2	M 3	M 4	M 5	M 6	M 7	M 8	M 9	M 10	M 11	M 12	Approbateur	Réalisateur				
Élaborer un plan annuel de maintenance														C.T /	Cellule de Maintenance	Budget LPMBAT		
Réaliser un inventaire des infrastructures et équipements															C.T /	Cellule de Maintenance	Budget LPMBAT	
Développer des fiches de maintenance par équipement															C.T /	Cellule de Maintenance	Budget LPMBAT	
Planifier des inspections techniques périodiques															C.T /	Cellule de Maintenance	Budget LPMBAT	
Mettre en place une cellule de maintenance															Direction	C.T	Budget LPMBAT	
Former les acteurs aux procédures d'entretien.															Direction /	C.T	PTF/Partenaires	
Assurer la maintenance préventive des bâtiments et équipements.															C.T /	Cellule de Maintenance	Budget LPMBAT	
Réaliser les réparations correctives rapides.															C.T /	Cellule de Maintenance	Budget LPMBAT	
Mettre en place un système d'alerte des pannes.															C.T /	Cellule de Maintenance	Budget LPMBAT	
Suivre et évaluer les performances de maintenance															C.T /	Cellule de Maintenance	Budget LPMBAT	

ACTION N°3 : Doter les structures en équipements moderne.

Activités opérationnelles	2026												Responsables		Source de financement	Montant prévisionnel
	M 1	M 2	M 3	M 4	M 5	M 6	M 7	M 8	M 9	M 10	M 11	M 12	Approbateur	Réalisateur		
Identifier les besoins en équipements pédagogiques													Chef des Travaux /	Enseignants	Budget LPMBAT	
Acquérir du mobilier scolaire													DEP	Intendant	Budget LPMBAT	
Équiper les bureaux administratifs. (Équipements informatiques.)													Chef des Travaux /	Intendant	Budget de l'Etat	
Acquérir des équipements de sécurité													Chef des Travaux /	Intendant	Budget de l'Etat	
Installer des vidéoprojecteurs et outils multimédias													Chef des Travaux /	Enseignants	Budget LPMBAT	
Assurer la connectivité internet													Chef des Travaux /	Intendant	Budget LPMBAT	
Mettre en place des procédures d'utilisation des équipements													Chef des Travaux /	Structure de Sécurité	Budget LPMBAT	

ACTION N°8 : Intégrer des outils numériques professionnels de dessin et de modélisation.

Activités opérationnelles	2026												Responsables		Source de financement	Montant prévisionnel
	M 1	M 2	M 3	M 4	M 5	M 6	M 7	M 8	M 9	M 10	M 11	M 12	Approbateur	Réalisateur		
Équiper la salle informatique en matériels informatiques													Direction	C.T	Budget LPMBAT	
Déployer des logiciels CAO/DAO et de modélisation 3D													Direction	(S.I)	Budget LPMBAT	
Former les enseignants et apprenants aux outils numériques													Direction	CT /	Budget LPMBAT	
Développer les compétences BIM													Direction	CT /	Budget LPMBAT	
Intégrer les outils numériques dans les TP en atelier													CT	Enseignants	Budget LPMBAT	
Assurer la maintenance informatique													CT	(S.I)	Budget LPMBAT	
Développer l'apprentissage hybride et digital													Censeur	(S.I)	Budget LPMBAT	

ACTION N°9 : Développer des chantiers-écoles et plateformes de simulations professionnelles.

Activités opérationnelles	2026												Responsables		Source de financement	Montant prévisionnel	
	M 1	M 2	M 3	M 4	M 5	M 6	M 7	M 8	M 9	M 10	M 11	M 12	Approbateur	Réalisateur			
Identifier des projets pédagogiques réels														CT /	C.E	Budget LPMBAT	
Créer des espaces de simulation professionnelle														Direction /	CT	Budget LPMBAT	
Impliquer les entreprises partenaires et les particuliers														Direction	SERFE /	Budget LPMBAT	
Évaluer les compétences réelles sur terrain des pratiques des Apprenants														CT /	Maitre de stage	Budget LPMBAT	
Valoriser les réalisations des apprenants														Direction /	Inspecteur Educ	Budget LPMBAT	

ACTION N°10 : Renforcer le suivi individuel et l'accompagnement pédagogique.

Activités opérationnelles	2026												Responsables		Source de financement	Montant prévisionnel	
	M 1	M 2	M 3	M 4	M 5	M 6	M 7	M 8	M 9	M 10	M 11	M 12	Approbateur	Réalisateur			
Mettre en place des fiches de suivi individuel														Inspecteur d'Educ	Éducateurs	Budget LPMBAT	
Exploiter K12Net pour le suivi pédagogique														Censeur	S.N	Budget LPMBAT	
Identifier les apprenants à risque														Inspecteur d'Educ	Éducateurs	Budget LPMBAT	
Organiser des séances de remédiation														Censeur	Enseignant	Budget LPMBAT	
Organiser des rencontres avec les parents														Inspecteur d'Educ	Éducateurs	Budget LPMBAT	
Assurer le suivi des stages et alternances														SERFE /	Enseignant	Budget LPMBAT	
Évaluer périodiquement les progrès des apprenants														Censeur /	RQL	Budget LPMBAT	

ACTION N°11 : Mettre en place des mécanismes réguliers d'évaluations pédagogiques et des remédiations.

Activités opérationnelles	2026												Responsables		Source de financement	Montant prévisionnel		
	M 1	M 2	M 3	M 4	M 5	M 6	M 7	M 8	M 9	M 10	M 11	M 12	Approbateur	Réalisateur				
Élaborer un calendrier semestriel d'évaluations pédagogiques internes par discipline et par Conseil d'Enseignement															Censeur /	C.E	Budget LPMBAT	
Organiser des contrôles continus harmonisés et des devoirs communs périodiques															Censeur /	C.E	Budget LPMBAT	
Mettre en place des conseils pédagogiques mensuels d'analyse des performances															Censeur /	C.E	Budget LPMBAT	
Exploiter les données K12Net pour identifier les apprenants en difficulté															Censeur /	C.E	Budget LPMBAT	
Élaborer des plans de remédiation ciblés par filière (EB, IS, CGO, RSM, PBS)															CT	C.E	Budget LPMBAT	
Organiser des cours de renforcement, et séances de rattrapage															C.E	Enseignant s	Budget LPMBAT	
Former les enseignants aux techniques modernes d'évaluation formative															Direction	Inspection	Budget LPMBAT	
Produire des tableaux de bord de suivi des résultats pédagogiques															Censeur / CT	C.E	Budget LPMBAT	
Évaluer l'efficacité des remédiations mises en place															Direction /	RQL	Budget LPMBAT	

ACTION N°12 : Renforcer la supervision pédagogique via K12Net.

Activités opérationnelles	2026												Responsables		Source de financement	Montant prévisionnel		
	M 1	M 2	M 3	M 4	M 5	M 6	M 7	M 8	M 9	M 10	M 11	M 12	Approbateur	Réalisateur				
Former les enseignants à K12Net															Direction /	S.N	Budget LPMBAT	
Mettre en place un contrôle numérique des présences															Censeur /	S.N	Budget LPMBAT	
Organiser les suivis de classes															Censeur /	C.E	Budget LPMBAT	
Produire des rapports de supervision															Direction	Censeur	Budget LPMBAT	
Mettre en place système d'alerte pédagogique															Censeur	S.N	Budget LPMBAT	

ACTION N°13 : Introduire l'Approche Par Compétences (APC) dans toutes les filières de l'établissement.

