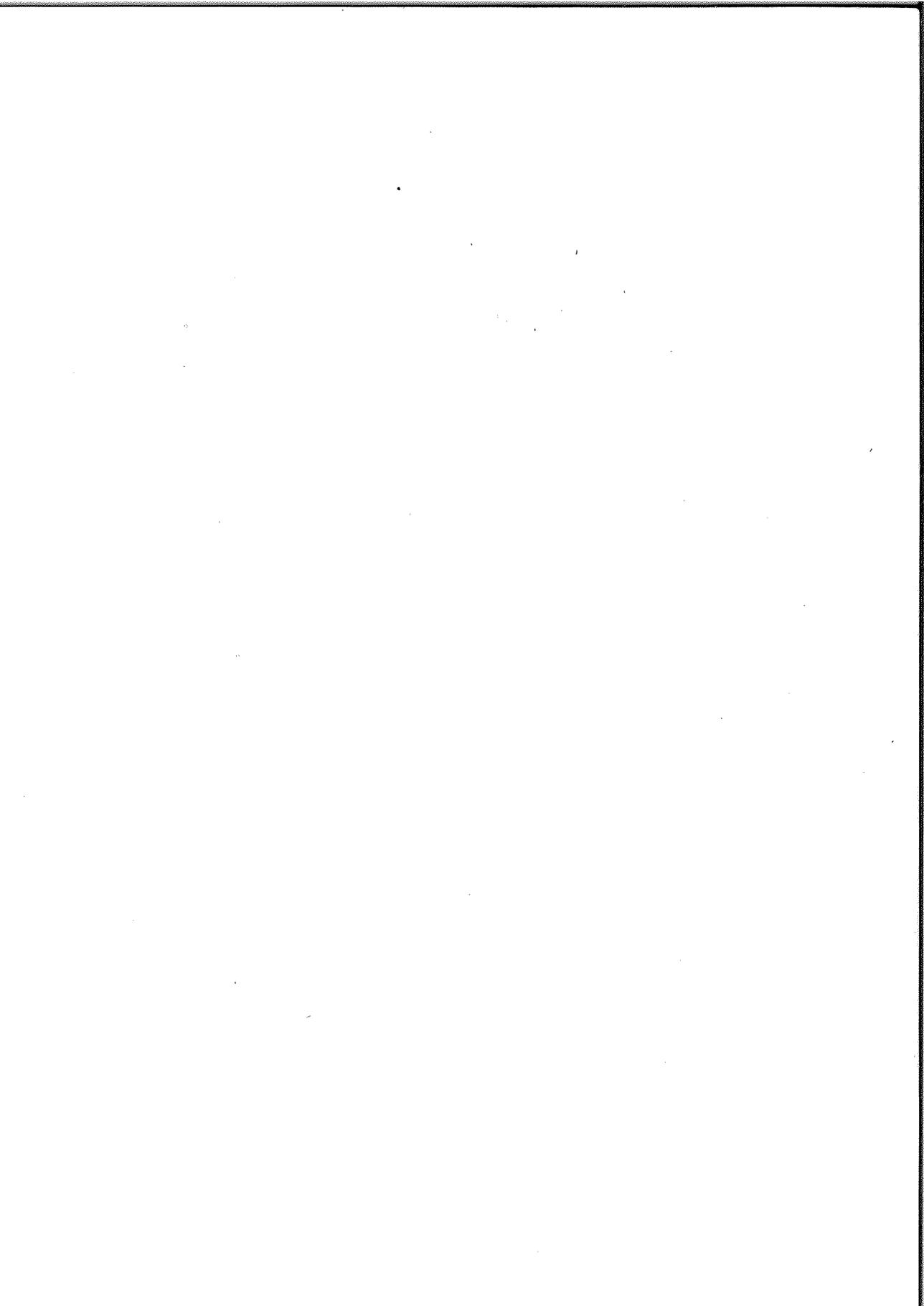
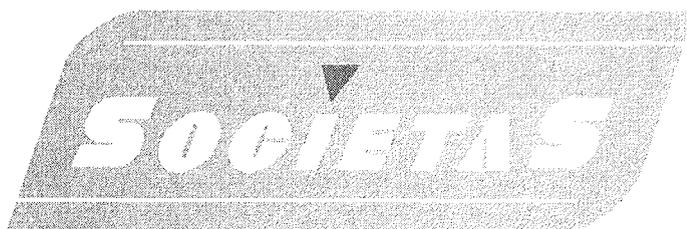


**SOCIETAS**  
*Numéro 2 Octobre 1998*



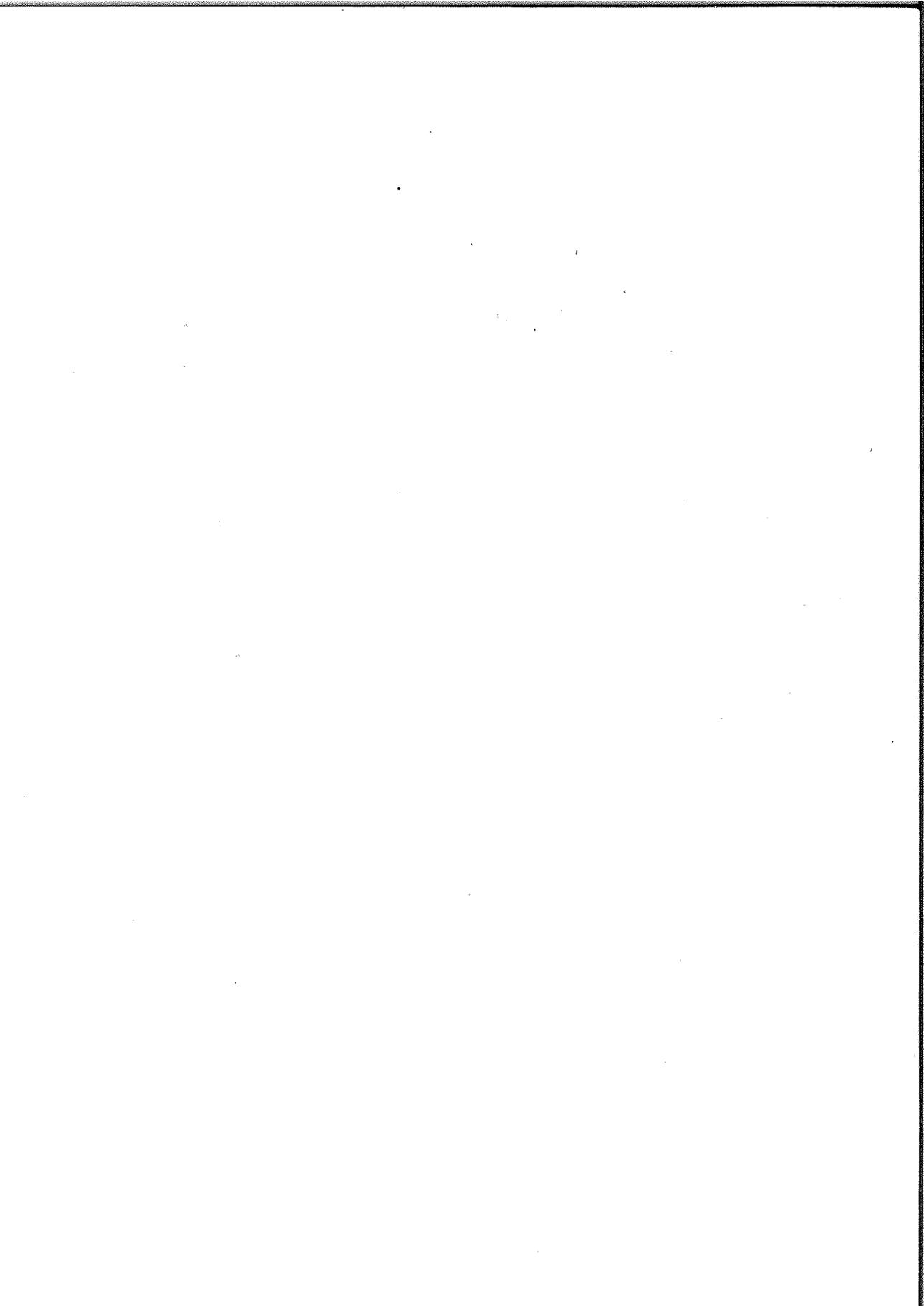


**l'Enseignement Professionnel  
et Technique  
Pré-Universitaire  
Au Liban**



**Publication du Centre de  
Recherches de l'Institut des  
Sciences Sociales (CRISS)  
Université Libanaise (UL)**

No 2 - Octobre 1998



## **SOCIETAS**

*N°2 - Octobre 1998*

### **Sommaire**

#### **L'ENSEIGNEMENT PROFESSIONNEL ET TECHNIQUE PRE-UNIVERSITAIRE AU LIBAN**

|                           | <b>Page</b> |
|---------------------------|-------------|
| <b>PRÉSENTATION</b> ..... | 5           |

#### **PREMIÈRE PARTIE**

Etude de terrain sous la direction du centre de Recherches de l'Institut des Sciences Sociales (CRISS) à l'Université Libanaise (UL) en collaboration avec l'AUPELF-UREF:

AOUAD (Michel)

DAGHER (Sami)

ALLAM (Dunia)

BASBOUS (Wafa')

|                           |   |
|---------------------------|---|
| <b>INTRODUCTION</b> ..... | 9 |
|---------------------------|---|

#### **CHAPITRE PREMIER**

|  |    |
|--|----|
| <b>LE CONTEXTE SOCIO-ECONOMIQUE ET LA METHODOLOGIE</b> ..... | 13 |
|--|----|

|  |    |
|--|----|
| <i>I- Le contexte socio-économique</i> ..... | 13 |
|--|----|

|                                    |    |
|------------------------------------|----|
| 1- Le contexte démographique ..... | 14 |
|------------------------------------|----|

|                        |    |
|------------------------|----|
| a- La population ..... | 14 |
|------------------------|----|

|  |    |
|--|----|
| b- Les effectifs scolaires dans l'enseignement<br>académique général ..... | 15 |
|--|----|

## II

---

|  |    |
|--|----|
| c- Les effectifs dans l'enseignement professionnel et technique ....                                     | 16 |
| 2- Le contexte économique .....  | 16 |
| a- La reconstruction .....   | 17 |
| b- La relance économique .....   | 18 |
| c- La perspective d'avenir .....   | 20 |
| 3- Le contexte de la population active .....   | 20 |
| <i>II- La méthodologie</i> .....   | 24 |
| 1- Le champ d'observation .....  | 24 |
| 2- La base de sondage des entreprises .....  | 25 |
| 3- La base de sondage des employés .....   | 26 |
| 4- L'échantillon des entreprises .....   | 27 |
| a- L'échantillon dans le secteur industriel et de la construction ...                                    | 27 |
| b- L'échantillon dans le secteur médical .....   | 29 |
| c- L'échantillon dans le secteur hôtelier .....  | 29 |
| d- Présentation de l'ensemble de l'échantillon des entreprises .....                                     | 29 |
| 5- L'échantillon des professionnels et des techniciens titulaires<br>de diplômes ou d'attestations ..... | 31 |
| 6- Le protocole de l'enquête .....   | 33 |

### **CHAPITRE DEUXIEME**

|  |    |
|--|----|
| <b>LE CHOIX DE L'ENSEIGNEMENT TECHNIQUE ET PROFESSIONNEL</b> ..... | 35 |
| <i>I- L'orientation professionnelle</i> .....                      | 35 |
| 1- Les critères de choix .....                                     | 36 |
| 2- L'information .....   | 37 |
| 3- Les origines scolaires .....                                    | 38 |
| <i>II- Les facteurs psychosociologiques</i> .....                  | 40 |
| 1- Le prestige .....   | 40 |
| 2- Le revenu .....   | 43 |
| 3- L'intérêt du métier de technicien ou de professionnel .....     | 44 |
| <i>III- La disponibilité de l'enseignement</i> .....               | 46 |
| 1- La répartition géographique des écoles .....                    | 46 |

### III

---

|   |    |
|---|----|
| 2- La disponibilité des spécialisations ..... | 47 |
| 3- Les charges scolaires .....                | 48 |
| <i>Conclusion</i> .....                       | 49 |

#### **CHAPITRE TROISIEME**

|   |    |
|---|----|
| <b>LA FORMATION TECHNIQUE ET PROFESSIONNELLE</b> .....                          | 51 |
| <i>I- L'importance de la formation technique et professionnelle</i> .....       | 51 |
| <i>II- La formation technique et professionnelle au Liban</i> .....             | 53 |
| 1- Les écoles .....   | 55 |
| 2- Les enseignants .....  | 56 |
| <i>III- Débuts et problèmes de l'enseignement technique et professionnel</i> .. | 57 |
| 1- Les débuts de l'enseignement technique et professionnel .....                | 58 |
| 2- Problèmes importants de l'enseignement technique<br>et professionnel .....   | 59 |
| a- La répartition en spécialisations .....                                      | 59 |
| b- Les besoins régionaux .....  | 60 |
| c- L'orientation professionnelle .....  | 60 |
| <i>Conclusion</i> .....   | 61 |

#### **CHAPITRE QUATRIEME**

|   |    |
|---|----|
| <b>CONDITIONS D'EMPLOI ET BESOINS</b> .....                   | 63 |
| <i>I- Les conditions de l'embauche</i> .....                  | 64 |
| 1- L'offre de l'emploi .....                                  | 65 |
| 2- La détention du diplôme .....                              | 66 |
| 3- Les niveaux privilégiés .....                              | 70 |
| <i>II- Les statut dans l'emploi</i> .....                     | 73 |
| 1- Le salaire .....   | 73 |
| 2- La relation du travail actuel avec la spécialisation ..... | 74 |
| 3- La satisfaction dans le travail .....                      | 75 |

## IV

---

|  |     |
|--|-----|
| <i>III- Les besoins</i> .....  | 78  |
| 1- Les besoins actuels en spécialisations .....  | 78  |
| 2- Le flux de spécialistes attendus sur le marché .....  | 80  |
| 3- Les perspectives de l'avenir .....  | 80  |
| <i>Conclusion</i> .....  | 82  |
| <b>CONCLUSION GENERALE</b> .....   | 83  |
| <b>ANNEXE 1:</b>   |     |
| Calcul des taux de passage d'un cycle d'enseignement<br>au cycle suivant .....                               | 87  |
| <b>ANNEXE 2:</b>   |     |
| Relevé des offres d'emploi annoncées dans le quotidien local<br>An-Nahar durant le mois d'octobre 1996 ..... | 89  |
| <b>ANNEXE 3:</b>   |     |
| Les tableaux des résultats .....   | 91  |
| <b>ANNEXE 4:</b>   |     |
| Fiche de l'Etablissement scolaire .....  | 115 |
| <b>ANNEXE 5:</b>   |     |
| Questionnaire adressé à l'employé ayant poursuivi des études<br>techniques pré-universitaires .....          | 117 |
| <b>ANNEXE 6:</b>   |     |
| Questionnaire adressé à l'entreprise .....   | 123 |