Activités opérationnelles	2026												Responsables		Source de financement	Montant prévisionnel	
	M 1	M 2	M 3	M 4	M 5	M 6	M 7	M 8	M 9	M 10	M 11	M 12	Approbateur	Réalisateur			
Organiser des formations sur l'APC pour les enseignants														Direction /	DPC	Budget LPMBAT	
Élaborer les référentiels de formation et guides pédagogiques APC par filière														DPC	C.E	Budget LPMBAT	
Intégrer les soft skills dans les apprentissages														Censeur /	Enseignants	Budget LPMBAT	
Évaluer périodiquement le niveau de mise en œuvre de l'APC														Direction /	RQL	Budget LPMBAT	

ACTION N°14 : Développer les formations variées à visée d'insertion en ligne et par alternance avec les entreprises

Activités opérationnelles	2026												Responsables		Source de financement	Montant prévisionnel	
	M 1	M 2	M 3	M 4	M 5	M 6	M 7	M 8	M 9	M 10	M 11	M 12	Approbateur	Réalisateur			
Identifier les besoins en compétences du milieu professionnel.														Direction	SERFE /	Budget LPMBAT	
Développer des formations certifiantes adaptées aux besoins des entreprises en alternance.														Direction /	CT	FDFP	
Proposer des modules de formation en ligne (plateforme numérique de formation, des contenus pédagogiques digitaux)														Censeur /	Service Infor(S.N)/	Budget LPMBAT	
Structurer des parcours hybrides (présentiel/distanciel)														Direction	/Censeur	Budget LPMBAT	
Développer des formations liées aux métiers émergents du BTP														CT /	Enseignant s	Budget LPMBAT	
Évaluer régulièrement l'impact des formations sur l'employabilité														Direction/	RQL	Budget LPMBAT	

ACTION N°16 : Renforcer le contrôle de l’assiduité et de la ponctualité.

Activités opérationnelles	2026												Responsables		Source de financement	Montant prévisionnel
	M 1	M 2	M 3	M 4	M 5	M 6	M 7	M 8	M 9	M 10	M 11	M 12	Approbateur	Réalisateur		
Réaliser les appels journaliers via K12Net													Censeur	Enseignants	Budget LPMBAT	
Exploiter le système d’alerte rapide via K12Net pour absences répétées													Inspecteur Educ.	Service numérique /	Budget LPMBAT	
Produire des rapports hebdomadaires d’assiduité													Inspecteur Educ.	Éducateurs	Budget LPMBAT	
Organiser des rencontres avec les parents des apprenants absents.													Inspecteur Educ.	Éducateurs	Budget LPMBAT	
Analyser périodiquement les causes d’absentéisme.													Inspecteur Educ.	Éducateurs	Budget LPMBAT	

ACTION N°17 : Développer des séances de sensibilisation sur les risques sociaux.

Activités opérationnelles	2026												Responsables		Source de financement	Montant prévisionnel
	M 1	M 2	M 3	M 4	M 5	M 6	M 7	M 8	M 9	M 10	M 11	M 12	Approbateur	Réalisateur		
Organiser des campagnes trimestrielles de sensibilisation.													Direction	Inspecteur Educ.	Budget LPMBAT	
Mettre en place le programme “Tolérance Zéro Drogue”.													Direction	Inspecteur Educ.	Budget LPMBAT	
Produire des affiches, spots et supports pédagogiques.													Direction	Inspecteur Educ.	Budget LPMBAT	
Créer des clubs scolaires de prévention.													Direction	Inspecteur Educ.	Budget LPMBAT	
Mettre en œuvre une veille sociale.													Direction	Inspecteur Educ.	Budget LPMBAT	
Évaluer régulièrement l’impact des actions													Direction	Inspecteur Educ.	Budget LPMBAT	

ACTION N°18 : Renforcer l'accompagnement psychosocial, parental et éducatif.

Activités opérationnelles	2026												Responsables		Source de financement	Montant prévisionnel	
	M 1	M 2	M 3	M 4	M 5	M 6	M 7	M 8	M 9	M 10	M 11	M 12	Approbateur	Réalisateur			
Renforcer la cellule d'écoute psychosociale.														Inspecteur d'Orientation	Inspecteur d'Orientation	Budget LPMBAT	
Mettre en place des rencontres école-parents régulières.														Inspecteur d'Orientation.	Educateurs	Budget LPMBAT	
Elaborer des fiches individuelles de suivi comportemental.														Inspecteur d'Orientation	Educateurs	Budget LPMBAT	
Former le personnel éducatif à l'accompagnement psychosocial.														Direction.	Inspecteur d'Orientation	PTF/ ONG	
Développer des partenariats avec les services sociaux et structures de santé.														Direction.	Inspecteur d'Orientation	Budget LPMBAT	
Renforcer l'éducation à la citoyenneté.														Direction.	Inspecteur d'Orientation	Budget LPMBAT	
Organiser des compétitions interclasses.														Inspecteur d'Educ.	Educateurs	Budget LPMBAT	
Développer les activités artistiques.														Inspecteur d'Educ.	Educateurs	Budget LPMBAT	
Organiser des journées culturelles.														Inspecteur d'Educ.	Educateurs	Budget LPMBAT	
Évaluer périodiquement les progrès comportementaux														Direction	RQL	Budget LPMBAT	

ACTION N°19 : Structurer des cadres réguliers de concertation et de communication interne.

Activités opérationnelles	2026												Responsables		Source de financement	Montant prévisionnel
	M 1	M 2	M 3	M 4	M 5	M 6	M 7	M 8	M 9	M 10	M 11	M 12	Approbateur	Réalisateur		
Élaborer un plan de communication interne et externe													Direction /	S.G C.D	Budget LPMBAT	
Instituer des réunions de direction périodiques													Direction /	S.G C.D	Budget LPMBAT	
Organiser des conseils de gestion trimestriels													Direction /	S.G C.D	Budget LPMBAT	
Renforcer des groupes numériques professionnels													Direction /	S.N	Budget LPMBAT	
Diffuser des notes de service structurées													Secrétaire	Secrétaire	Budget LPMBAT	
Produire des bulletins d'information internes.													Direction /	S.N	Budget LPMBAT	
Mettre en place des mécanismes de remontée d'informations													Direction /	S.G C.D	Budget LPMBAT	
Évaluer la qualité du climat organisationnel													Direction /	RQL	Budget LPMBAT	

ACTION N°20 : Développer des outils modernes et numériques de gestion administrative et de pilotage.

Activités opérationnelles	2026												Responsables		Source de financement	Montant prévisionnel
	M 1	M 2	M 3	M 4	M 5	M 6	M 7	M 8	M 9	M 10	M 11	M 12	Approbateur	Réalisateur		
Généraliser l'usage de K12Net													Direction /	Censeur	Budget LPMBAT	
Instaurer un système de suivi-évaluation institutionnel digitalisé.													Direction /	RQL	Budget LPMBAT	
Digitaliser les archives administratives													Direction /	S.N	Budget LPMBAT	
Mettre en place des indicateurs de performance (KPI)													Direction /	RQL	Budget LPMBAT	
Former le personnel aux outils numériques													Direction /	S.N	Budget LPMBAT	

ACTION N°21 : Promouvoir une culture de leadership partagé et de responsabilisation.

Activités opérationnelles	2026												Responsables		Source de financement	Montant prévisionnel		
	M 1	M 2	M 3	M 4	M 5	M 6	M 7	M 8	M 9	M 10	M 11	M 12	Approbateur	Réalisateur				
Définir clairement les responsabilités de chaque acteur.															Direction /	Directeur	Budget LPMBAT	
Mettre en place des lettres de mission.															Direction /	Directeur	Budget LPMBAT	
Organiser des formations en leadership															Direction /	Point focal RH	Budget LPMBAT	
Valoriser les initiatives performantes															Direction /	Directeur	Budget LPMBAT	
Instituer des mécanismes d'évaluation individuelle.															Direction /	Point focal RH	Budget LPMBAT	
Mettre en œuvre des plans de développement professionnel															Direction /	Point focal RH	Budget LPMBAT	

ACTION N°22 : Concevoir des tableaux de bord et indicateurs de pilotage

Activités opérationnelles	2026												Responsables		Source de financement	Montant prévisionnel		
	M 1	M 2	M 3	M 4	M 5	M 6	M 7	M 8	M 9	M 10	M 11	M 12	Approbateur	Réalisateur				
Identifier les KPI stratégiques															Direction /	RQL	Budget LPMBAT	
Développer des outils numériques de suivi															Direction /	S.N	Budget LPMBAT	
Exploiter K12Net pour la gestion des données															Direction /	S.N	Budget LPMBAT	
Former les responsables au pilotage par indicateurs.															Direction /	Référent K12net	Budget LPMBAT	
Produire des rapports mensuels de performance															RQL	Censeur	Budget LPMBAT	
Suivre les résultats pédagogiques et financiers															Direction /	Censeur Intendant	Budget LPMBAT	
Analyser les écarts par rapport aux objectifs															Direction /	Censeur Intendant	Budget LPMBAT	
Organiser des réunions de revue de performance.															Direction /	RQL	Budget LPMBAT	
Diffuser les résultats aux responsables concernés															Direction /	RQL	Budget LPMBAT	
Ajuster les plans d'action selon les performances observées.															Direction /	RQL	Budget LPMBAT	

ACTION N°23 : Instituer des audits internes réguliers.

Activités opérationnelles	2026												Responsables		Source de financement	Montant prévisionnel		
	M 1	M 2	M 3	M 4	M 5	M 6	M 7	M 8	M 9	M 10	M 11	M 12	Approbateur	Réalisateur				
Former des auditeurs internes															Direction /	RQL	Budget LPMBAT	
Élaborer un programme annuel d'audits															Direction /	RQL	Budget LPMBAT	
Réaliser deux audits pédagogiques, administratifs et techniques															RQL /	Censeur	Budget LPMBAT	
Organiser des revues qualités périodiques															Direction /	RQL	Budget LPMBAT	
Évaluer l'impact des corrections															Direction /	RQL	Budget LPMBAT	
Préparer l'établissement aux audits externes															Direction /	RQL	Budget LPMBAT	

ACTION N°24 : Instituer un Manuel Qualité et de procédures.

Activités opérationnelles	2026												Responsables		Source de financement	Montant prévisionnel		
	M 1	M 2	M 3	M 4	M 5	M 6	M 7	M 8	M 9	M 10	M 11	M 12	Approbateur	Réalisateur				
Constituer un comité de rédaction du Manuel Qualité															Direction /	S.G C.D	Budget LPMBAT	
Réaliser un diagnostic institutionnel basé sur les 9 domaines qualité du METFPA															Direction /	S.G C.D	Budget LPMBAT	
Définir la politique qualité, la vision, les valeurs et les engagements de l'établissement															Direction /	S.G C.D	Budget LPMBAT	
Cartographier les processus administratifs, pédagogiques et techniques															Direction /	S.N	Budget LPMBAT	
Rédiger les procédures, instructions et fiches opérationnelles															Secrétaire	Secrétaire	Budget LPMBAT	
Former l'ensemble du personnel à son utilisation															Direction /	S.N	Budget LPMBAT	
Diffuser le manuel dans tous les services															Direction /	S.G C.D	Budget LPMBAT	
Assurer la conformité continue avec les référentiels nationaux															Direction /	RQL	Budget LPMBAT	

k

ACTION N°25 : Élaborer un plan annuel de renforcement de capacités et de formation continue.

Activités opérationnelles	2026												Responsables		Source de financement	Montant prévisionnel		
	M 1	M 2	M 3	M 4	M 5	M 6	M 7	M 8	M 9	M 10	M 11	M 12	Approbateur	Réalisateur				
Identifier les besoins en compétences															Direction /	S.G C.D	Budget LPMBAT	
Réaliser des enquêtes internes															Direction /	S.G C.D	Budget LPMBAT	
Élaborer un calendrier annuel de formation															Direction /	S.G C.D	Budget LPMBAT	
Prioriser les formations techniques, pédagogiques et numériques															Direction /	S.N	Budget LPMBAT	
Mobiliser les partenaires de formation															Secrétaire	Secrétaire	Budget LPMBAT	
Assurer le suivi des formations réalisées (Évaluer les acquis)															Direction /	S.N	Budget LPMBAT	
Capitaliser les bonnes pratiques (Actualiser annuellement le plan)															Direction /	S.G C.D	Budget LPMBAT	

ACTION N°26 : Mettre en place des mécanismes de motivation et de reconnaissance du mérite.

Activités opérationnelles	2026												Responsables		Source de financement	Montant prévisionnel		
	M 1	M 2	M 3	M 4	M 5	M 6	M 7	M 8	M 9	M 10	M 11	M 12	Approbateur	Réalisateur				
Définir des critères de performance															Direction /	RQL/ACE	Budget LPMBAT	
Mettre en place un système d'évaluation transparent															Direction /	RQL/ACE	Budget LPMBAT	
Instituer des distinctions annuelles															Direction /	RQL/ACE	Budget LPMBAT	
Valoriser les meilleures initiatives															Direction /	RQL/ACE	Budget LPMBAT	
Organiser des cérémonies de reconnaissance															Direction	RQL/ACE	Budget LPMBAT	
Développer des primes ou avantages symboliques															Direction /	RQL/ACE	Budget LPMBAT	
Promouvoir l'évolution professionnelle															Direction /	RQL/ACE	Budget LPMBAT	
Renforcer la motivation collective															Direction /	RQL/ACE	Budget LPMBAT	
Encourager l'innovation															Direction /	RQL/ACE	Budget LPMBAT	
Instaurer une culture d'excellence															Direction /	RQL/ACE	Budget LPMBAT	

ACTION N°27 : Réviser régulièrement les curricula selon l'évolution du secteur des BTP.

Activités opérationnelles	2026												Responsables		Source de financement	Montant prévisionnel	
	M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7	M8	M9	M10	M11	M12	Approbateur	Réalisateur			
Organiser des ateliers sectoriels														Direction /	CT /SERFE	Budget LPMBAT	
Actualiser les contenus pédagogiques														Direction /	S.G C.D	Budget LPMBAT	
Introduire des compétences pratiques renforcées														Direction /	S.G C.D	Budget LPMBAT	
Renforcer la professionnalisation														Direction /	S.N	Budget LPMBAT	
Co-construire les référentiels métiers														Secrétaire	Secrétaire	Budget LPMBAT	
Assurer la validation externe														Direction /	S.N	Budget LPMBAT	

ACTION N°28 : Intégrer de nouvelles compétences et des technologies innovantes.

Activités opérationnelles	2026												Responsables		Source de financement	Montant prévisionnel	
	M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7	M8	M9	M10	M11	M12	Approbateur	Réalisateur			
Intégrer l'efficacité énergétique et construction durable														Direction /	S.G C.D	Budget LPMBAT	
Introduire de nouvelles technologies de matériaux														Direction /	S.G C.D	Budget LPMBAT	
Former aux innovations sectorielles du BTP														Direction /	S.G C.D	Budget LPMBAT	
Créer des modules spécialisés														Direction /	S.N	Budget LPMBAT	
Développer la culture numérique														Secrétaire	Secrétaire	Budget LPMBAT	
Intégrer les nouveaux systèmes de sécurité moderne														Direction /	S.N	Budget LPMBAT	
Veiller à l'évolution technologique continue														Direction /	S.G C.D	Budget LPMBAT	

ACTION N°29 : Formaliser des conventions de partenariat et de stages.

Activités opérationnelles	2026												Responsables		Source de financement	Montant prévisionnel
	M 1	M 2	M 3	M 4	M 5	M 6	M 7	M 8	M 9	M 10	M 11	M 12	Approbateur	Réalisateur		
Identifier les partenaires stratégiques													Direction /	S.G C.D	Budget LPMBAT	
Proposez des conventions de partenariats													Direction /	S.G C.D	Budget LPMBAT	
Renforcer la coopération institutionnelle													Direction /	S.G C.D	Budget LPMBAT	
Organiser le suivi des conventions													Direction /	S.N	Budget LPMBAT	
Évaluer les retombées des partenariats													Secrétaire	Secrétaire	Budget LPMBAT	
Actualiser les accords													Direction /	S.N	Budget LPMBAT	
Diversifier les partenaires													Direction /	S.G C.D	Budget LPMBAT	
Valoriser les collaborations													Direction /	RQL	Budget LPMBAT	

ACTION N°30 : Développer les formations variées à visée d’insertion en lien avec les entreprises.