## DEUXIÈME PARTIE

Actes du cercle d'étude organisé par le Centre de Recherches (CRISS) en collaboration avec des spécialistes et des organismes concernés.

|  |     |
|--|-----|
| <b>SÉANCE D'OUVERTURE</b> .....  | 128 |
| - Discours du recteur de l'Université Libanaise (en arabe)<br>Assad DIAB .....           | 130 |
| - Discours du doyen d l'Institut des Sceinces Sociales (en arabe)<br>Mohamed CHAYA ..... | 130 |

|  |     |
|--|-----|
| - Présentation de l'étude de terrain (en arabe)<br>Sami DAGHER ..... | 131 |
|--|-----|

## AXE PREMIER

|   |            |
|---|------------|
| <b>RENFORCEMENT DE L'ORIENTATION DES ÉTUDIANTS VERS<br/>LE CHOIX DE L'ENSEIGNEMENT PROFESSIONNEL ET TECHNIQUE .....</b> | <b>138</b> |
|---|------------|

### *Père Antoine SARKIS*

|   |     |
|---|-----|
| - Rôle des Etablissements scolaires privés dans l'orientation<br>professionnelle et technique<br>«Cheminement d'une expérience personnelle» ..... | 139 |
|---|-----|

### *Assaad YOUNES*

|  |     |
|--|-----|
| - Renforcement de l'orientation des étudiants vers le choix<br>de l'enseignement professionnel et technique dans les écoles<br>publiques. (en arabe) ..... | 148 |
|--|-----|

## AXE DEUXIEME

|  |            |
|--|------------|
| <b>RÉFORME DES PROGRAMMES D'ENSEIGNEMENT PROFESSIONNEL<br/>ET TECHNIQUE ET DE L'INFRASTRUCTURE DES ÉCOLES ET<br/>DES INSTITUTS .....</b> | <b>149</b> |
|--|------------|

### *Khalil HADDAD*

|  |     |
|--|-----|
| - Réforme des programmes et de l'infrastructure des établissements<br>de l'enseignement professionnel et technique<br>«Mise au point des programmes du B.T, F.P.A, T.S.» (en arabe) .... | 150 |
|--|-----|

### *Ayoub HITTI*

|  |     |
|--|-----|
| - Réforme des programmes et de l'infrastructure des établissements<br>de l'enseignement professionnel et technique<br>«Au niveau du secteur privé». (en arabe) ..... | 160 |
|--|-----|

## AXE TROISIEME

|  |            |
|--|------------|
| <b>ABSORPTION DES TECHNICIENS ET DES PROFESSIONNELS TITULAIRES<br/>DE DIPLÔMES OU D'ATTESTATIONS PAR LE MARCHÉ DE L'EMPLOI .....</b> | <b>169</b> |
|--|------------|

### *Adib ABBAS*

|   |     |
|---|-----|
| - Absorption des techniciens et des professionnels titulaires de<br>diplômes ou d'attestations par le marché de l'emploi<br>«Au niveau des entreprises industrielles». (en arabe) ..... | 170 |
|---|-----|

### *Melhem AL-HAJJ*

|  |     |
|--|-----|
| - Absorption des techniciens et des professionnels titulaires de<br>diplômes ou d'attestations par le marché de l'emploi<br>«Au niveau des établissements hôteliers et touristiques». (en arabe) | 175 |
|--|-----|

---

**AXE QUATRIEME**

|  |            |
|--|------------|
| <b>L'IMAGE DE L'ENSEIGNEMENT PROFESSIONNEL ET TECHNIQUE ET DE L'EXERCICE DES MÉTIERS DANS LA SOCIÉTÉ LIBANAISE .....</b> | <b>181</b> |
|--|------------|

***Joseph KHOURY***

|   |     |
|---|-----|
| - L'enseignement technique pré-universitaire<br>«Perception des parents et choix de la formation des enfants» ..... | 182 |
|---|-----|

***Gaby SALIBA***

|   |     |
|---|-----|
| - L'image de l'enseignement professionnel et technique et la pratique des métiers dans la société libanaise<br>«Approche socio-éducative» ..... | 188 |
|---|-----|

|                                  |            |
|----------------------------------|------------|
| <b>LES RECOMMANDATIONS .....</b> | <b>194</b> |
|----------------------------------|------------|

|                              |     |
|------------------------------|-----|
| - L'équipe de travail .....  | 195 |
| - Le texte en français ..... | 196 |
| - Le texte en arabe .....    | 197 |

## **Présentation**

Le présent numéro de «SOCIETAS» est à thème. Il pose le problème de l'enseignement technique et professionnel au Liban dans la perspective des besoins de reconstruction et de développement national.

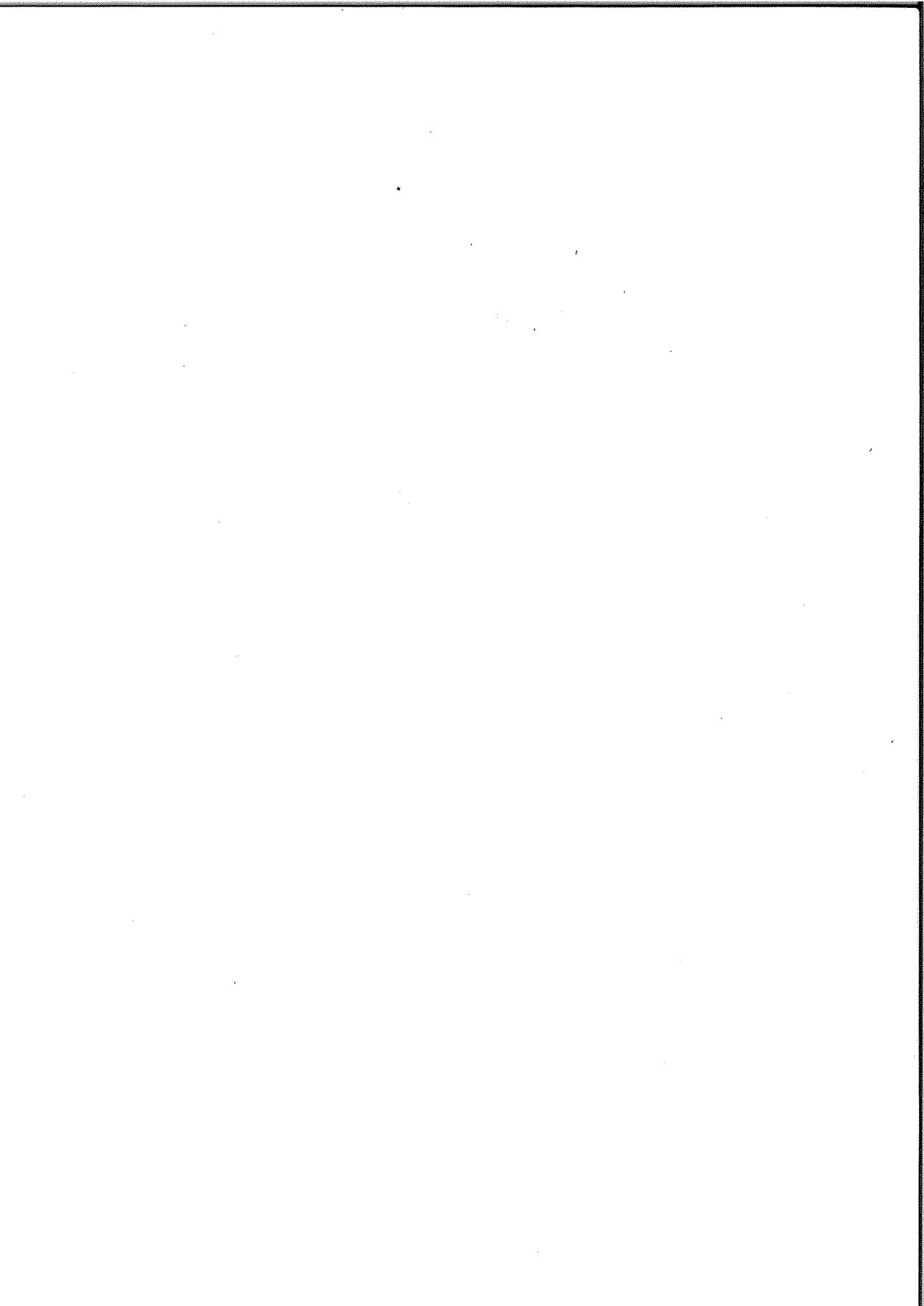
Il s'agit d'une étude de terrain qui se propose un diagnostic de la situation afin d'en dégager les obstacles qui entravent le développement et l'expansion de cet enseignement.

Dans le cadre des activités du Centre de Recherches de l'Institut des Sciences Sociales (CRISS) à l'Université Libanaise (UL), le travail a été mené par un groupe de chercheurs: Aouad Michel, Dagher Sami, Allam Dunia, Basbous Wafa', en collaboration avec l'AUPELF-UREF.

Et dans le souci de rendre le travail opérationnel, l'étude a fait l'objet de débats dans un cercle d'étude auquel ont participé des responsables et des spécialistes en la matière. Des recommandations d'ordre pratique ont été formulées en vue de solutions concrètes aux problèmes posés.

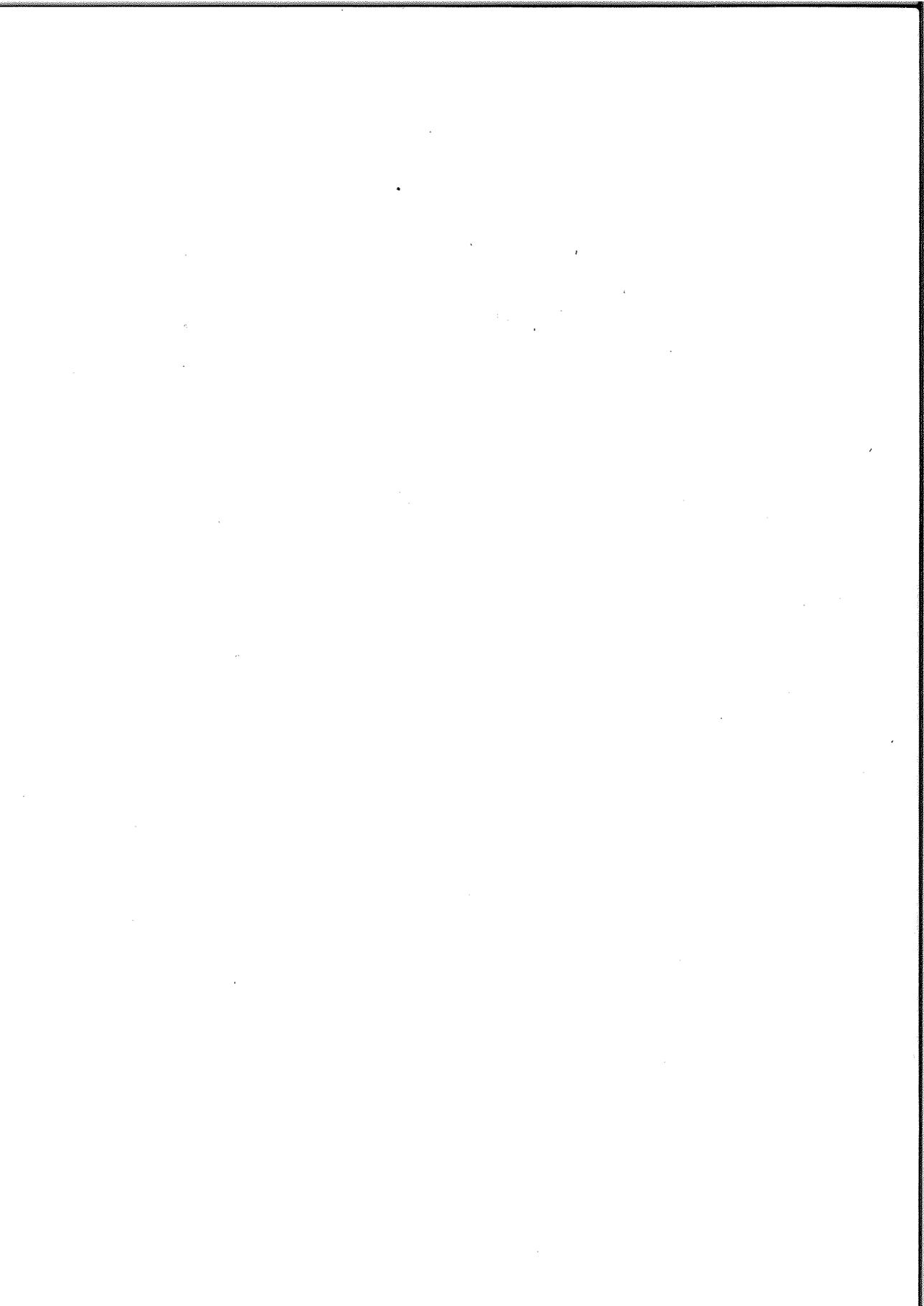
La première partie de ce numéro porte sur l'étude, la deuxième sur les actes du cercle.

**La rédaction**



# **PREMIERE PARTIE**

## **Etude de terrain**



## INTRODUCTION

Le processus de la reconstruction du Liban et de la relance de son économie a démarré en mars 1993. Il est mis en application d'une stratégie d'action baptisée «Plan Horizon 2000». Elle se propose de remédier aux séquelles de la guerre que le pays a connue quinze ans durant, sans pour autant ignorer la perspective d'avenir.

En effet, le libre-échange international et les éventualités de l'instauration de la paix au Moyen-Orient appellent à une reconsidération de la place que peut ou doit occuper le pays dans la nouvelle conjoncture régionale. Cette place ne sera sûrement pas fonction de ses richesses naturelles, puisqu'elles sont très modestes. Elle sera plutôt tributaire de son capital humain. C'est dans la qualité de ses services et de ses produits que le Liban peut chercher à s'affirmer. D'autant plus que la mentalité s'y prête. L'esprit d'entreprise, le goût du risque et l'ouverture à l'innovation sont des traits caractéristiques de la mentalité libanaise. Jadis, le pays en a porté la marque distinctive dans le contexte des pays du Moyen-Orient arabe. Ce qui lui a valu des privilèges dans différents domaines: Le commerce, la finance, le tourisme, le soin médical, l'enseignement, la presse...