Activités opérationnelles	2026												Responsables		Source de financement	Montant prévisionnel
	M 1	M 2	M 3	M 4	M 5	M 6	M 7	M 8	M 9	M 10	M 11	M 12	Approbateur	Réalisateur		
Identifier les entreprises d’accueil													Direction /	S.G C.D	Budget LPMBAT	
Mettre en place les documents de suivi des apprenants													Direction /	S.G C.D	Budget LPMBAT	
Capitaliser les retours d’expérience													Direction /	S.G C.D	Budget LPMBAT	
Suivre et insérer les formés													Direction /	S.N	Budget LPMBAT	

ACTION N°31 : Renforcer le réseau des anciens diplômés et partenaires sociaux.

Activités opérationnelles	2026												Responsables		Source de financement	Montant prévisionnel	
	M 1	M 2	M 3	M 4	M 5	M 6	M 7	M 8	M 9	M 10	M 11	M 12	Approbateur	Réalisateur			
Créer une base de données Alumni(réseau d'anciens formés)														Direction /	S.G C.D	Budget LPMBAT	
Structurer une association d'anciens														Direction /	S.G C.D	Budget LPMBAT	
Organiser des rencontres annuelles														Direction /	S.G C.D	Budget LPMBAT	
Développer des opportunités d'insertion professionnelle														Direction /	S.N	Budget LPMBAT	
Consolider les réseaux professionnels des anciens formés														Secrétaire	Secrétaire	Budget LPMBAT	

ACTION N°32 : Intégrer l'éducation entrepreneuriale dans le parcours de formation.

Activités opérationnelles	2026												Responsables		Source de financement	Montant prévisionnel	
	M 1	M 2	M 3	M 4	M 5	M 6	M 7	M 8	M 9	M 10	M 11	M 12	Approbateur	Réalisateur			
Introduire des modules de formation en entrepreneuriat														Direction /	S.G C.D	Budget LPMBAT	
Développer une culture entrepreneuriale														Direction /	S.G C.D	Budget LPMBAT	
Organiser des concours projets														Direction /	S.G C.D	Budget LPMBAT	
Créer de mini-entreprises pédagogiques														Direction /	S.N	Budget LPMBAT	
Développer une gestion financière														Secrétaire	Secrétaire	Budget LPMBAT	
Former en gestion														Direction /	S.N	Budget LPMBAT	
Appuyer la recherche de financement														Direction /	S.G C.D	Budget LPMBAT	
Développer un incubateur scolaire														Direction /	RQL	Budget LPMBAT	
Accompagner à la formalisation														Direction /	S.G C.D	Budget LPMBAT	
Suivre les projets lancés														Direction /	S.G C.D	Budget LPMBAT	
Évaluer la viabilité des projets d'entreprises														Direction /	S.G C.D	Budget LPMBAT	
Encourager les initiatives														Direction /	S.N	Budget LPMBAT	

ACTION N°33 : Renforcer l'accompagnement à l'insertion professionnelle des formés et diplômés.

Activités opérationnelles	2026												Responsables		Source de financement	Montant prévisionnel
	M 1	M 2	M 3	M 4	M 5	M 6	M 7	M 8	M 9	M 10	M 11	M 12	Approbateur	Réalisateur		
Renforcer la cellule d'accompagnement des SERFE													Direction /	S.G C.D	Budget LPMBAT	
Offrir une orientation professionnelle aux formés													Direction /	S.G C.D	Budget LPMBAT	
Former à la recherche d'emploi													Direction /	S.G C.D	Budget LPMBAT	
Organiser le suivi des formés (coaching de CV/entretiens.)													Direction /	S.N	Budget LPMBAT	
Développer une base de données d'offres d'emplois													Secrétaire	Secrétaire	Budget LPMBAT	
Suivre les diplômés													Direction /	S.N	Budget LPMBAT	
Renforcer les passerelles avec les entreprises													Direction /	S.G C.D	Budget LPMBAT	
Produire des statistiques d'insertion													Direction /	RQL	Budget LPMBAT	

ACTION N°34 : Déployer une stratégie de communication et de marketing.

Activités opérationnelles	2026												Responsables		Source de financement	Montant prévisionnel
	M 1	M 2	M 3	M 4	M 5	M 6	M 7	M 8	M 9	M 10	M 11	M 12	Approbateur	Réalisateur		
Élaborer un plan de communication													Direction /	S.G C.D	Budget LPMBAT	
Développer une identité visuelle													Direction /	S.G C.D	Budget LPMBAT	
Moderniser des supports numériques													Direction /	S.G C.D	Budget LPMBAT	
Gérer les réseaux sociaux													Direction /	S.N	Budget LPMBAT	
Produire les contenus institutionnels													Secrétaire	Secrétaire	Budget LPMBAT	
Renforcer la visibilité médiatique													Direction /	S.N	Budget LPMBAT	
Développer un site web													Direction /	S.G C.D	Budget LPMBAT	
Former une équipe de communication													Direction /	RQL	Budget LPMBAT	
Promouvoir l'image de marque													Direction /	S.G C.D	Budget LPMBAT	
Évaluer impact													Direction /	RQL	Budget LPMBAT	

ACTION N°35 : Valoriser les performances et innovations et réussites des apprenants.

Activités opérationnelles	2026												Responsables		Source de financement	Montant prévisionnel		
	M 1	M 2	M 3	M 4	M 5	M 6	M 7	M 8	M 9	M 10	M 11	M 12	Approbateur	Réalisateur				
Organiser les cérémonies d'excellence															Direction /	S.G C.D	Budget LPMBAT	
Diffuser réussites															Direction /	S.G C.D	Budget LPMBAT	
Promouvoir des innovations et création des apprenants															Direction /	S.G C.D	Budget LPMBAT	
Produire les portraits de réussite															Direction /	S.N	Budget LPMBAT	
Développer des storytelling institutionnel															Secrétaire	Secrétaire	Budget LPMBAT	
Impliquer les médias traditionnels															Direction /	S.N	Budget LPMBAT	
Encourager l'excellence															Direction /	S.G C.D	Budget LPMBAT	

11 DISPOSITIF DE SUIVI-ÉVALUATION DU PLAN STRATÉGIQUE

1. Objectif du dispositif.

Le dispositif de suivi-évaluation a pour objectif de mesurer régulièrement les progrès réalisés dans la mise en œuvre du Plan Stratégique du LPMBAT, d'apprécier les résultats obtenus, d'identifier les écarts éventuels et de proposer des mesures correctives en vue d'améliorer la performance globale de l'établissement.

2. Principes directeurs

Le suivi-évaluation du Plan Stratégique repose sur :

- La gestion axée sur les résultats ;
- Le pilotage par les indicateurs de performance ;
- La responsabilité des acteurs ;
- La transparence et la reddition des comptes ;
- L'amélioration continue (cycle PDCA).

2. Organes de suivi-évaluation

La Direction des Etablissements Publics (DEP)

- Assure l'orientation stratégique ;
- Examine les rapports annuels de performance ;
- Apprécie les résultats obtenus ;
- Valide les ajustements stratégiques.

Comité de Direction

- Coordonne la mise en œuvre du plan ;
- Suit l'exécution des actions ;
- Prépare les rapports périodiques ;
- Met en œuvre les mesures correctives.

Responsable Qualité.

- Coordonne le système de suivi-évaluation ;
- Centralise les indicateurs ;
- Produit les tableaux de bord ;
- Organise les audits internes.

Responsables de Services.

- Collectent les données ;
- Produisent les rapports techniques ;
- Assurent le suivi des activités relevant de leurs services.

4. Outils de suivi.

Les principaux outils utilisés seront :

- Cadre de Mesure du Rendement (CMR) ;
- Tableau de bord institutionnel ;
- Rapports trimestriels et annuels ;
- Plateforme K12Net ;
- Rapports d'audit qualité ;
- Fiches de suivi des projets ;
- Enquêtes de satisfaction.

5. Fréquence de suivi.

Activité	Périodicité
Collecte des données	Mensuelle
Réunions techniques de suivi	Trimestrielle
Revue de performance	Semestrielle
Audit interne qualité	Annuelle

6. Mécanisme de rapportage

- Rapport mensuel des services ;
- Rapport trimestriel de performance ;
- Rapport annuel de mise en œuvre ;
- Rapport final d'évaluation du Plan Stratégique 2028.

7. Utilisation des résultats

Les résultats du suivi-évaluation serviront à :

- Ajuster les plans d'actions ;
- Réorienter les ressources ;
- Renforcer la prise de décision ;
- Améliorer les performances institutionnelles ;
- Rendre compte aux autorités et partenaires.

12 ANALYSE ET GESTION DES RISQUES

La réussite du Plan Stratégique 2026-2028 dépend de la capacité du LPMBAT à anticiper et à gérer les risques susceptibles d'affecter l'atteinte des résultats stratégiques.

Risques majeurs	Probabilité	Impact	Mesures d'atténuation
Insuffisance des financements pour les infrastructures et équipements	Élevée	Fort	Diversifier les sources de financement, renforcer les partenariats, mobiliser le FDFP et les entreprises
Retard dans l'exécution des travaux de réhabilitation et d'extension	Moyenne	Fort	Mettre en place un suivi rigoureux des chantiers et un calendrier contractuel
Dégradation rapide des équipements acquis	Moyenne	Fort	Mettre en œuvre le plan de maintenance préventive et former les utilisateurs
Faible appropriation des réformes pédagogiques (APC, K12Net, digitalisation)	Moyenne	Moyen	Renforcer la formation continue et l'accompagnement des enseignants
Résistance au changement du personnel	Moyenne	Moyen	Sensibilisation, communication interne et implication des acteurs
Absentéisme et décrochage scolaire persistants	Élevée	Fort	Renforcer le suivi individuel, l'encadrement éducatif et l'accompagnement psychosocial
Consommation de drogues et comportements à risque	Moyenne	Fort	Mise en œuvre du programme Tolérance Zéro Drogue et campagnes de sensibilisation
Faible insertion professionnelle des diplômés	Moyenne	Fort	Développer l'alternance, les stages et les partenariats avec les entreprises
Faible mobilisation des partenaires économiques	Moyenne	Moyen	Renforcer la communication institutionnelle et le réseau de partenaires
Non-respect des exigences qualité du METFPA	Faible	Fort	Déploiement du système qualité, audits internes et amélioration continue
Cyber-risques liés à la digitalisation	Faible	Moyen	Sécurisation des données et sauvegardes régulières
Crises sanitaires ou événements majeurs perturbant les formations	Faible	Fort	Développer les solutions d'enseignement hybride et les plans de continuité

Dispositif de gestion des risques

Le Comité de Direction assure le suivi des risques à travers :

- Une revue trimestrielle des risques ;
- La mise à jour annuelle de la cartographie des risques ;
- Le suivi des mesures correctives ;
- La production d'un rapport annuel sur les risques.

Le Responsable Qualité assure la veille et l'alerte précoce sur tout risque susceptible d'affecter l'atteinte des objectifs stratégiques.

L'ensemble des services est tenu d'identifier, signaler et contribuer à la gestion des risques relevant de son domaine de compétence.

CONCLUSION

La mise en œuvre rigoureuse de ce dispositif permettra au LPMBAT de Koumassi de se positionner comme un pôle national d'excellence en formation professionnelle BTP, capable de répondre efficacement aux exigences du marché, d'améliorer durablement l'employabilité des jeunes, de renforcer la qualité institutionnelle et de soutenir la valorisation du capital humain ivoirien.

ANNEXES/

Annexe N°1 - PLAN DE COMMUNICATION DU LPM BAT

Annexe N°2 - CARTOGRAPHIE DES PARTENAIRES DU LPMBAT KOUMASSI

Annexe N°3 - CADRE LOGIQUE DES RESULTATS STRATÉGIQUES

Annexe N°4 – QUELQUES IMAGES DE L’ETAT DES INFRASTRUCTURES

Annexe N° 1 : PLAN DE COMMUNICATION DU LPM BAT

Dans un environnement marqué par l'évolution des technologies de l'information et de la communication ainsi que par la nécessité de renforcer la visibilité des établissements de formation professionnelle, le Lycée Professionnel des Métiers du Bâtiment de Koumassi (LPMBAT) entend développer une communication efficace, cohérente et adaptée à ses différents publics. Ce plan de communication vise à améliorer la circulation de l'information, renforcer l'image institutionnelle de l'établissement et promouvoir ses offres de formation, ses réalisations et ses partenariats.

OBJECTIF GÉNÉRAL

Renforcer la visibilité, l'attractivité et l'image du LPMBAT auprès des apprenants, des parents, des entreprises partenaires, des autorités administratives et du grand public.

OBJECTIFS SPÉCIFIQUES

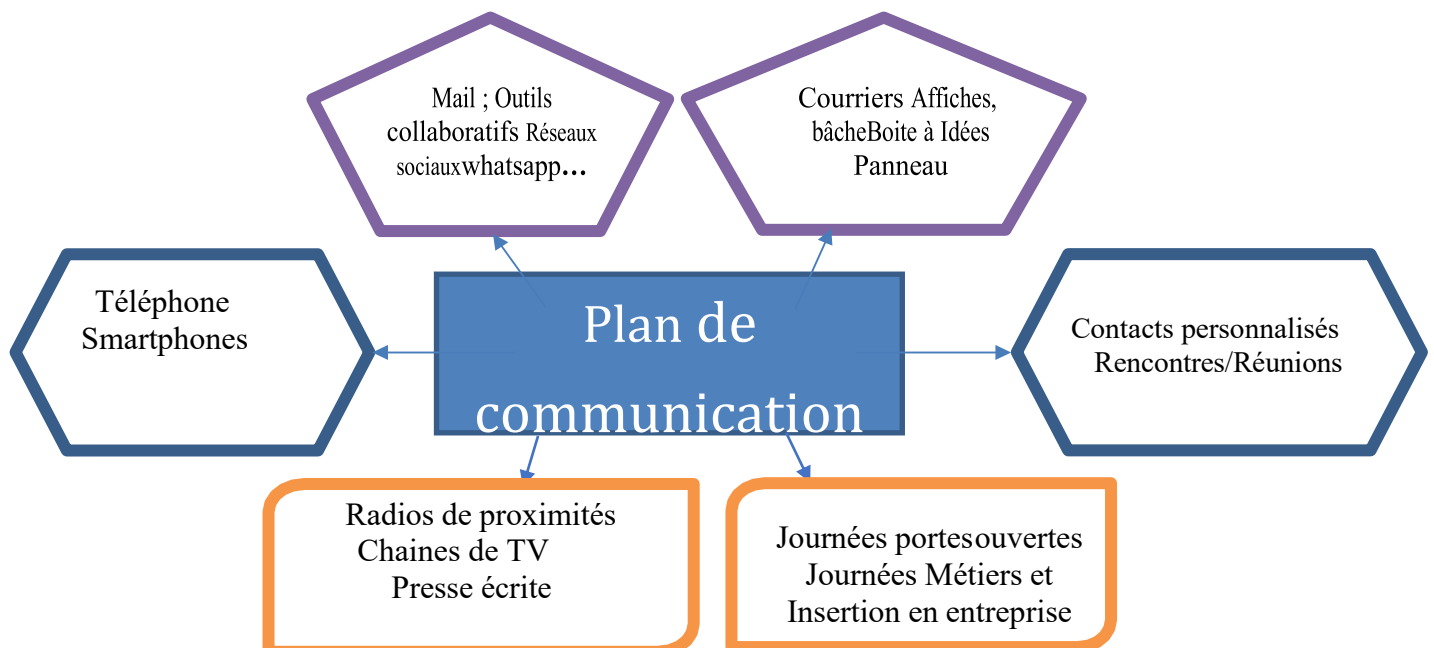
Communication externe

- ❑ Améliorer la perception de la formation professionnelle auprès des populations ;
- ❑ Orienter davantage de jeunes vers les filières du LPMBAT ;
- ❑ Informer et impliquer les parents d'apprenants dans le processus de formation ;
- ❑ Promouvoir les activités, les performances et les réalisations de l'établissement ;
- ❑ Renforcer les relations avec les entreprises et les partenaires institutionnels ;
- ❑ Contribuer à l'insertion professionnelle des diplômés.