Aujourd'hui, s'il est vrai que la conjoncture n'est plus la même, il n'est pas moins vrai que quels que soient les choix à faire pour rencontrer les nouvelles opportunités, les ressources humaines demeurent le principal capital à investir. Elles compensent la modestie des ressources naturelles et garantissent au pays une position compétitive dans différents secteurs.

Le principal fondement d'une telle réalisation réside dans la formation des compétences à tous les niveaux. Et c'est justement dans cet ordre d'idées que l'enseignement technique et professionnel pré-universitaire revêt une importance capitale eu égard à la place qu'il occupe dans la formation des cadres subalternes dans la pyramide des compétences. Nous entendons par enseignement technique et professionnel pré-universitaire, l'enseignement dispensé en vue du Certificat d'Aptitude Professionnelle (CAP), du Brevet Professionnel (BP), du Baccalauréat Technique (BT), et de la Technique Supérieure (TS).

Le problème consiste dans le fait que le Libanais, en général, désaffecte ce genre d'enseignement. Il s'en détourne en faveur de l'enseignement supérieur. Actuellement le nombre des étudiants dans les universités déborde largement le nombre des élèves dans les écoles, les centres et les instituts d'enseignement professionnel et technique. Le marché de l'emploi est sursaturé de médecins, d'ingénieurs, d'avocats et de licenciés dans les différentes spécialisations au point de créer une crise. En revanche ce même marché souffre d'une insuffisance importante dans la main-d'œuvre qualifiée.

La présente étude de terrain se propose un diagnostic de la situation dans le but de dégager les principales raisons de la désaffectation de l'enseignement professionnel et technique en vue d'y remédier. Elle a été conçue et exécutée en janvier et février 1997 par le Centre de Recherche de l'Institut des Sciences Sociales-Section II (CRISS) à l'Université Libanaise (UL), avec la coopération du Fonds International de Coopération Universitaire (FICU) relevant des Universités Partiellement ou Entièrement de Langue Française (AUPELF).

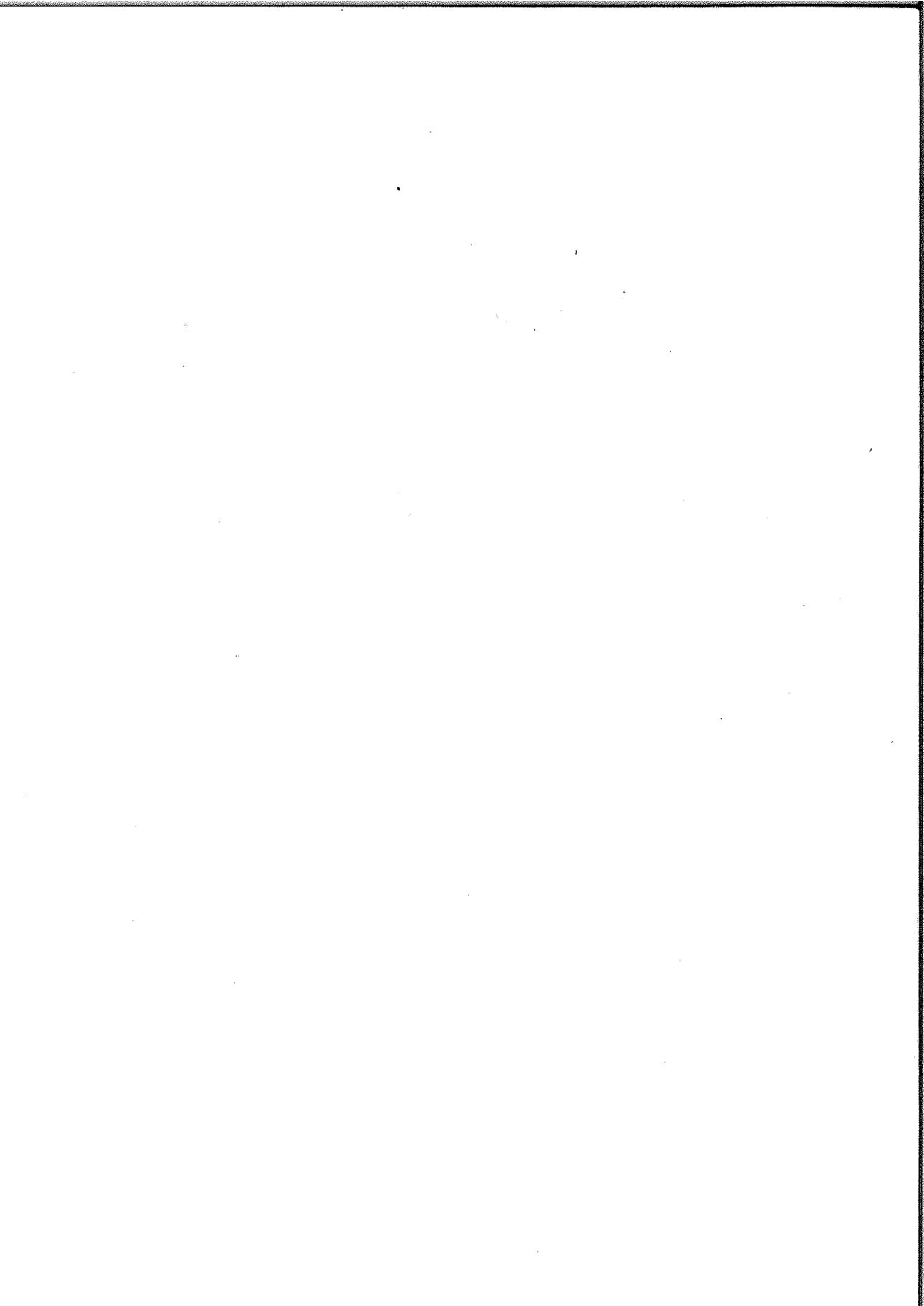
Trois hypothèses de travail sous-tendent l'étude. Elles posent le problème dans une triple perspective: Le problème du choix de l'enseignement professionnel et technique, le problème de la formation et enfin le problème des conditions de l'emploi.

Le rapport sera constitué de quatre chapitres. Le premier est à caractère introductif. Il portera sur le contexte socio-économique et la méthodologie adoptée. Quant aux trois autres, ils correspondront aux trois hypothèses retenues. Dans la conclusion nous tâcherons

---

d'apporter des réponses aux problèmes identifiés et de poser des jalons à la suite qu'il faut donner.

Au terme de cette étude nous adressons nos vifs et chaleureux remerciements à l'AUPELF-UREF. Son soutien, fort appréciable, a permis de mener le travail avec l'efficacité souhaitable.



## **CHAPITRE PREMIER**

### **Le contexte socio-économique et la méthodologie**

Le contexte socio-économique se propose de fournir un aperçu général sur les données de base concernant le pays. Les repères qui l'identifient serviront à situer le problème de l'enseignement technique et professionnel dans son cadre général.

S'agissant d'un chapitre introductif, la méthodologie viendra le clôturer. Elle s'inscrira dans le cadre des données du contexte global.

#### **I- Le contexte socio-économique**

Trois dimensions délimiteront le cadre de la présentation:

\* Le contexte démographique qui appréhendera des données relatives à la population et aux effectifs scolaires (pré-universitaires) dans la formation académique générale ainsi que dans l'enseignement technique et professionnel.

\* Le contexte économique qui rendra compte de la situation économique actuelle (chiffres-clés de l'économie libanaise) ainsi que de l'effort entrepris dans le domaine de la reconstruction et de la relance de l'économie nationale.

\* Le contexte de la population active qui portera sur les différentes structures de l'emploi, des niveaux de revenu et de salaire et de leur distribution.

## 1- Le contexte démographique

### a- La population

La République libanaise s'étend sur une superficie de 10452 Km<sup>2</sup>. La population libanaise est estimée à 2 993 302<sup>(1)</sup>.

Cependant la Direction Centrale de la Statistique avance d'autres chiffres d'ordre estimatif. Selon elle, avant 1975 le taux de croissance de la population était supérieur à 2% par an. Entre 1973 et 1993, la population aurait augmenté de 30%, passant de 2 400 000 en 1973 à 3 100 000 en 1993. Ce qui correspond à un taux de croissance annuel moyen de 1.27%<sup>(2)</sup>.

Cette baisse dans le taux de croissance a affecté la structure de la population en âge scolaire (5-19 ans), comme il ressort du tableau suivant:

Tableau n°1- Variation des effectifs scolaires

| Age               | 1970      | 1973      | 1975      | 1993      | Taux de croissance moyen annuel % | (3)<br>1996 |
|-------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------------------------------|-------------|
| 0-14              | 993 900   | 1 033 100 | 1 072 300 | 933 160   | -0.51                             | 875 491     |
| 5-19              | 846 900   | 914 550   | 982 200   | 988 440   | 0.44                              | 922 787     |
| 5-14              | 625 600   | 660 500   | 695 400   | 663 400   | 0.02                              | 620 753     |
| population totale | 2 265 000 | 2 407 650 | 2 550 300 | 3 100 000 | 1.27                              | 2 993 302   |
| 0-14              | 43.9      | 42.9      | 42.0      | 30.1      | -1.76                             | 29.2        |
| 5-19              | 37.4      | 38.0      | 38.5      | 32.2      | -0.82                             | 30.8        |
| 5-14              | 27.6      | 27.4      | 27.3      | 21.4      | -1.20                             | 20.7        |

Source: Administration Centrale de la statistique. *Etudes statistiques: Evolution des effectifs scolaires 1973-94*. Nov.1995, Beyrouth, Liban, p.4.

- (1) Ministère des Affaires Sociales, *Tableaux statistiques du recensement des données statistiques de la population et des logements 1994-1996*, Tome I, Beyrouth, Liban, 1997, p.17.
- (2) Administration Centrale de la Statistique, *Etudes statistiques: Evolution des effectifs scolaires 1973-1994*, Nov. 1995, Beyrouth, Liban, p.4.
- (3) Les données relatives à 1996 font référence au Ministère des Affaires Sociales, op. cit. Tome I, p.22.

*b- Les effectifs scolaires dans l'enseignement académique général*

Les effectifs ont passé de 801 508 élèves en 1973-74 à 770 599 élèves en 1993-94, marquant une baisse de 3.86%. Quant à la répartition par secteur d'enseignement, elle accuse une tendance nette à la fréquentation des écoles privées:

Tableau n°2- Répartition des effectifs scolaires par secteur

| Secteur | Public         |      | Privé          |      | Total          |       |
|---------|----------------|------|----------------|------|----------------|-------|
|         | Chiffre absolu | %    | Chiffre absolu | %    | Chiffre absolu | %     |
| 1973-74 | 317 156        | 39.6 | 484 352        | 60.4 | 801 508        | 100.0 |
| 1993-94 | 235 820        | 30.6 | 534 779        | 69.4 | 770 599        | 100.0 |

Source: Le tableau est établi par référence aux données sur «*évolution des effectifs scolaires*» op. cit.

Concernant les taux de passage d'un cycle d'enseignement au cycle suivant, ils s'estiment comme suit<sup>(4)</sup>:

- 19.4% du total des effectifs dans le cycle primaire s'arrêtent à des niveaux inférieurs à la fin du cycle.
- 23.6% du total des effectifs ayant terminé le cycle primaire s'arrêtent au niveau de la fin de ce cycle ainsi qu'à des niveaux complémentaires inférieurs à la fin du cycle complémentaire.
- 26.6% du total des effectifs ayant terminé le cycle complémentaire s'arrêtent au niveau de la fin de ce cycle ainsi qu'à des niveaux secondaires inférieurs à la fin du cycle secondaire.
- 46.9% du total des effectifs ayant terminé le cycle secondaire s'arrêtent au niveau de la fin de ce cycle ainsi qu'à des niveaux universitaires inférieurs à la fin du cycle universitaire.

Calculées sur cinq années scolaires, les moyennes des effectifs complémentaires et secondaires sont respectivement de 180 847 et de 66 000 élèves.

En tenant compte des taux de passage d'un cycle à un cycle supérieur on déduit que 42 680 élèves complémentaires s'arrêtent aux

(4) Ministère des Affaires Sociales, op. cit. Tome I, p.58. Pour plus de détails concernant le calcul de ces taux conférer l'annexe n°1.

différents niveaux complémentaires inférieurs à la fin du cycle, contre 17 556 qui s'arrêtent aux différents niveaux secondaires inférieurs à la fin du cycle. Au total 60 236 élèves se dégagent latéralement aux différents niveaux des deux cycles complémentaires et secondaires. Ce qui correspond à 24.4% du total des élèves dans les deux cycles. Ils représentent ceux qui sont atteints de blocage scolaire et ceux qui souffrent de conditions socio-économiques défavorables à poursuivre l'enseignement.

*c- Les effectifs dans l'enseignement professionnel et technique<sup>(5)</sup>*

Contrairement à l'évolution des effectifs scolaires dans l'enseignement académique général, l'enseignement technique et professionnel a connu une évolution croissante dans ses effectifs. Le taux de croissance annuel moyen est de 8.87%. Les effectifs ont passé de 8 887 en 1974-75 à 44 651 en 1993-94. Signalons que ces effectifs se concentrent (4/5) dans le secteur privé où le taux de croissance annuel moyen, pour la même période, a atteint 12.3% contre 3.3% dans les écoles du secteur public.

Compte tenu du fait que les élèves dans cet enseignement se recrutent parmi ceux qui ont accompli avec succès le cycle primaire, leur taux par rapport aux effectifs dans l'enseignement général (complémentaire et secondaire) a évolué de 4% environ en 1974-75 à 17% en 1993-94.

Durant l'année 1995-96 ces effectifs (42 484 élèves) accusent une baisse par rapport à ceux de 1993-94 d'environ 4.9%.

## **2- Le contexte économique**

Le pays endure toujours les conséquences de la guerre 1975-1990. La reconstruction de l'infrastructure et la relance de l'économie constituent les principaux objectifs à atteindre de la part des gouvernements successifs.

La plus importante contrainte à laquelle fait face l'effort de

---

(5) Administration Centrale de la Statistique, op. cit.

redressement réside dans le déficit budgétaire, sans cesse croissant, eu égard aux besoins urgents à satisfaire. L'équation difficile à résoudre consiste à réduire le déficit tout en accélérant la croissance. Ce déficit a atteint le taux de 53% en 1996. Il est de 53% jusqu'à fin Août de l'année en cours dont le budget s'élève à 4.3 milliards de U.S.\$ environ.

#### *a- La reconstruction*

La stratégie de la reconstruction, telle qu'élaborée en mars 1993, s'étend sur 10 ans. Les dépenses totales directes prévues valent environ 10 milliards de U.S.\$. La principale source de financement est l'endettement intérieur et extérieur. Le montant cumulé de la dette publique et son évolution sont indiqués dans le tableau suivant:

*Tableau n°3- Evolution des dettes publiques nettes (en milliards de U.S.\$)*

| Période   | Dette interne | Dette externe | Total  |
|-----------|---------------|---------------|--------|
| Fin 1994  | 4.197         | 0.790         | 4.987  |
| Fin 1995  | 5.819         | 1.291         | 7.110  |
| Fin 1996  | 8.579         | 1.769         | 10.348 |
| Juin 1997 | 10.029        | 1.969         | 11.998 |

*Source: Al-Safir, quotidien national, du 12.7.97, Beyrouth, Liban.*

Le volume de la dette se rapproche de plus en plus du PIB. Le montant de celui-ci ainsi que son évolution sont indiqués dans le tableau suivant:

*Tableau n°4- Evolution du PIB (en milliards U.S.\$)*

|                    | 1993  | 1994  | 1995   | 1996   |
|--------------------|-------|-------|--------|--------|
| PIB                | 7.600 | 9.500 | 11.700 | 13.900 |
| Taux de croissance | -     | 8.5%  | 7%     | 4%     |

*Source: Banque Audi, Economic analysis unit studies and forecasts department, Lebanon facts and figures 1994-1996, Beyrouth, Liban.*

Il est à noter qu'en l'absence d'une comptabilité nationale précise, le montant du PIB fait l'objet d'estimations variables.

En attendant la relance des investissements privés pour accroître

les recettes de l'Etat, les charges de la dette publique épuisent maintenant près de 42% du budget de 1997. En 1996 les intérêts payés sur les bons de trésors étaient de 2 276 milliards de livres libanaises (approximativement 1.5 milliard de U.S.\$)<sup>(6)</sup>.

#### *b- La relance économique*

Sur le plan de la relance économique, la plus importante mesure prise fut la réduction du taux d'imposition sur les sociétés de capitaux. Celui-ci a été réduit d'environ 30% (25% + 5% de surtaxes) à 10%, dans le but d'encourager les investissements du secteur privé. Ces investissements, n'étant pas suffisants pour assurer les rentrées nécessaires, les taxes et les impôts indirects n'ont donc pas cessé de s'accroître pour contribuer à combler le déficit budgétaire. Ce qui a pour conséquence d'affecter les budgets familiaux de la majorité de la population et de poser des problèmes sociaux multiples. D'autant plus que l'inflation avait déjà épuisé ces budgets. Son taux a varié de la façon suivante:

*Tableau n°4.1- Evolution du taux d'inflation*

| La monnaie | 1993 | 1994 | 1995 | 1996 |
|------------|------|------|------|------|
| U.S.\$     | 17.6 | 16.4 | 13.5 | 8.3  |
| L.L.       | 8.9  | 12.1 | 9.9  | 5.2  |

Source: Banque Audi, *op. cit.*

Actuellement le pays traverse une période de ralentissement dans la croissance. Le principal indice est le fléchissement de la demande globale (demande pour la consommation et demande pour l'investissement).

L'économie libanaise est une économie de marché. Elle souffre d'un déficit important dans la balance commerciale. Ce déficit trouve une large compensation dans la balance des paiements qui accuse d'importants mouvements de capitaux et de transferts sociaux. Cependant ce déficit semble s'atténuer quoique lentement. Le tableau suivant rend compte de l'évolution de la situation.

(6) Administration Centrale de la Statistique, Bulletin Statistique n°97/3, Beyrouth, Liban.

*Tableau n°5- Evolution du déficit commercial (en millions de U.S.\$)*

|                    | 1994 | 1995  | 1996  |
|--------------------|------|-------|-------|
| Importation        | 5990 | 7303  | 7559  |
| Exportation        | 572  | 824   | 1018  |
| Taux de couverture | 9.5% | 11.3% | 13.5% |

Source: Audi Banque, *op. cit.*

La structure des exportations industrielles par secteur, telle que indiquée ci-dessous, montre que les plus importants secteurs exportateurs sont le textile (26.5%), le chimique (20.7%) et l'industrie alimentaire (13.2%):

*Tableau n°6- Structure des exportations industrielles par secteur d'activité en 1996*

| Secteur d'activité       | Taux % |
|--------------------------|--------|
| Alimentaire              | 13.2   |
| Minerais                 | 9.7    |
| Chimique                 | 20.7   |
| Maroquinerie             | 2.7    |
| Bois, papiers et cartons | 7.7    |
| Textile                  | 26.5   |
| Métaux                   | 9.2    |
| Machines électriques     | 6.9    |
| Industrie de transport   | -      |
| Meubles                  | 1.2    |
| Divers                   | 2.2    |
| Total                    | 100.0  |

Source: Administration Centrale de la Statistique, *Exportation industrielle, Bulletin n°97/3, op. cit (les données ont été traitées par nous).*

L'industrie de transformation assure plus de 90% du total des exportations comme il ressort du tableau suivant qui porte sur la période s'étendant de janvier à avril 1997:

*Tableau n°7- Commerce extérieur par produit entre Janvier et Avril 1997.*

| Produit                     | Exportation | Importation |
|-----------------------------|-------------|-------------|
| Règne végétal               | 7.9%        | 13.5%       |
| Industrie de transformation | 92.1%       | 86.5%       |

Source: Association des Banques du Liban, *bulletin mensuel, n°6/97, Beyrouth, Liban.*

Ne disposant pas de chiffres précis sur la contribution des principaux secteurs à la constitution du PIB, il est d'usage courant d'admettre approximativement la structure suivante:

|                 |     |
|-----------------|-----|
| L'agriculture   | 9%  |
| L'industrie     | 20% |
| La construction | 6%  |
| Le commerce     | 33% |
| Autres services | 32% |
| Total           | 100 |

*c- La perspective d'avenir*

Dans une perspective d'avenir, une attention particulière est accordée à l'investissement industriel. Les perspectives du libre-échange dans le commerce international ainsi que celles de la paix au Moyen-Orient semblent offrir une opportunité au secteur industriel libanais et en même temps lui poser un défi. L'opportunité réside dans l'expansion de ses exportations; quant au défi il consiste dans le maintien d'une bonne position sur le marché local et celui régional.

Par conséquent, il s'avère indispensable de formuler une stratégie de développement industriel susceptible de procurer à ce secteur des avantages compétitifs. Et toute stratégie ne peut pas ignorer la nécessité absolue d'une main-d'œuvre suffisante et suffisamment qualifiée pour desservir les besoins de la nouvelle technologie et des nouveaux procédés techniques de travail.

### **3- Le contexte de la population active**

La population active compte 944 281<sup>(7)</sup>. Ce qui représente 31.5% de la population totale. Le nombre englobe tous ceux qui exercent une activité économique à partir de l'âge de 10 ans. Environ 72 026 sont inemployés. Ils représentent 7.6%. Ce nombre ne nous semble pas vraisemblable. A notre avis si l'on tient compte du chômage déguisé, (parmi les occasionnels et les saisonniers), le taux atteint facilement 15%. Quant aux travailleurs appartenant à la tranche d'âge (10-14 ans) ils comptent 5 937. La loi autorise l'emploi des enfants à partir de 13 ans. Les principales structures de cette population active ainsi que les revenus et les salaires communément en vigueur permettront de rendre compte de la situation.

(7) Ministère des Affaires Sociales, op. cit. p.94.

Tableau n°8- La structure de la population active par statut dans le travail.

| Statut  | Chiffre absolu | Taux % |
|---------|----------------|--------|
| Patron  | 52 054         | 5.5    |
| Libéral | 252 110        | 26.7   |
| Employé | 623 948        | 66.1   |
| Divers  | 16 170         | 1.7    |
| Total   | 944 282        | 100.0  |

Source: Ministère des Affaires Sociales op. cit. p.103.

Tableau n°9- La structure de la population active selon le rythme d'exercice de l'activité.

| Travail     | Chiffre absolu | Taux % |
|-------------|----------------|--------|
| Permanent   | 789 415        | 83.6   |
| Saisonnier  | 51 569         | 5.5    |
| Occasionnel | 103 298        | 10.9   |
| Total       | 944 282        | 100.0  |

Source: Ministère des Affaires Sociales op. cit. p.104.

Tableau n°10- La structure de la population active par secteur d'activité.

| Secteurs                             | Chiffre absolu | Taux % |
|--------------------------------------|----------------|--------|
| Industrie                            | 169 293        | 17.9   |
| Construction                         | 96 682         | 10.2   |
| Hôtellerie, restauration, loisirs    | 17 796         | 1.9    |
| Santé et travail social              | 34 253         | 3.6    |
| Total partiel                        | 318 024        | 33.6   |
| Agriculture, pêche, forêts           | 72 412         | 7.7    |
| Energie électrique et hydraulique    | 7 501          | 0.8    |
| Commerce, réparation et entretien    | 179 045        | 18.9   |
| Transport, communication, courrier   | 58 419         | 6.2    |
| Banques et intermédiaires financiers | 22 300         | 2.4    |
| Administration publique              | 99 870         | 10.6   |
| Enseignement                         | 83 112         | 8.8    |
| Assistance sociale                   | 39 490         | 4.2    |
| Domestiques                          | 18 944         | 2      |
| Organisations internationales        | 1 971          | 0.2    |
| Activités de recherches              | 35 859         | 3.8    |
| Indéterminés                         | 7 339          | 0.8    |
| Total général                        | 944 282        | 100.0  |

Source: Ministère des Affaires Sociales, op. cit. pp.105-107.

Les études sur les revenus, sont multiples. Mais elles font objet de beaucoup de controverses. Pour cela, les chiffres que nous allons reproduire sont à retenir avec réserve à titre indicatif. Surtout qu'il s'agit davantage de flux de revenus que de revenus émanant d'une seule source par rapport au ménage libanais en général.

Le salaire minimum, officiellement adopté, est de 200 U.S.\$/mois. Mais la Confédération Générale des Travailleurs du Liban (C.G.T.L.) estime que ce salaire ne doit pas être inférieur à 565 U.S.\$/mois.

Dans le secteur industriel, le recensement de 1994<sup>(8)</sup> montre que le salaire moyen était de 347 U.S.\$/mois, il variait entre un minimum de 271 et un maximum de 503 U.S.\$/mois, en fonction de la taille de l'entreprise.

Une enquête, effectuée par le Centre de Recherches pour le Développement et la Paix à L'USEK (CRDP) sur le marché de l'emploi au Liban en 1996<sup>(9)</sup>, montre les variations suivantes des salaires nets dans certaines catégories socio-professionnelles. Le salaire net correspond au salaire de base auquel s'ajoutent les gratifications et les primes et duquel sont déduits les prélèvements fiscaux et sociaux. Ainsi il s'avère ce qui suit:

- Le salaire d'un directeur varie entre 800 et 2000 U.S.\$/mois.  
Dans l'industrie et le commerce, il varie entre 870 et 1080 U.S.\$/mois.
- Le salaire d'un ingénieur varie entre 1000 et 1670 U.S.\$/mois.
- Le salaire d'un chef comptable varie entre 665 et 1250 U.S.\$/mois.
- Le salaire d'un informaticien varie entre 565 et 1000 U.S.\$/mois.
- Le salaire d'un chef de service varie entre 665 et 865 U.S.\$/mois.
- Le salaire d'un secrétaire diplômé varie entre 600 et 775 U.S.\$/mois.
- Le salaire d'un caissier varie entre 678 et 875 U.S.\$/mois.
- Le salaire d'un gardien varie entre 465 et 590 U.S.\$/mois.

Deux études récentes sur le revenu moyen du ménage au

(8) Ministère de l'Industrie et du Pétrole, *Guide officiel de l'industrie libanaise, le recensement industriel de 1994*, Bacharia 1995, Beyrouth, Liban.

(9) USEK-CRDP et AUPELF-UREF, *Etude du marché de l'emploi au Liban, Enquête par sondage, 1996*, USEK, Liban.

Liban, toutes sources comprises, ont été effectuées en 1996<sup>(10)</sup>. La taille moyenne du ménage est de 4.7 personnes<sup>(11)</sup>.

La première étude est appliquée à un échantillon de 400 individus pris au hasard selon quatre critères: la région, la situation socio-économique, le sexe et l'âge. Elle estime le revenu à 864.4 U.S.\$/mois. La deuxième s'applique à un échantillon de 1070 ménages répartis dans toutes les régions. Elle évalue le revenu à 909 U.S.\$/mois. Et les deux études s'accordent sur le fait que le revenu effectif, toutes sources comprises, est supérieur, en moyenne, au seul salaire d'environ 30 à 31%.

Quant à la distribution des ménages dans l'échantillon par catégories de revenu, la première étude fait état de la situation suivante: 28.2% réalisent des revenus inférieurs à 432.2 U.S.\$; 73.1% des ménages ont des revenus inférieurs au revenu moyen qui est de 864.4 U.S.\$/mois; 17.7% appartiennent à la catégorie de revenus compris entre 864.4 et 1550 U.S.\$/mois; 8.2% appartiennent à la tranche 1550-2400 U.S.\$/mois. Et 1% des ménages ont des revenus mensuels supérieurs à 2400 U.S.\$/mois.

Dans la deuxième étude la distribution prend la forme suivante: environ 13.1% réalisent des revenus inférieurs à 500 U.S.\$/mois; 52.1% des ménages de l'échantillon ont des revenus inférieurs à 909 U.S.\$/mois; 18.9% appartiennent à la catégorie de revenus 909-1212 U.S.\$/mois; 18% appartiennent à la tranche 1212-1844 U.S.\$/mois et 11% sont ceux qui ont des revenus supérieurs à 1844 U.S.\$/mois.

Concernant les niveaux de vie, les principales études en la matière étaient conduites par la CGTL. Celles-ci semblent situer le revenu nécessaire à un ménage de cinq personnes aux alentours de 950 U.S.\$/mois.