Communication interne

- ❑ Améliorer la circulation de l'information au sein de l'établissement ;
- ❑ Renforcer la cohésion entre les différents acteurs de la communauté éducative ;
- ❑ Favoriser un climat de travail serein et participatif ;
- ❑ Associer le personnel et les apprenants aux actions de développement de l'établissement ;
- ❑ Valoriser les initiatives et les bonnes pratiques internes.

Les outils communication sont :



PLAN D' ACTIONS DE LA COMMUNICATION

Développer un plan de communication interne et externe				
Activité	Résultat de l'activité	Indicateurs de Réalisation	Période	Responsable
1 - : Valider les fiches de postes du personnel et responsabiliser les équipes	postes sont actualisées et validées	-26 fiches de postes disponibles,	28/10 /2025 au plus tard	Le Directeur
2 - Créer un cadre de dialogue, et d'échanges permanent	Toutes les parties prenantes sont impliquées	01 PV des réunions d'échanges	Permanent	Le Directeur
3 Tenir des réunions de pilotage et d'avancement, en présentiel ou en ligne.	Les réunions de direction, d'avancement, du comité de gestion sont tenues chaque mois	-01 PV de réunion de direction par semaine -01 PV de réunion d'avancement par mois -01 PV réunion du comité de gestion par trimestre 0-1 PV Des réunions extraordinaires Liste de présence	Permanent Par semaine Par Mois	Le Censeur
-4 Vulgariser l'utilisation de la boîte à idées (à suggestion)	La boîte à suggestion est fixée et accessible à tous dans l'établissement des idées disponible chaque mois	Une (01) boîte rectangulaire fixée Un (01) document de synthèse des suggestions disponible par mois	Au plus tard fin janvier	L'Inspectrice
5- Actualiser les outils de communication web	Le site internet La chaîne YouTube : et la page Facebook et whatsapp du LPM BAT actualisées	01 Page WhatsApp 01 site : www.c 01 page youtube intitulée @lpmbat-lms-online.formation 01 page Facebook	Le 18/02/ 2026 au plus tard	L'Inspecteur d'orientation
6- Appropriation du logiciel de gestion K12 et les outils collaboratifs annexés	Le Logiciel K12 La suite bureautique de K12 La suite bureautique de Google sont utilisés par tous	GOOGLE : Drive (Forms , sheet, Docs, slides) , Meet, Agenda, Zoom	23 /03/2026	Le Référent K12 L'Informaticienne

Annexe N° 2 - CARTOGRAPHIE DES PARTENAIRES DU LPMBAT KOUMASSI

1. Objectif de la cartographie

La cartographie des partenaires vise à identifier, classer et mobiliser les acteurs institutionnels, techniques, financiers, professionnels et sociaux capables d'accompagner la mise en œuvre du Plan Stratégique de Gouvernance du LPMBAT 2026-2028.

Elle permet de mieux orienter les partenariats selon les besoins prioritaires de l'établissement : réhabilitation des infrastructures, équipement des ateliers, formation par alternance, insertion professionnelle, innovation pédagogique, entrepreneuriat, communication et mobilisation des ressources.

2. Tableau de cartographie des partenaires

Catégorie de partenaires	Partenaires identifiés	Domaine d'intervention	Contribution attendue	Niveau d'importance
Tutelle institutionnelle	METFPA, DEP, Direction Régionale ETFPA Abidjan III	Orientation stratégique, supervision, financement public, validation des plans	Appui institutionnel, arbitrage, accompagnement technique, mobilisation des ressources publiques	Très élevé
Structures techniques publiques	DPEM, DPC, Inspection Générale, AGEFOP	Réhabilitation, équipements, curricula, formation des formateurs, qualité pédagogique	Appui technique, expertise, contrôle qualité, accompagnement pédagogique	Très élevé
Financement et appui aux projets	FDFP, Banque Mondiale, KOICA, projets gouvernementaux	Formation continue, insertion, modernisation, projets spécifiques	Financement, appui technique, renforcement des capacités, équipements	Très élevé
Entreprises BTP partenaires	SIKA CI, DROCOLOR, LafargeHolcim, DIGITAL IMMOBILIER, COMOE ENTREPRISE, HOREB CONSTRUCTION, GROUPE CANAAN CI, SAKI CONSTRUCTION EGEET-CI, SOLUS, SGETEL-CI, SOLUTION ÉLECTRIQUE, EIC, ELEC MODERNE, INSTAFRIC-ELEC, EEGF	Formation pratique, chantiers-écoles, stages, équipements, innovation matériaux, efficacité énergétique, photovoltaïque, stages, alternance	Accueil de stagiaires, dons de matériels, formation technique, certification, coanimation d'ateliers Stages, immersion professionnelle, équipements, adaptation des contenus aux besoins du marché	Très élevé

Catégorie de partenaires	Partenaires identifiés	Domaine d'intervention	Contribution attendue	Niveau d'importance
Organisations professionnelles	GIBTP, chambres consulaires, artisans du bâtiment, associations professionnelles	Adéquation formation-emploi, insertion, validation des compétences	Participation aux comités école-entreprise, appui aux curricula, offres de stages et d'emploi	Élevé
Collectivités territoriales	Mairie de Koumassi, collectivités locales, structures déconcentrées	Développement local, appui social, environnement scolaire	Appui logistique, mobilisation locale, participation aux projets communautaires	Élevé
Partenaires sociaux et éducatifs	Parents d'apprenants, COGES, ONG, associations de jeunes, organisations féminines	Accompagnement social, prévention, vie scolaire, inclusion	Sensibilisation, appui social, accompagnement des apprenants vulnérables	Moyen
Partenaires inclusion et citoyenneté	ONG Société Sans Barrières, structures d'accompagnement social	Inclusion, accompagnement des apprenants à besoins spécifiques, citoyenneté	Sensibilisation, appui technique, accompagnement spécifique	Moyen
Anciens diplômés	Réseau Alumni du LPMBAT	Insertion, mentorat, témoignages, partenariats professionnels	Parrainage, offres de stages, accompagnement à l'emploi, valorisation des parcours	Élevé
Médias et communication	Presse écrite, radios de proximité, chaînes TV, plateformes numériques, réseaux sociaux	Visibilité, image institutionnelle, promotion de la formation professionnelle	Reportages, diffusion des activités, valorisation des réussites	Moyen
Partenaires numériques	Fournisseurs informatiques, développeurs web, plateformes K12Net, outils collaboratifs	Digitalisation, suivi pédagogique, gestion administrative	Appui à la mise en place du site web, outils numériques, formation du personnel	Élevé
Partenaires entrepreneuriat	Incubateurs, structures d'accompagnement, microfinance, entreprises locales	Auto-emploi, mini-entreprises, projets apprenants	Formation, coaching, financement de projets, accompagnement à la formalisation	Moyen à élevé

3. Analyse stratégique des partenaires

Les partenaires institutionnels constituent le socle de légitimité et d'orientation du Plan Stratégique. Leur rôle est déterminant dans la validation des choix, la mobilisation des ressources publiques, la supervision et l'alignement du LPMBAT avec les réformes nationales.

Les entreprises du BTP et du domaine électrique représentent les partenaires les plus stratégiques pour l'employabilité. Elles doivent être fortement associées aux stages, à l'alternance, aux chantiers-écoles, à la révision des curricula et à l'évaluation des compétences professionnelles.

Les partenaires techniques et financiers peuvent soutenir la modernisation des infrastructures, l'équipement des ateliers, la formation des formateurs, la digitalisation et les projets innovants liés à l'efficacité énergétique, au photovoltaïque, à l'insertion et à l'entrepreneuriat.

Les collectivités, les ONG, les parents et les associations jouent un rôle important dans l'accompagnement social, la prévention du décrochage, la lutte contre les risques sociaux et l'amélioration du climat scolaire.

Le réseau Alumni constitue un levier à structurer davantage. Il peut contribuer à l'insertion professionnelle, au mentorat, à la valorisation des réussites et à la mobilisation de nouvelles opportunités pour les apprenants.