(10) La 1<sup>ère</sup> étude est effectuée par Reach Mass à la demande de Notre-Dame University (NDU), in le quotidien An-Nahar du 19 nov. 1997, Beyrouth, Liban. La 2<sup>ème</sup> est effectuée par un groupe de prof. à l'Américain University of Beirut (AUB), in l'Economie libanaise et arabe, n°405 de Janvier et février 1997, Beyrouth, Liban.

(11) Administration Centrale de la Statistique, *Etudes statistiques: Evolution des effectifs scolaires 1973-1994*, Nov. 1995, Beyrouth, Liban, p.4.

## II- La méthodologie

Les procédures adoptées pour mener l'étude sont développées dans cette section à travers les titres suivants:

- \* La délimitation du champ d'observation.
- \* La base de sondage.
- \* Les échantillons.
- \* Le protocole des enquêtes.

### 1- Le champ d'observation

Trois domaines délimitent notre champ d'observation: le marché de l'emploi, les employés titulaires de diplômes professionnels et/ou techniques et enfin les écoles, les centres et les instituts d'enseignement professionnel et technique.

Dans le marché de l'emploi l'unité d'observation est l'entreprise. Nous entendons par entreprise toute organisation ayant un statut juridique commercial propre, susceptible d'employer une main-d'œuvre qualifiée et qui produit un bien ou un service. Ces entreprises rendent compte des conditions d'emploi des professionnels et des techniciens et de leur efficience dans le travail.

Les employés titulaires de diplômes et/ou d'attestations représentent les agents de l'enseignement en question. Les conditions dans lesquelles ils ont fait leur choix de cet enseignement, les conditions dans lesquelles ils ont été formés et les conditions d'exercice de leurs métiers constituent les principales caractéristiques de leur milieu.

Evidemment les titulaires des diplômes et/ou d'attestations ne se réduisent pas aux seuls employés. Ils peuvent être des patrons d'entreprises individuelles. Notre attention vis-à-vis des employés d'entre eux trouve sa justification dans le fait qu'ils sont plus facilement appréhendables pour rendre compte de leur situation sur le marché. D'autant plus que l'évaluation de leur efficience ne peut s'effectuer que par une partie habilitée professionnellement à porter des jugements objectifs. Celle-ci ne se rencontre que dans les cadres des entreprises. Elle correspond à des supérieurs, en l'occurrence, des employeurs.

Enfin les écoles, les centres et les instituts d'enseignement professionnel et/ou technique reconnus par l'Etat, rendent compte de la disponibilité de l'enseignement ainsi que de son étendue, de son efficience et de son accessibilité.

A l'intersection des informations recueillies dans chaque domaine, des données seront élaborées pour dresser le schéma de la situation. Il s'agit de la méthode inductive.

Dans les deux domaines des entreprises et des employés l'investigation sera effectuée auprès de deux échantillons: l'échantillon des entreprises qui compte 148 unités et celui des employés qui est de 306. Quant au troisième domaine, nous nous sommes livrés, pour l'année scolaire 1995-1996, à une analyse exhaustive des fiches des écoles et instituts, et qui sont tenues par la Direction Générale de l'Enseignement Technique et Professionnel. Le nombre de ces établissements s'élève à 311.

## **2- La base de sondage des entreprises**

Il s'agira moins de base de sondage que de listes ou de répertoires.

Compte-tenu des spécialisations qui sont dispensées dans l'enseignement en question, quatre secteurs principaux ont été retenus: Le secteur hospitalier, le secteur de l'hôtellerie, le secteur industriel et le secteur de la construction.

Concernant le secteur hospitalier, nous avons eu recours à la liste des hôpitaux membres du Syndicat des Propriétaires des Hôpitaux Privés. Elle remonte à 1995 et compte 131 hôpitaux répartis sur toutes les régions.

Dans le secteur hôtelier, nous avons adopté le guide des hôtels établi par le Ministère de Tourisme en 1996. Il englobe 250 hôtels, toutes catégories confondues, répartis sur toutes les régions.

Quant au troisième secteur, celui industriel, deux listes s'offrent. La première est le «Guide officiel de l'industrie libanaise». Ce guide est établi par le Ministère de l'Industrie et du Pétrole<sup>(12)</sup>. Il est le

---

(12) Ministère de l'Industrie et du Pétrole, op. cit.

produit d'un recensement qui a été effectué en 1994 avec le soutien technique et financier de l'Agence Allemande pour la Coopération Technique. Il comprend, en principe, toutes les unités qui satisfont aux quatre critères: machine, ouvrier, intrant et extrant. Leur nombre équivaut à 23 518 réparties sur 24 sous-secteurs d'activité. La deuxième liste correspond à celle des entreprises membres de l'Association des Industriels du Liban. Elle est conçue conformément à d'autres normes. De ce fait elle présente certains avantages par rapport à notre travail. Tout-d'abord les unités qui y figurent satisfont à des critères plus élaborés que dans le recensement. Aux critères adoptés dans ce dernier s'ajoutent d'autres du genre: La superficie, la consommation de l'électricité en Kw/h... Ensuite les unités sont catégorisées en fonction de leur capacité. Ce qui facilite le choix de celles qui, de par leur organisation et leur fonctionnement interne, se prêtent mieux à desservir nos besoins en informations. La liste compte 950 entreprises (telles que relevées le 26/12/1996) réparties sur 12 sous-secteurs d'activité.

Pour ce qui se rapporte au dernier secteur, à savoir celui de la construction, deux genres d'entreprises y sont identifiables et complémentaires. Le premier genre concerne les entreprises industrielles. Elles peuvent être membres de l'Association des Industriels du Liban et figurer dans sa liste à travers les différents sous-secteurs d'activité. Le second genre concerne les entreprises spécialisées dans l'exécution des travaux. C'est dans un répertoire commercial spécialisé<sup>(13)</sup> que nous avons relevé les plus importantes.

### **3- La base de sondage des employés**

Partant du principe que la description et l'analyse de la situation-problème doit s'effectuer à l'intersection de ce que formulent les employeurs d'un côté et leurs employés de l'autre, nous avons choisi d'interviewer les employés à l'intérieur même des entreprises qui seront retenues dans l'échantillon. Ce qui revient à dire qu'aucune base de sondage particulière n'a été envisagée pour constituer l'échantillon des employés.

(13) Media Line, COMEQ, *the construction directory of Lebanon*, 1996, Beirut, Lebanon.

#### 4- L'échantillon des entreprises

##### *a- L'échantillon dans le secteur industriel et de la construction*

L'opération de l'échantillonnage a été effectuée à deux niveaux: Le niveau des sous-secteurs d'activité et puis celui des entreprises à l'intérieur de chaque sous-secteur. Au niveau des sous-secteurs d'activité, trois critères de poids équivalent ont présidé au choix:

En premier, il s'agit du taux de contribution du sous-secteur à la formation du chiffre total de l'exportation. Ce taux est calculé sur la base des données relatives à 1994 dans le recensement industriel de 1994 (page 423).

En second, il s'agit du taux des entreprises dans le sous-secteur par rapport au total des entreprises industrielles. Ce taux est calculé sur la base des données du recensement industriel de 1994 (page 337).

En troisième, le dernier critère correspond au taux des élèves qui poursuivent la formation professionnelle et technique dans la spécialisation qui relève du sous-secteur, par rapport au total des élèves dans l'enseignement professionnel et technique. Ce taux a été calculé sur la base des données extraites des fiches des écoles, centres et instituts d'enseignement. Elles se rapportent à l'année scolaire 1995-1996.

Par référence à la moyenne arithmétique de ces trois taux le nombre des entreprises dans chaque sous-secteur d'activité, a été déterminé sur la base d'un échantillon de 120 unités.

Au niveau des entreprises dans chaque sous-secteur d'activité, et conformément aux nombres retenus, celles-ci ont été tirées nommément au hasard dans la liste de l'Association des Industriels selon la même répartition régionale indiquée dans le recensement industriel de 1994 (p.6). Dans ce choix, ont été favorisées les entreprises appartenant à la première catégorie dans chaque sous-secteur. Celui dénommé «Divers» a été renfloué par cinq entreprises de construction spécialisées dans l'exécution des travaux. Elles ont fait l'objet d'un choix au hasard pour compléter les entreprises industrielles de construction. Ce qui a relevé à 125 unités le volume de l'échantillon.

Après l'exécution de l'enquête un seul questionnaire a fait l'objet d'un rejet ce qui a réduit à 124 le nombre des unités valables pour

l'étude. Il correspond approximativement à 13% du nombre réel des entreprises (950 dans la liste de l'Association des Industriels plus les cinq entreprises de construction qui lui ont été ajoutées en complément des entreprises industrielles de construction).

La répartition des entreprises par sous-secteur prend ainsi la forme suivante:

*Tableau n°11- Répartition des entreprises industrielles dans l'échantillon par sous-secteur d'activité.*

| Sous-secteur d'activité | Effectif des entreprises | Taux % |
|-------------------------|--------------------------|--------|
| Produits alimentaires   | 20                       | 16.1   |
| Minerais                | 6                        | 4.8    |
| Produits chimiques      | 10                       | 8.1    |
| Maroquinerie            | 4                        | 3.2    |
| Bois, papiers et carton | 11                       | 8.9    |
| Textile                 | 20                       | 16.1   |
| Métaux                  | 12                       | 9.7    |
| Machines électriques    | 13                       | 10.5   |
| Transport               | 2                        | 1.6    |
| Meubles                 | 11                       | 8.9    |
| Divers                  | 15                       | 12.1   |
| Total                   | 124                      | 100.0  |

Quant à la répartition de ces entreprises par taux d'activité pour l'exportation, elle se présente comme suit, après avoir déduit les cinq entreprises de construction spécialisées dans l'exécution des travaux:

*Tableau n°12- Répartition des entreprises industrielles dans l'échantillon par taux d'activité pour l'exportation.*

| Taux d'activité % | Effectif des entreprises | Taux % |
|-------------------|--------------------------|--------|
| 0-19              | 78                       | 65.5   |
| 20-39             | 16                       | 13.5   |
| 40-59             | 10                       | 8.4    |
| 60 et plus        | 11                       | 9.2    |
| sans réponse      | 4                        | 3.4    |
| Total             | 119                      | 100.0  |

*b- L'échantillon dans le secteur médical*

Sur 131 hôpitaux membres du Syndicat des Propriétaires des Hôpitaux, 12 ont été tirés au hasard dans les différentes régions selon la même répartition régionale. Ce qui correspond approximativement à 9.2%.

*c- L'échantillon dans le secteur hôtelier*

Parmi les 250 hôtels répertoriés dans le guide touristique émanant du Ministère de Tourisme, 125 appartiennent aux classes internationales, première et deuxième. 12 hôtels ont été tirés au hasard parmi ces derniers conformément à leur répartition régionale. Le volume de l'échantillon représente 9.6%.

*d - Présentation de l'ensemble de l'échantillon des entreprises*

Compte tenu de ce qui a précédé, l'ensemble de l'échantillon des entreprises se présente comme suit par référence aux principales variables.

## 1. Par référence aux secteurs d'activité:

La répartition des entreprises par secteur d'activité prend la forme suivante:

*Tableau n°13- Répartition des entreprises dans l'échantillon par secteur d'activité.*

| Secteur d'activité | Effectif des entreprises | Taux % |
|--------------------|--------------------------|--------|
| Industriel         | 124                      | 83.8   |
| Hospitalier        | 12                       | 8.1    |
| Hôtelier           | 12                       | 8.1    |
| Total              | 148                      | 100.0  |

## 2. Par référence à l'année de fondation:

La répartition des entreprises par année de fondation accuse une expansion remarquable en pleine période de guerre 1980-1989 contre une régression dans la période qui fait suite à l'arrêt des hostilités en 1990.

*Tableau n°14- Répartition des entreprises dans l'échantillon selon l'année de fondation.*

| Année de fondation | Effectif des entreprises | Taux % |
|--------------------|--------------------------|--------|
| Avant 1970         | 57                       | 38.5   |
| 1970-1979          | 33                       | 22.3   |
| 1980-1989          | 41                       | 27.7   |
| 1990-1992          | 8                        | 5.4    |
| Après 1992         | 4                        | 2.7    |
| Sans réponse       | 5                        | 3.4    |
| Total              | 148                      | 100.0  |

### 3. Par référence aux actifs immobiliers:

La répartition des entreprises par actif immobilier appelle à deux remarques. Tout d'abord le taux de ceux qui se sont abstenus de répondre à la question est élevé. Il dépasse 54%. Ce qui témoigne de la prudence des patrons d'entreprises de rendre compte de tout ce qui se rapporte à leurs fonds. Ensuite le taux des entreprises de taille importante n'est pas négligeable dans l'échantillon. Ce qui répond à la préoccupation initiale de l'étude de favoriser le choix de ces entreprises.

*Tableau n°15- Répartition des entreprises dans l'échantillon selon les actifs immobiliers (en millions de L.L.)<sup>(14)</sup>.*

| Les actifs immobiliers | Effectif des entreprises | Taux % |
|------------------------|--------------------------|--------|
| Inférieur à 50         | 6                        | 4      |
| 51-100                 | 4                        | 2.7    |
| 101-200                | 8                        | 5.4    |
| 201-350                | 8                        | 5.4    |
| Supérieur à 350        | 42                       | 28.4   |
| Sans réponse           | 80                       | 54.1   |
| Total                  | 148                      | 100.0  |

(14) La valeur moyenne du dollar américain en 1996 était de 1571.4 livres libanaises.

#### 4. Par référence à la taille:

La répartition des entreprises dans l'échantillon par référence à la taille, exprimée en nombre d'employés non-universitaires, se présente comme suit:

*Tableau n°16- Répartition des entreprises dans l'échantillon par taille exprimée en nombre d'employés non-universitaires.*

| Taille          | Effectif des entreprises | Taux % |
|-----------------|--------------------------|--------|
| 1-5             | 12                       | 8.1    |
| 6-20            | 50                       | 33.8   |
| 21-50           | 50                       | 33.8   |
| 51-100          | 17                       | 11.5   |
| Supérieur à 100 | 19                       | 12.8   |
| Total           | 148                      | 100.0  |

Il ressort du tableau que l'échantillon traduit la tendance initiale dans la recherche à faire représenter les entreprises de tailles relativement importantes.

#### **5- L'échantillon des professionnels et des techniciens titulaires de diplômes ou d'attestations**

Trois employés devaient être, en principe, choisis dans chaque unité d'observation (l'entreprise). Ils devaient satisfaire à la condition d'être titulaires de diplômes et/ou d'attestations dans une spécialisation relevant des activités principales de l'entreprise. Les manques qui ont été signalés dans certaines à cause de l'inexistence d'employés répondant aux conditions requises, ont été comblés dans d'autres. Les entreprises qui n'emploient pas des titulaires de diplômes ou d'attestations dans leurs effectifs représentent environ 6% du total des entreprises.

Au total 306 questionnaires accomplis ont été retenus. Leur répartition par famille de spécialisation épouse la forme suivante:

*Tableau n°17- Répartition de l'échantillon des professionnels et des techniciens titulaires de diplômes ou d'attestations par famille de spécialisation.*

| Familles de spécialisations                         | Effectif   | Taux %       |
|---|------------|--------------|
| - Informatique (de gestion...)                      | 28         | 9.2          |
| - Electricité - Mécanique -<br>Conditionnement      | 46         | 15.0         |
| - Electro-mécanique et<br>Mécanique industrielle    | 30         | 9.8          |
| - Electronique                                      | 6          | 2.0          |
| - Comptabilité - Gestion -<br>Commerce-Secrétariat  | 100        | 32.7         |
| - Para-médical                                      | 27         | 8.8          |
| - Hôtellerie - Restauration                         | 31         | 10.1         |
| - Garderie - Education                              | 4          | 1.3          |
| - Génie civil - Décoration<br>d'intérieur - Dessins | 11         | 3.6          |
| - Esthétique  | 11         | 3.6          |
| - Couture   | 7          | 2.3          |
| - Impression  | 2          | 0.6          |
| - Autres  | 3          | 1.0          |
| <b>Total</b>  | <b>306</b> | <b>100.0</b> |

Leur répartition par secteur et sous-secteur d'activité se présente comme suit:

Tableau n°18- Répartition de l'échantillon des professionnels et des techniciens titulaires de diplômes ou d'attestations par secteur et sous-secteur d'activité.

| Secteur et sous-secteur d'activités | Effectif | Taux % |
|-------------------------------------|----------|--------|
| Produits alimentaires               | 69       | 22.6   |
| Minerais                            | 8        | 2.6    |
| Produits chimiques                  | 33       | 10.8   |
| Maroquinerie                        | 6        | 2.0    |
| Bois, papier et carton              | 18       | 5.9    |
| Textile                             | 21       | 6.9    |
| Métaux                              | 17       | 5.6    |
| Machines électriques                | 24       | 7.8    |
| Industrie de transport              | 3        | 1.0    |
| Meubles                             | 7        | 2.3    |
| Divers                              | 21       | 6.7    |
| Total du secteur industriel         | 227      | 74.2   |
| Secteur hospitalier                 | 49       | 16.0   |
| Secteur hôtelier                    | 30       | 9.8    |
| Total général                       | 306      | 100.0  |

Quant à leur répartition par secteur d'enseignement, elle montre que 66% d'entre eux ont été formés dans les écoles relevant du secteur privé, contre 34% relevant du secteur public (Voir tableau n°10)<sup>(15)</sup>.

## 6- Le protocole de l'enquête

Deux questionnaires et une fiche d'école ont été établis, (voir annexes n°4, 5, 6). Le premier questionnaire est adressé aux patrons d'entreprises, le deuxième aux employés. Quant à la fiche, elle reproduit les informations qui nous intéressent dans les fiches d'écoles tenues à la Direction Générale de l'Enseignement Professionnel et Technique.

L'administration des questionnaires a été effectuée durant les deux mois de janvier et de février 1997. Elle a été précédée par l'établissement des fiches d'écoles et de la pré-enquête.

(15) Dans la suite du texte, et sauf indication contraire, tous les renvois font référence aux numéros des tableaux dans l'Annexe 3.

Après avoir subi la préparation nécessaire, ce sont les étudiants en troisième année de Sciences Sociales, à l'Institut des Sciences Sociales - Section II - à l'Université Libanaise, qui ont constitué les équipes des enquêteurs et des contrôleurs.

La pré-enquête fut menée auprès de 10 entreprises et 14 employés. Les employés ont témoigné d'un degré élevé d'application dans leurs réponses aux questions posées, alors que les chefs d'entreprises ont marqué plus de réticence. Ce qui nous a conduit à reformuler les questionnaires de manière qui permettrait aux réponses des employés d'intercepter autant que possible celles des patrons.

Les principaux obstacles rencontrés sont signalés auprès des responsables des entreprises. Ils sont dus, soit à un désintéressement délibéré, soit à un manque de temps à consacrer aux entretiens, soit à une prudence vis-à-vis de certaines questions. Cette prudence a été manifeste malgré les assurances données sur le caractère très confidentiel des informations et de leur utilisation au seul but de promouvoir l'enseignement professionnel et technique. Mais en revanche, ils ont été accueillants pour enquêter auprès de leurs employés.

## **CHAPITRE DEUXIEME**

### **Le choix de l'enseignement technique et professionnel**

Le choix de l'enseignement technique et professionnel met en jeu trois ordres de facteurs: Les facteurs relevant des aptitudes personnelles des candidats; ils rappellent l'importance de l'orientation professionnelle. Les facteurs relevant du milieu social; ils rendent compte des contraintes psychosociologiques. Les facteurs relevant de la disponibilité de l'enseignement professionnel et technique; ils renseignent sur sa diffusion spatiale.

Le premier ordre de facteurs renvoie aux facultés de l'individu qui déterminent ses propres aptitudes dans le domaine professionnel et technique.

Le deuxième ordre de facteurs se rapporte aux variables attitudinales qui déterminent les prédispositions à faire le choix en fonction du milieu et des contextes sociaux.

Quant au troisième ordre, il concerne les possibilités d'accès à l'enseignement technique et professionnel en fonction de la disponibilité des écoles, des centres de formation et des spécialisations dans les différentes régions.

#### **I- L'orientation professionnelle**

Le choix de la formation dans le domaine professionnel et technique ne peut pas être laissé au hasard. Il y va de l'avenir de l'individu et de sa rentabilité dans le métier.

Le niveau intellectuel, l'aptitude à apprendre, le savoir-faire et le

savoir-agir peuvent être évalués par des tests psychologiques et psychotechniques. Les données recueillies permettent une orientation adéquate. Il s'agit de détecter les aptitudes innées à acquérir une connaissance déterminée ou une compétence particulière et qui permettraient à l'individu d'atteindre un degré suffisant de capacité professionnelle et/ou technique s'il jouit de la formation adéquate.

Pour rendre compte de la situation dans laquelle fonctionne notre système, trois séries de variables seront appréhendées: les critères de choix, l'information et les origines scolaires des professionnels et des techniciens dans notre échantillon.

### 1- Les critères de choix

La consultation des informations recueillies montrent que 4% seulement des employés interviewés ont fait leur choix de l'enseignement technique et professionnel, sur des suggestions émanant de leur propre école de formation académique. Encore, faut-il se demander si ces suggestions étaient formulées sur la base d'une investigation scientifique des aptitudes individuelles ou simplement issues de considérations subjectives. 92% ont effectué leur choix sur la base soit d'initiative personnelle (63%) soit de suggestions ou de conseils provenant d'amis ou de parents proches (26%) et soit de proximité de l'école de formation (3%) (*tableau n°13*).

Il s'agit, paraît-il, de choix arbitraires dictés par des considérations individuelles fondées sur des données insuffisamment réfléchies concernant les aptitudes personnelles.

Il s'en est suivi que 24% d'entre eux regrettent actuellement le choix qu'ils ont fait (*tableau n°15*). Les raisons qu'ils relatent, se ramènent à l'incompatibilité du métier avec leurs aptitudes et/ou avec leurs attentes (*tableau n°15.1*).

Quant aux motifs du choix ils sont dans la plupart des cas des critères vagues. Ils se rapportent soit à un simple penchant (32%), soit à ce que la voie professionnelle et technique est plus rapide pour commencer le travail rémunéré (24%), soit à une contrainte financière qui n'a pas permis de poursuivre la formation académique (16%), soit à une simple désaffection de l'enseignement académique (11%) et soit

enfin au hasard (14%) (*tableau n°12*).

Il nous semble qu'à l'exception de ceux qui ont été portés à faire le choix pour des raisons financières (16%+24%), la plupart des autres sont dans une situation qui évoque plus probablement le blocage scolaire ou le hasard sous des dénominations différentes. D'autant plus que 44% des employés ne possèdent pas des certificats qui sanctionnent leur réussite aux examens officiels, correspondant à leur cycle de formation académique qu'ils suivaient avant de rejoindre l'enseignement technique et professionnel (*tableau n°9*).

Par manque d'orientation professionnelle qui détermine les critères de choix, trois facteurs de choix sont identifiables: la condition socio-économique défavorable, le blocage scolaire et le hasard. Rappelons que sur chaque quatre élèves dans les deux cycles complémentaire et secondaire, un élève est susceptible d'arrêter ses études pour des raisons relevant de condition socio-économique défavorable ou de blocage scolaire (voir ch. Premier).

## **2- L'information**

Le manque dans l'orientation professionnelle se trouve doublé d'un manque dans l'information. Les candidats potentiels à l'enseignement technique et professionnel n'en sont pas les seules victimes.

En effet, le quotidien national An-Nahar a publié dans son édition du 8 février 1997 les résultats d'un sondage d'opinion sur les tendances des parents et des jeunes à propos des différentes formations. Ce sondage a été effectué par un organisme privé (Statistics of Lebanon) auprès d'un échantillon national de 600 personnes. On en tire que 25.53% des jeunes, d'âge compris entre 16 et 23 ans attribuent au hasard les opinions qu'ils émettent concernant leur choix. Et sur 33.5% du total de l'échantillon ayant choisi la formation professionnelle et technique, 29.35% déclarent attribuer le choix au facteur hasard. Ce qui dénote une insuffisance importante dans l'information.

Cependant de nombreux établissements scolaires, surtout dans le secteur privé, conscients de l'importance de l'information en la matière, adoptent des programmes d'entretiens avec des spécialistes dans les différents domaines, pour faire connaître à leurs élèves les

formations qui s'offrent à eux. Mais ces entretiens concernent uniquement les élèves des classes terminales et portent sur les formations universitaires. Aucune attention n'est accordée à l'enseignement professionnel et technique. Celui-ci est relégué à un second plan dans la conscience du monde académique classique.

### 3- Les origines scolaires

L'idée au départ consistait à savoir dans lequel des deux secteurs, privé ou public de la formation académique, les candidats à l'enseignement technique et professionnel se recrutent davantage.

Il s'avère que 60% viennent d'écoles privées contre 37% qui viennent des écoles publiques (*tableau n°8*).

Cela ne veut pas signifier que le secteur privé constitue de par ses caractéristiques propres une source privilégiée. La différence est due au fait que le nombre des élèves dans le secteur privé est déjà supérieur à celui dans le secteur public. Les rapports sont approximativement les mêmes que ceux relatifs à la fréquentation des écoles privées et publiques.

Toute proportion gardée, les deux secteurs se prêtent également à alimenter l'enseignement professionnel et technique.

Mais il serait intéressant de savoir dans quelles catégories des écoles privées cette tendance se manifeste et dans quelle mesure, ce qui nous échappe, compte tenu des informations que nous possédons.

Par référence aux niveaux scolaires qu'ils ont atteints, les individus de l'échantillon se répartissent comme suit: (*tableau n°9*)

- 3% viennent du cycle primaire. Ce niveau les destine au Certificat d'Aptitude Professionnelle (CAP). La durée de la formation est de 2 ans.
- 16% viennent du cycle complémentaire. Ils sont d'un niveau inférieur à celui du Brevet Élémentaire. Ce niveau les destine au Brevet Professionnel (BP). La durée de la formation est de 2 ans.
- 27% ont atteint le niveau du Brevet Élémentaire. Ce niveau les destine au Baccalauréat Technique (BT). La durée de la formation est de 3 ans.

- 25% sont d'un niveau secondaire inférieur à la terminale. Ils rejoignent la 1<sup>ère</sup>, la 2<sup>ème</sup>, ou la 3<sup>ème</sup> année de la formation au BT en fonction du niveau atteint dans le cycle secondaire.
- 29% sont du niveau de la classe terminale. Ils peuvent suivre la formation en vue d'obtenir la Technique Supérieure. La durée de la formation est de 3 ans.

L'examen des informations qui précèdent montre qu'au fur et à mesure que l'on monte dans le niveau scolaire, les étudiants dans l'enseignement technique et professionnel se recrutent davantage. Cette relation peut s'expliquer par une ou plusieurs des suppositions suivantes:

- Les étudiants ont tendance à épuiser toutes les possibilités de formation académique avant de dériver vers l'enseignement professionnel et technique. Celui-ci semble constituer un refuge ou un dernier recours.
- Les étudiants tiennent compte du fait que le marché de l'emploi est plus accueillant aux niveaux techniques qu'à ceux professionnels.

Mais ce qui est évident c'est que les niveaux professionnels (CAP et BP) ne semblent pas exercer l'attrait souhaitable. Dans notre échantillon les détenteurs du CAP et du BP constituent 8% seulement contre 46% qui détiennent le BT et 41% qui sont titulaires de la TS (tableau n°11). Ce qui laisse supposer que les niveaux professionnels (CAP et BP) servent davantage de cycles dans le processus de formation pour le BT et la TS que des niveaux qui initient à l'emploi.

Cela nous permet de dire que l'enseignement technique et professionnel ne jouit pas d'attention au niveau de l'information ni dans les sphères académiques ni dans celles du grand public.

Les facteurs qui déterminent le choix sont le plus souvent le hasard, le blocage scolaire et les conditions socio-économiques défavorables.

Les origines scolaires relèvent indifféremment du secteur privé et de celui public. Quant aux niveaux scolaires ils correspondent davantage aux niveaux requis pour le cycle technique (BT et TS).

Le cycle professionnel (CAP et BP) connaît une affluence sensiblement moindre.

## **II- Les facteurs psychosociologiques**

Ces facteurs déterminent le climat général dans lequel le choix est appelé à s'effectuer. Ce climat exerce indiscutablement un effet sur le choix. Cet effet peut être favorable ou défavorable selon la perception sociale de l'enseignement professionnel et technique. Il s'agit du statut qui lui est associé selon les normes sociales.

Dans cette perspective nous nous proposons de rendre compte du statut qu'occupe cet enseignement dans la conscience collective et de son effet sur le choix.

Trois éléments du statut seront retenus: Le prestige, le revenu et l'intérêt du travail. Il s'agit de trois variables qui seront appréhendées en termes d'attributs. Elles permettent de définir toute position professionnelle dans toute structure sociale. L'analyse des rapports entre ces différents éléments rend compte de la dynamique interne de la position en rapport avec le milieu et le système de valeurs dominant.