4. Priorités de partenariat 2026-2028

Priorités du Plan Stratégique	Partenaires à mobiliser en priorité
Réhabilitation et Construction des infrastructures	METFPA, DPEM, collectivités, entreprises BTP, partenaires techniques
Modernisation des ateliers	METFPA, FDFP, SIKA CI, DROCOLOR, LafargeHolcim, entreprises BTP
Digitalisation CAO/DAO et K12Net	Service numérique, partenaires informatiques, METFPA, entreprises technologiques
Formation par alternance	Entreprises BTP, entreprises électriques, SERFE, GIBTP
Insertion professionnelle	Entreprises, Réseau d'anciens diplômés, SERFE, collectivités, FDFP
Révision des curricula	DPC, Inspection Générale, entreprises, organisations professionnelles
Entrepreneuriat et auto-emploi	Incubateurs, microfinance, entrepreneurs, Alumni
Communication et attractivité	Site Internet ; Médias, réseaux sociaux, service communication, partenaires institutionnels
qualité et gouvernance	responsable qualité, dep, inspection générale, comité de direction

5- Recommandations opérationnelles

Pour renforcer l'efficacité des partenariats, le LPMBAT devra :

- Mettre en place une base de données actualisée des partenaires ;
- Classer les partenaires selon leur domaine d'intervention ;
- Formaliser les partenariats par des conventions écrites ;
- Organiser une rencontre annuelle École-Entreprise ;
- Renforcer le Service SERFE pour une dynamique École-Entreprise fonctionnelle ;
- Évaluer chaque année les retombées des partenariats ;
- Valoriser publiquement les partenaires actifs ;
- Développer une offre de partenariat claire et attractive ;
- Impliquer les entreprises dans l'évaluation des compétences professionnelles.

6. Conclusion

La cartographie des partenaires constitue un outil stratégique de mobilisation et de pilotage. Elle permettra au LPMBAT de renforcer son ancrage institutionnel, professionnel et territorial, tout en améliorant durablement la qualité de la formation, l'insertion des apprenants et l'attractivité de l'établissement.

Annexe N° 3 CADRE LOGIQUE DU PLAN STRATÉGIQUE DU LPMBAT 2026-2028

1. Objectif global du Plan Stratégique

Contribuer à la modernisation du Lycée Professionnel des Métiers du Bâtiment de Koumassi afin d'en faire un établissement performant, attractif et reconnu pour la qualité de ses formations, son système de gouvernance, son ouverture au secteur productif et sa contribution à l'insertion professionnelle des jeunes dans les métiers du BTP.

2. Vision stratégique

Faire du Lycée Professionnel des Métiers du Bâtiment de Koumassi un dispositif performant de formation de qualité, en vue de la valorisation du capital humain au service du secteur des BTP d'ici à 2028.

3. Cadre logique global du plan stratégique

Logique d'intervention	Indicateurs objectivement vérifiables	Sources de vérification	Hypothèses / Conditions de réussite
Objectif global : Moderniser et valoriser le LPMBAT pour en faire un pôle d'excellence dans les métiers du bâtiment	Taux de réalisation du Plan Stratégique ; amélioration du taux de réussite ; amélioration du taux d'insertion ; niveau de satisfaction des partenaires	Rapports annuels, tableaux de bord, rapports de suivi-évaluation, enquêtes d'insertion	Engagement de la tutelle, mobilisation des financements, implication du personnel et des partenaires
RS1 : Les infrastructures, équipements et l'environnement d'apprentissage sont modernisés et mis aux normes	Nombre de bâtiments salles et ateliers réhabilités ; taux d'équipements fonctionnels ; nombre d'espaces de prise en charge créés ; nombre d'outils numériques installés	Rapports techniques, PV de réception, inventaires, photos avant/après, rapports du Chef des Travaux	Disponibilité des financements, suivi rigoureux des travaux, maintenance régulière
RS2 : Les apprentissages, performances pédagogiques et mécanismes d'encadrement sont durablement renforcés	Taux de réussite au BT ; taux d'absentéisme ; nombre d'enseignants supervisés ; taux d'utilisation de K12Net ; nombre d'évaluations de compétences réalisées	Rapports pédagogiques, K12Net, PV de conseils de classe, rapports de supervision, résultats d'examens	Engagement des enseignants, appropriation des outils numériques, implication des apprenants et parents
RS3 : La gouvernance, le management institutionnel et la culture qualité sont renforcés	Nombre de tableaux de bord fonctionnels ; nombre d'audits internes ; existence du manuel qualité ; taux de personnel formé ; niveau d'accréditation qualité	Rapports qualité, tableaux de bord, PV de réunions, rapports d'audit, attestations de formation	Leadership de la Direction, fonctionnement de la cellule qualité, discipline de rapportage
RS4 : L'employabilité, l'insertion professionnelle et les partenariats stratégiques sont renforcés	Taux d'insertion professionnelle ; nombre de conventions signées ; nombre d'apprenants en stage ou alternance ; nombre d'actions d'entrepreneuriat ; nombre d'actions de communication	Conventions, rapports SERFE, base de données Alumni, enquêtes d'insertion, rapports de stages, rapports de communication	Mobilisation des entreprises, dynamisme du SERFE, suivi régulier des diplômés

4. Cadre logique détaillé par résultat stratégique

Résultat Stratégique 1 : Infrastructures, équipements et environnement d'apprentissage modernisés

Objectifs spécifiques	Actions prioritaires	Indicateurs	Sources de vérification	Responsables
Rénover les infrastructures existantes	Réhabiliter les salles de classes, ateliers, espaces communs et sanitaires	Nombre d'infrastructures réhabilitées ; taux d'infrastructures fonctionnelles	Rapports techniques, visites de terrain, PV de réception	METFPA, DPEM, Direction du LPMBAT
Assurer la durabilité des équipements	Mettre en œuvre un plan de maintenance préventive et corrective	Plan de maintenance disponible ; nombre d'interventions réalisées	Rapports de maintenance, fiches d'intervention	Chef des Travaux, Intendance
Améliorer les conditions matérielles de formation	Doter les structures en équipements modernes	Taux d'équipements modernes disponibles	Inventaires, bons de livraison, rapports d'utilisation	Direction, DPEM, partenaires
Accroître la capacité d'accueil	Construire des infrastructures d'extension et de modernisation	Nombre de nouvelles infrastructures construites	PV de réception, rapports de travaux	METFPA, DPEM
Améliorer la prise en charge sociale	Renforcer le dispositif social et scolaire des apprenants	Nombre d'espaces sociaux créés ; taux d'apprenants vulnérables accompagnés	Rapports sociaux, dossiers apprenants	Vie scolaire, Direction
Favoriser l'épanouissement global	Développer des infrastructures sportives et culturelles	Nombre d'infrastructures sportives/culturelles disponibles	Rapports de travaux, activités socio-éducatives	Direction, Vie scolaire
Moderniser les plateaux techniques	Acquérir des équipements techniques modernes	Taux d'équipements techniques spécialisés disponibles	Inventaires ateliers, rapports Chef des Travaux	Chef des Travaux, partenaires
Digitaliser les pratiques techniques	Intégrer les outils CAO/DAO et logiciels professionnels	Nombre de salles équipées ; nombre d'ordinateurs dotés de logiciels	Inventaires numériques, rapports informatiques	Service numérique, Chef des Travaux
Renforcer l'apprentissage pratique	Développer les chantiers-écoles et plateformes de simulation	Nombre de chantiers-écoles réalisés	Rapports de TP, conventions entreprises, photos	Chef des Travaux, entreprises

Résultat Stratégique 2 : Performance pédagogique et encadrement renforcés.