### **1- Le prestige**

Nous entendons par prestige la considération sociale attribuée à un statut quelconque, en l'occurrence l'enseignement professionnel et technique. Et pour éviter toute confusion nous faisons la distinction entre le métier d'un côté et l'enseignement de l'autre. Car le métier n'est pas nécessairement contaminé par ce dont souffre l'enseignement.

Celui-ci souffre de préjugés qui ne sont pas à son avantage. Historiquement, il était destiné à subvenir aux besoins des orphelins, des nécessiteux et des handicapés en matière de formation, d'inclusion et d'adaptation à la vie économique et sociale.

Les principaux centres d'enseignement ont été créés par des associations caritatives. Et ce n'est qu'à partir des années 60 qu'une attention particulière a été accordée par l'Etat au secteur public de

l'enseignement. Elle a fait suite aux recommandations de la mission IRFED<sup>(1)</sup> pour le développement. Mais cette attention n'a pas été suffisamment entretenue. Le secteur privé a témoigné d'une dynamique plus soutenue. Actuellement 90% des écoles, centres et instituts d'enseignement relèvent du secteur privé et assurent la formation à 75% du total des étudiants dans ce domaine (*tableau n°1*). Mais à l'exception de quelques centres et instituts privés de réputation respectable la diffusion des écoles n'a pas été suffisamment contrôlée. Bon nombre d'entre elles fonctionnent dans des conditions qui ne satisfont pas aux normes (exiguïté des locaux, insuffisance des équipements, personnel enseignant insuffisamment qualifié, etc.). Ce qui n'a pas contribué à améliorer l'image de cet enseignement.

A ces considérations s'ajoutent d'autres de nature pédagogique qui portent atteinte à l'estime dont doit être investi cet enseignement. Il s'agit de la relation qui le lie au blocage scolaire dans la formation académique. Ainsi il est devenu un lieu commun que l'enseignement technique et professionnel constitue l'issue aux élèves qui n'ont pas fait leurs preuves dans la formation académique, ou qui ont connu des blocages dans cette formation. Les étudiants professionnels et techniques seraient, à cet égard, des rejetons de la formation académique.

Des affiches publicitaires maladroites renforcent cette impression. Elles s'adressent aux «élèves qui n'ont pas eu la chance de passer les examens officiels» et les invitent à rejoindre la formation professionnelle et technique. D'autre mettent à pied d'égalité dans leurs affiches «ceux qui ont réussi leurs examens avec ceux qui ont échoué» et les incitent à la dite formation.

---

(1) C'est en mars 1959 que le Président F. Chéhab confia au R.P. Louis-Joseph Lebreton et à son «Institut de Recherche et de Formation en vue du Développement» (IRFED) la tâche de mener une étude générale sur la réalité et la situation du Liban, en vue d'établir ses besoins et ses possibilités de développement. Les travaux effectués, sur tout le territoire libanais et dans tous les secteurs, par une équipe franco-libanaise se poursuivirent durant les deux années 1960 et 1961. Les résultats furent publiés dans un rapport en trois volumes sous le titre: «*Besoins et possibilités de développement au Liban*», Beyrouth, 1961.

Cette image de l'enseignement professionnel et technique n'est donc pas irréprochable. Elle correspond à un climat qui prévaut dans le pays. 69.83% reconnaissent d'après le sondage d'opinion du quotidien An-Nahar, mentionné ci-dessus, que l'orientation professionnelle et technique constitue une solution au problème du chômage qui sévit dans le pays. Mais en contrepartie cette orientation ne les attire pas. Ceux qui ont choisi l'orientation académique universitaire pour eux-mêmes ainsi que pour les leurs représentent 66.33%. Ils ont été questionnés sur les raisons à ne pas porter leur choix sur la formation professionnelle et technique. Les réponses recueillies montrent que 21.88% attribuent les raisons à des considérations sociales. Les autres les attribuent soit à l'insuffisance des instituts de formation professionnelle et technique (34.38%) soit à l'insuffisance dans l'orientation (33.48%), les autres se sont abstenus (10.27%). Pour notre part nous croyons que l'insuffisance évoquée, tout en étant réelle, ne nie pas nécessairement les considérations sociales. Elle les dissimule derrière d'autres considérations plus objectives. D'un autre côté ce même sondage montre qu'au fur et à mesure que l'on descend dans l'échelle sociale le taux des gens qui manifestent plus d'intérêt à la formation professionnelle et technique augmente. Ainsi dans les couches sociales supérieures le taux est de 14.89%. Il s'élève à 19.84 % dans les couches moyennes, et atteint 39.58% dans les couches inférieures. Ce qui prouve que l'attitude vis-à-vis de cet enseignement est fonction de la position socio-économique dans la hiérarchie sociale.

Cette ambiance générale trouve son expression dans notre propre enquête effectuée auprès des employés titulaires de diplômes professionnels et techniques.

Ainsi 10% d'entre eux seulement ont été encouragés par leurs parents dans le choix qu'ils ont effectué, contre 4% qui n'ont pas reçu l'accord de leurs parents. Quant aux autres, leurs parents semblent avoir été neutres. Ils se répartissent entre 47% auxquels leurs parents ont laissé la liberté de choix et 40% dont leurs parents ont été simplement d'accord (*tableau n°14*).

Cette attitude neutre n'est pas en principe dans les habitudes des

parents au Liban. Quant il s'agit de l'avenir de leurs enfants ils se considèrent des partenaires à part entière dans le choix. Souvent ils le suggèrent, des fois ils le dictent. L'enfant de son côté admet cette participation, la sollicite parfois et en tient compte en principe. A notre avis la neutralité dont les parents ont témoigné dénote plutôt une attitude de résignation, un assentiment sans conviction.

Cette image défavorable, en principe, ne semble pas se reproduire chez les employés: 16% seulement d'entre eux regrettent le choix pour des considérations sociales (le taux de 16% est déduit du 20.9% dans le *tableau n°15.1*); 74% font le même choix s'ils avaient à le refaire (*tableau n°15*); 73% conseillent à leurs enfants ou à leurs proches de choisir l'enseignement technique et professionnel contre 26% qui ne le font pas (*tableau n°27*). Les raisons que ces derniers relatent traduisent le souci d'un statut social et pécuniaire meilleur (*tableau n°27.1*).

Est-ce là un signe positif pour une meilleure acceptation de l'enseignement technique et professionnel dans la société libanaise?

## 2- Le revenu

Le revenu sera considéré en fonction du revenu moyen du ménage toutes sources comprises. A cet effet nous allons faire référence à deux études sur le revenu moyen. Elles ont été effectuées en 1996<sup>(2)</sup>. La première estime ce revenu à 864.4 U.S.\$ par mois. La deuxième l'évalue entre 909 et 1000 U.S.\$ par mois. Les deux s'accordent sur le fait que le revenu du ménage, toutes sources comprises, est supérieur au revenu provenant du seul salaire d'environ 30 à 31% en moyenne.

En nous référant au *tableau n°23.1* nous pouvons déduire, par un simple calcul, que les revenus des employés varient entre 260 U.S.\$ par mois et 1300 U.S.\$ par mois. Le revenu moyen de ces employés est de 607 U.S.\$ par mois. Il correspond à un âge moyen de 30 ans (*tel que extrait du tableau n°6*), et à une ancienneté dans l'exercice du métier de 10 ans (*tel que extrait du tableau n°16*). Ce revenu équivant sensiblement à trois fois le salaire minimum (200 U.S.\$) et au tiers

(2) Reach Mass et le groupe de professeurs à la «LAU», op. cit.

du revenu d'un professeur à l'Université Libanaise ayant le même nombre d'ancienneté dans l'enseignement.

Tenant compte des origines sociales et économiques des employés, qui sont modestes et du revenu moyen du ménage, l'on estime les revenus décents mais insuffisamment incitatifs au choix de l'enseignement professionnel et technique.

Mais la modestie relative du revenu est compensée dans une large mesure par les opportunités de travail qui s'offrent aux techniciens en général, au moment où le chômage atteint presque 15% de la population active. Les catégories socio-économiques inférieures sont conscientes de cette réalité: 68.62% dans ces catégories l'admettent selon le sondage d'opinion du An-Nahar mentionné. Et ce résultat corrobore avec celui que l'on dégage à la lecture du *tableau n°27.1* de notre enquête, où 69% des employés conseilleraient aux leurs de choisir l'enseignement technique et professionnel pour des raisons relatives aux possibilités accrues dans les opportunités de travail.

### 3- L'intérêt du métier de technicien ou de professionnel

Le métier est dit intéressant dans la mesure où il procure à celui qui l'exerce l'épanouissement et la réalisation de soi-même. L'individu, dit-on, s'y retrouve et par conséquent s'y donne.

En nous renvoyant aux opinions sanctionnées dans le *tableau n°27.1*, nous constatons que les raisons citées par 69% de ceux qui conseilleraient aux leurs de choisir l'enseignement technique et professionnel évoquent dans leur «discours» sur le métier des termes qui rappellent «l'amour», «la créativité», «la liberté», «le métier agréable», «on peut y briller», «... devenir propriétaire de son travail»...

Et sur les 74% qui choisiraient l'enseignement technique et professionnel s'ils avaient à refaire leur choix (*tableau n°15*), 66% ont justifié leur attitude par «l'amour» du métier et le «domaine vaste» qu'il assure (*tableau n°15.1*).

En revanche, ceux qui ont manifesté une attitude négative, c'est-à-dire ceux qui ne feraient pas ce choix (24%) ainsi que ceux qui ne

conseilleraient pas aux leurs de le faire (26%) (*tableaux n°15 et 27*), semblent davantage préoccupés par les deux autres éléments constitutifs de l'image du métier; à savoir le prestige et le revenu qui se répètent souvent dans leur «discours» (*tableaux n°15.1 et 27.1*).

Cet intérêt manifeste pour le métier trouve son origine dans un souci caractéristique du milieu. Celui d'être un jour «le propriétaire de son travail». «Avoir son propre atelier»... «Avoir son propre garage»... «Etre libre dans l'exercice de son métier»... «Ne pas rester salarié toute la vie»... etc, sont des expressions qui reviennent souvent soit dans le sens affirmatif soit dans celui négatif, dépendant de l'évocation des avantages du métier ou de ses inconvénients (*tableaux n°15.1 et 27.1*). Ce qui marque une tendance aux professions et aux métiers indépendants.

Cette tendance n'est pas étrangère à la mentalité des gens du pays. Dans cette perspective le statut salarial dans le métier constitue pour l'employé une période durant laquelle il acquiert de l'expérience, prend contact avec le marché, constitue la petite somme dont il a besoin et à la première occasion «s'affranchit» des contraintes du salariat et s'établit en professionnel indépendant dans sa propre entreprise. Et très souvent le technicien salarié entretient en parallèle de son emploi des activités professionnelles à son compte. Ces activités prennent soit la forme d'une entreprise personnelle soit la forme d'une clientèle qu'il dessert en dehors de ses heures d'emploi. Ce qui lui assure des rentrées supplémentaires. A cet égard le métier de technicien se prête à satisfaire les aspirations et les attentes des jeunes ambitieux d'un statut professionnel indépendant et susceptible de leur procurer la liberté de manœuvre et d'action dans l'exercice de leur métier.

En conclusion on peut retenir que l'enseignement technique et professionnel est victime, dans la conscience collective, de préjugés qui ne sont nullement à son avantage. Les considérations de prestige social jouent en sa défaveur. Cependant les opportunités de travail, le revenu et l'intérêt que le métier peut assurer sont de nature à compenser la déchéance dont il fait objet. Cette compensation est manifeste chez ceux qui l'ont choisi. Mais elle n'a pas atteint l'étendue

suffisante à remettre en cause les fondements mêmes de ces préjugés dans la conscience du grand public.

### III- La disponibilité de l'enseignement

Nous entendons par «disponibilité de l'enseignement» la diffusion dont il fait objet et qui doit normalement le rendre accessible sans contraintes majeures.

Trois variables seront retenues: La répartition géographique des écoles, la disponibilité des spécialisations et les charges scolaires.

#### 1- La répartition géographique des écoles

311 écoles, centres et instituts de formation se répartissent sur le territoire national et dispensent l'enseignement à 42484 étudiants. 90% d'entre eux appartiennent au secteur privé et assurent la formation à 75% du total des étudiants, contre 10% qui relèvent du secteur public et dont le nombre d'étudiants représente 24.3% du total (*tableau n°1*).

La répartition géographique accuse une forte concentration à Beyrouth et dans sa banlieue (à noter que la banlieue de Beyrouth englobe une importante partie côtière de la région du Mont-Liban. Cette partie est à forte densité démographique) (*tableau n°2*).

Par contre dans les régions périphériques (le Nord, le Sud et la Békaa), ainsi que dans les parties centrales et hautes du Mont-Liban, le nombre des établissements est réduit.

Cette répartition semble être fonction de la disponibilité des étudiants. D'autant plus que l'on remarque que le nombre de ceux-ci varie entre quelques petites dizaines dans certaines écoles et plusieurs centaines, voire des milliers dans d'autres (*tableau n°3*). La fréquentation élevée s'observe dans les écoles, centres et instituts qui dispensent l'enseignement dans plusieurs domaines de spécialisations et dans tous les cycles de formation. Ils sont implantés dans Beyrouth et sa banlieue.

Cette variabilité dans la répartition, en même temps qu'elle peut

être justifiable par l'indisponibilité des étudiants, réduit la place que doit occuper l'enseignement technique et professionnel dans la conscience collective dans plusieurs régions.

## **2- La disponibilité des spécialisations**

Deux observations sont à retenir: tout d'abord les branches de spécialisation ne sont pas toutes disponibles dans tous les établissements; et ensuite certaines sont plus répandues que d'autres. Par conséquent la disponibilité n'est pas uniformément répartie.

En premier, nous constatons qu'à l'exception de quelques uns des établissements qui offrent des possibilités de formation dans différentes spécialisations relevant de plusieurs domaines, nombreux sont ceux qui dispensent l'enseignement dans des domaines restreints (par exemple celui du commerce exclusivement ou de la communication et de l'électronique ou des soins médicaux ou de la couture... etc). Et leur concentration à Beyrouth et dans sa banlieue, offre de fait beaucoup d'opportunités aux jeunes qui résident dans cet espace géographique. Ce dont ne profitent pas les habitants des autres régions. Dans celles-ci l'éventail de choix se réduit à quelques spécialisations dans certains cycles. Et le plus souvent dans des domaines qui ne répondent pas aux besoins des marchés régionaux de l'emploi. Dans la région de la Békaa par exemple aucune formation dans l'agriculture n'est dispensée. Alors que l'activité économique principale de cette région consiste dans l'agriculture et l'industrie agro-alimentaire.