Objectifs spécifiques	Actions prioritaires	Indicateurs	Sources de vérification	Responsables
Renforcer le suivi des apprenants	Mettre en place un suivi individuel et des remédiations	Nombre d'apprenants suivis ; taux de remédiation réalisé	Rapports pédagogiques, conseils de classe	Censeurs, enseignants
Améliorer l'évaluation des apprentissages	Organiser des évaluations pédagogiques régulières	Nombre d'évaluations organisées ; taux de progression des apprenants	PV d'évaluation, résultats scolaires	Censeurs
Renforcer la supervision pédagogique	Utiliser K12Net et les documents pédagogiques pour le suivi	Taux d'utilisation de K12Net ; nombre de supervisions	K12Net, rapports de supervision	Censeurs, service informatique
Généraliser l'APC	Introduire l'Approche Par Compétences dans toutes les filières	Pourcentage de modules en APC	Référentiels, progressions, supports de cours	DPC, Direction pédagogique
Développer l'alternance	Mettre en place des formations en ligne et par alternance	Nombre d'apprenants en alternance ; nombre d'entreprises d'accueil	Conventions, rapports de stage	SERFE, Censeurs, entreprises
Évaluer les compétences professionnelles	Renforcer les évaluations pratiques avec les entreprises	Taux d'évaluations pratiques normées	PV mixtes École-Entreprise, rapports d'évaluation	Chef des Travaux, entreprises
Réduire l'absentéisme	Renforcer le contrôle de l'assiduité et de la ponctualité	Taux d'absentéisme	Registres, K12Net	Vie scolaire
Prévenir les risques sociaux	Organiser des séances de sensibilisation	Nombre de séances réalisées	Rapports de sensibilisation	Vie scolaire, partenaires sociaux
Accompagner les apprenants vulnérables	Renforcer l'accompagnement psychosocial, parental et éducatif	Taux d'accompagnement psychosocial	Registre d'entretien, rapports sociaux	Vie scolaire, Inspecteur d'Orientation

Résultat Stratégique 3 : Gouvernance, management et culture qualité sont renforcées.

Objectifs spécifiques	Actions prioritaires	Indicateurs	Sources de vérification	Responsables
Renforcer la concertation interne	Structurer des cadres réguliers de concertation et de communication	Nombre de réunions institutionnelles	PV de réunions, listes de présence	Direction
Moderniser la gestion administrative	Développer les outils numériques de gestion et de pilotage	Nombre d'outils numériques déployés	Rapports administratifs, tableaux de bord	Direction, service numérique
Responsabiliser les services	Promouvoir le leadership partagé	Taux de responsabilisation des services	Lettres de mission, rapports RH	Direction
Piloter par les résultats	Concevoir des tableaux de bord et indicateurs de suivi	Nombre de tableaux de bord opérationnels	Tableaux de bord, rapports qualité	RQL
Assurer l'amélioration continue	Instituer des audits internes et le cycle PDCA	Nombre d'audits réalisés ; nombre d'actions correctives	Rapports d'audit, plans d'amélioration	RQL, Cellule qualité
Formaliser les procédures	Élaborer et mettre en œuvre le Manuel Qualité	Manuel Qualité disponible et diffusé	Manuel, PV de validation	RQL, Direction
Renforcer les compétences du personnel	Mettre en œuvre un plan de formation continue	Nombre de personnels formés	Attestations, rapports de formation	Direction, DRH
Motiver le personnel	Mettre en place un système de reconnaissance basé sur la performance	Nombre d'actions de reconnaissance	Rapports RH, PV de cérémonie	Direction
Formaliser les procédures	Élaborer et mettre en œuvre le Manuel Qualité	Manuel Qualité disponible et diffusé	Manuel, PV de validation	RQL, Direction

Résultat Stratégique 4 : Employabilité, insertion et partenariats sont renforcés

Objectifs spécifiques	Actions prioritaires	Indicateurs	Sources de vérification	Responsables
Adapter les curricula	Réviser régulièrement les curricula selon l'évolution du BTP	Taux de curricula révisés	Rapports pédagogiques, PV d'ateliers	DPC, Censeurs, entreprises
Intégrer les innovations	Introduire les compétences émergentes et technologies innovantes	Nombre de nouvelles compétences intégrées	Référentiels, supports de formation	Censeurs, Chef des Travaux
Formaliser les partenariats	Signer des conventions avec entreprises et collectivités	Nombre de conventions signées	Conventions, rapports SERFE	SERFE, Direction
Développer l'alternance et les stages	Identifier les entreprises d'accueil et suivre les apprenants	Nombre d'apprenants placés ; taux de suivi des stages	Rapports de stage, fiches de suivi	SERFE, entreprises
Renforcer le réseau Alumni	Créer une base de données et structurer l'association des anciens	Nombre d'anciens inscrits ; nombre de rencontres Alumni	Base de données, PV de rencontres	SERFE
Promouvoir l'entrepreneuriat	Intégrer l'éducation entrepreneuriale et accompagner les projets	Nombre d'apprenants formés ; nombre de projets viables	Rapports pédagogiques, dossiers projets	Direction, partenaires
Renforcer l'insertion	Mettre en place un dispositif d'accompagnement à l'emploi	Taux d'insertion professionnelle	Enquêtes insertion, Tracer system, rapports SERFE	SERFE
Améliorer l'image de l'établissement	Déployer une stratégie de communication et de marketing	Nombre d'actions de communication ; plan disponible	Plan de communication, rapports médias	Communication, Direction
Valoriser les réussites	Diffuser les performances, innovations et réussites des apprenants	Nombre d'actions de valorisation	Rapports institutionnels, publications, photos	Direction, Communication

5. Hypothèses générales de réussite

La réussite du Plan Stratégique repose sur les conditions suivantes :

- ❑ L'engagement continu du METFPA et des services techniques ;
- ❑ La disponibilité progressive des financements ;
- ❑ L'implication active du personnel administratif et pédagogique ;
- ❑ La participation des entreprises dans les stages, l'alternance et les chantiers-écoles ;
- ❑ L'adhésion des apprenants et des parents ;
- ❑ Le fonctionnement effectif du dispositif de suivi-évaluation ;
- ❑ La mise à jour régulière des tableaux de bord et des indicateurs ;
- ❑ La mobilisation des partenaires techniques, financiers et professionnels.

6. Principaux risques à surveiller

Risques	Mesures d'atténuation
Insuffisance des financements	Diversifier les sources de financement et renforcer les partenariats
Faible engagement des entreprises	Mettre en place un Comité École-Entreprise et valoriser les partenaires actifs
Résistance au changement	Renforcer la communication interne et la formation du personnel
Dégradation rapide des équipements	Appliquer un plan de maintenance préventive
Décrochage et absentéisme	Renforcer le suivi individualisé, l'accompagnement psychosocial et K12Net
Faible insertion des diplômés	Développer l'alternance, le réseau Alumni et les passerelles entreprises

7. Conclusion

Le cadre logique du Plan Stratégique du LPMBAT met en cohérence la vision, les résultats attendus, les actions prioritaires, les indicateurs, les sources de vérification, les responsables et les conditions de réussite. Il constitue un outil essentiel de pilotage, de suivi-évaluation, de mobilisation des partenaires et de reddition des comptes.

Annexe N°4 – QUELQUES IMAGES DE L'ETAT DES INFRASTRUCTURES



Résidence abandonnée depuis 20 ans



Bloc sanitaire totalement dégradé



Bâtiment salle de classe détruit par un arbre



Salles de classe dégradées à 60%



18 portes totalement détériorées



Boitiers électriques détériorés

BIBLIOGRAPHIE

1. République de Côte d'Ivoire, Plan National de Développement (PND) 2021-2025, Abidjan.
2. Ministère de l'Enseignement Technique, de la Formation Professionnelle et de l'Apprentissage (METFPA), Politique Nationale de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle, Abidjan.
3. Ministère de l'Enseignement Technique, de la Formation Professionnelle et de l'Apprentissage, Référentiel National Qualité des Établissements de Formation Professionnelle, Abidjan.
4. Ministère de l'Enseignement Technique, de la Formation Professionnelle et de l'Apprentissage, Guide d'Accréditation des Établissements de Formation Professionnelle, Abidjan.
5. Décret n°2018-874 du 22 novembre 2018 portant organisation et fonctionnement des établissements publics de formation professionnelle.
6. Cadre National de Certification (CNC) de Côte d'Ivoire.
7. Programme Académie des Talents (ACT), documents de référence.
8. Programme École de la Deuxième Chance (E2C), documents de référence.
9. Fonds de Développement de la Formation Professionnelle (FDFP), guides et procédures de financement.
10. Documents administratifs, pédagogiques et financiers du LPMBAT (2023-2025).
11. Rapports des conseils de classe, rapports de supervision pédagogique et rapports d'activités du LPMBAT.