En second lieu les spécialisations dans les métiers de bureau et de services commerciaux (secrétariat, compatibilité, marketing...) ont connu et ne cessent de connaître une expansion particulière. Dans les écoles du secteur privé elles sont plus répandues que celles dans les autres métiers. Ce qui s'explique, dans une bonne part, par les charges élevées que l'enseignement dans les autres spécialisations exige en matière d'équipements de laboratoires et d'ateliers nécessaires pour la formation.

Le corollaire de cet état des choses est une forte concentration des étudiants dans les branches de spécialisation dans les métiers de

bureau et de services commerciaux (*Voir chapitre 3*). D'autant plus que les charges scolaires dans les autres branches sont élevées, et que la demande du marché se fait toujours sentir dans les premières. Plus de 50% d'annonces d'offre d'emploi portent sur des spécialisations dans la bureautique, le commerce, la vente, la comptabilité, etc. (*voir annexe n°2*).

### 3- Les charges scolaires

En supposant, à juste titre d'ailleurs, que les catégories qui manifestent relativement plus d'intérêt à l'enseignement technique et professionnel sont celles défavorisées ou moyennes inférieures, les charges scolaires revêtent à cet égard une importance à ne pas négliger. Elles peuvent constituer un obstacle devant le choix de cet enseignement.

A l'exception des écoles publiques qui sont gratuites et d'autres à caractère caritatif, qui sont semi-gratuites, la majorité des établissements sont à but lucratif. Ce qui indispose les familles concernées. Surtout que le secteur public n'offre sur le marché qu'une trentaine d'écoles disséminées dans toutes les régions et dont les capacités d'accueil ne sont pas suffisantes.

Les scolarités annuelles dans certaines spécialisations surtout dans celles à caractère appliqué, peuvent atteindre facilement 2500 U.S.\$. Ce qui est relativement élevé par rapport aux catégories intéressées.

Nous pouvons conclure ce qui suit:

En premier lieu une forte concentration des écoles, centres et instituts ainsi que des spécialisations et des cycles de formation, s'observe à Beyrouth et dans sa banlieue. Ce qui rend la disponibilité de l'enseignement tributaire d'une répartition déséquilibrée. De plus les régions souffrent de manque dans les spécialisations qui satisfont leurs besoins dans leurs activités économiques principales.

En second lieu les spécialisations relatives aux métiers de bureau et de commerce sont répandues sans commune mesure avec celles relatives aux métiers dans d'autres domaines.

En troisième lieu les charges scolaires rendent certaines

spécialisations inaccessibles aux candidats des couches défavorisées. Les écoles publiques et celles à caractère caritatif ne peuvent suffire que partiellement à satisfaire les besoins en la matière.

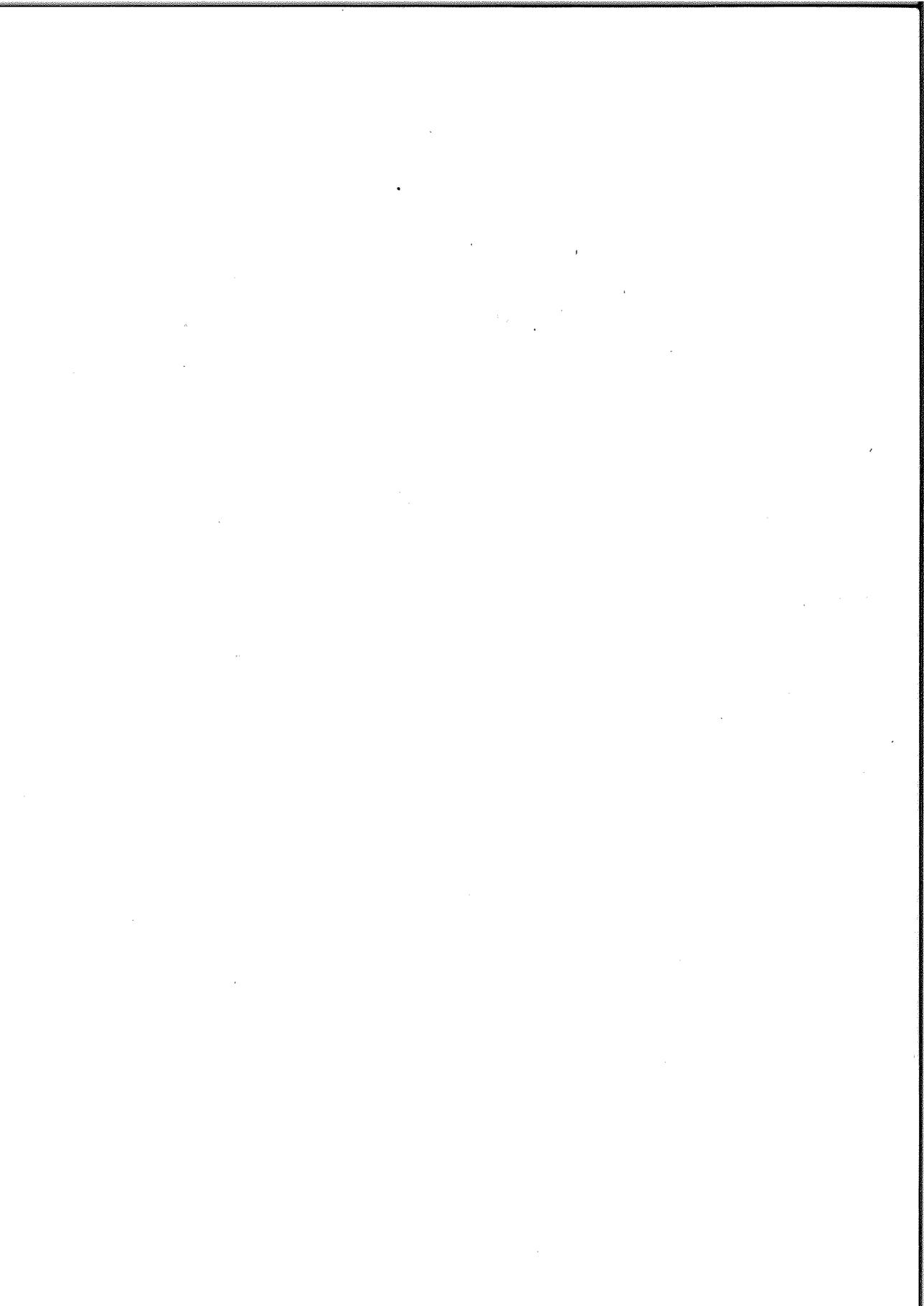
## **Conclusion**

Les élèves qui choisissent l'enseignement technique et professionnel ne font pas au départ objet d'orientation professionnelle basée sur une évaluation de leurs aptitudes personnelles selon les techniques psychologiques et psychotechniques connues. Cette orientation n'a pas d'existence dans le système. Il s'agit donc moins de critères de choix que de facteurs qui président au choix. Ceux-ci s'identifient au blocage scolaire, au hasard et à la condition socio-économique inférieure.

La majorité de ces élèves sont des candidats au cycle technique. Le cycle professionnel n'attire qu'une minorité.

Dans ces conditions deux séries de contraintes affectent le choix de cet enseignement. La première se rapporte au milieu qui n'y est pas très accueillant en terme de prestige, dans un climat d'absence de l'information susceptible de rectifier la situation. Quant à la deuxième, elle se rapporte à la disponibilité de l'enseignement qui n'est pas uniformément réparti sur le territoire, ainsi qu'aux charges scolaires qui pèsent lourd sur les budgets familiaux des catégories concernées.

En contrepartie, les opportunités de travail, les revenus et l'intérêt dans le travail qui s'offrent aux métiers issus de l'enseignement technique et professionnel reflètent des conditions propices à son expansion.



## **CHAPITRE TROISIEME**

### **La formation technique et professionnelle**

Le processus de formation remplit essentiellement deux fonctions qui sont, en même temps, deux objectifs:

1. Préparer l'individu à être un membre intégré à la société, en lui donnant un bagage suffisant de connaissances, de savoirs, de modèles de comportement, et de valeurs culturelles, sociales et éthiques.

2. Faire acquérir à cet individu un certain nombre de compétences et d'aptitudes productives particulières, qui l'aident à gagner sa vie, et à participer efficacement au développement et au relèvement du niveau socio-économique de sa société.

#### **I- L'importance de la formation technique et professionnelle**

Il est évident que les situations culturelles et scientifiques se répercutent toujours et sont en interaction avec les situations sociales et économiques, et que le développement culturel, scientifique et technologique d'une société a toujours été en relation directe avec son développement et sa croissance socio-économique. En effet, l'étude précise de l'histoire du développement des sociétés modernes montre que le progrès de ces sociétés était toujours précédé, ou au moins en parallèle, par le développement de leurs forces actives qui est dépendant, nécessairement, du niveau de leur développement éducatif en général, et de celui de l'enseignement technique et professionnel en particulier.

C'est pourquoi dans les pays développés, et ceux qui veulent réellement se développer, l'objectif le plus important est de réaliser le

développement total de leurs ressources humaines et, surtout, de leurs forces actives, pour pouvoir réaliser leurs plans de développement dans les différents secteurs économiques et sociaux. En effet, tous les chercheurs, surtout dans les domaines économiques, sont d'accord pour considérer le processus de la formation éducative comme un processus d'investissement dont on peut évaluer la valeur et la part dans l'économie nationale. Ainsi, dans les pays développés, la part de la participation de la main-d'œuvre active au produit national dépasse souvent les 70%, alors que les capitaux investis dépassent rarement les 25 ou 30%.

Aussi les statistiques, surtout des pays développés, prouvent-elles que le revenu moyen d'un individu correspond, le plus souvent, à la durée qu'il a passée en formation. En effet les systèmes de formation participent activement à relever le niveau général de cet individu; car l'objectif de la formation technique est de faire acquérir à l'individu les aptitudes et les compétences qui ne sont pas naturelles en lui, et qui sont nécessaires pour qu'il soit plus productif; et, ainsi, assurer les besoins du pays, surtout à moyen et long termes, en main-d'œuvre qualifiée dotée de dynamisme et d'esprit de créativité.

C'est pourquoi tous ces pays investissent des efforts énormes pour améliorer leurs systèmes éducatifs et les différentes formes de formation et de recyclage, même pour les personnes adultes et déjà formées; car la société moderne se caractérise, non seulement par un haut niveau de science et de technologie, mais surtout par la rapidité d'un changement permanent qui remet continuellement en question les techniques (outils, machines...), les méthodes d'organisation et de gestion et les structures sociales du travail (structure des entreprises, division du travail...).

Ce changement est tellement rapide, et quelquefois tellement radical, qu'un diplômé technique et professionnel (même universitaire), à peine gradué pour passer à la vie active et professionnelle, découvre qu'il est déjà dépassé dans le domaine de sa spécialisation et qu'il a besoin d'une réadaptation, sinon d'une nouvelle formation.

Ainsi la formation de la main-d'œuvre, à tous les niveaux, reste un problème de recherche et de réflexion permanentes dans tous les pays

qui veulent poursuivre leur chemin de développement et de croissance. C'est par la formation que les pays occidentaux cherchent, essentiellement, à trouver des solutions au grave problème du chômage, spécialement celui des jeunes. Ce n'est donc pas seulement le processus de développement et de production qui dépend de la formation technique et professionnelle, mais tout le problème de l'équilibre social aussi.

## II- La formation technique et professionnelle au Liban

Pour pouvoir étudier la formation technique et professionnelle au Liban, deux voies sont possibles:

La première consiste à analyser l'input de cette formation, à savoir: les programmes d'enseignement; les méthodes d'enseignement; les écoles et leurs équipements; le corps administratif et le corps des enseignants et leurs qualifications; etc.

La deuxième consiste à dégager, à partir de l'output de cette formation, c'est-à-dire les diplômés déjà actifs et les entreprises qui les emploient, les réactions et les évaluations de ces diplômés et des responsables de ces entreprises concernant la formation déjà reçue.

Cette seconde voie est plus en adéquation avec l'esprit et l'orientation de notre recherche. C'est pourquoi nous avons essayé de dégager, à partir des trois enquêtes, un certain nombre d'indices et de réponses qui touchaient indirectement au problème de la formation, et ainsi pouvoir analyser quelques aspects importants de cette formation technique et professionnelle.

A la question «D'après votre expérience professionnelle, de quelle façon l'enseignement technique vous a-t-il préparé pour exercer votre spécialisation», 54% ont répondu qu'ils considéraient la formation qu'ils avaient reçue comme «suffisante» pour les préparer à la vie active et professionnelle (*tableau n°19*).

Ce taux de 54%, qui dépasse à peine la moitié des réponses, n'est pas le signe d'une attitude favorable et enthousiaste envers la formation reçue; il semble, plutôt, dénoter un jugement négatif concernant la qualité de cette formation. A quoi cela est-il dû? Quand

on a demandé, à ceux qui jugeaient que leur formation était «insuffisante», de donner leurs raisons, 38% ont répondu que la «formation pratique était insuffisante» et 27% que les «équipements étaient insuffisants» (*tableau n°19.1*).

Aussi, quand tous les enquêtés, y compris donc ceux qui disaient que leur formation était «suffisante», furent invités à donner leurs suggestions afin d'améliorer la situation: 22% ont demandé qu'il y ait plus de stages, 21% une amélioration des équipements, et 16% un changement dans les programmes de formation (*tableau n°19.2*). Par conséquent environ 60% voient dans le contenu, les aspects pratiques et les équipements les points qui posent le plus de problèmes dans la formation reçue.

D'ailleurs, cette attitude se vérifie plus encore quand nous l'analysons en fonction de la variable sexe. En effet, nous constatons une différence significative entre les attitudes des hommes et celles des femmes; car ce sont les femmes qui paraissent les plus satisfaites de la formation qu'elles ont eue avec 64% (+10 points sur la moyenne générale 54%), contre 47% seulement pour les hommes (-7 points) qui expriment, par contre, une attitude assez défavorable avec 45% (+8 points, la moyenne générale étant de 37%) (*tableau n°19.3*). Cette différence devient compréhensible si nous la lions au fait que les jeunes filles choisissent, dans leur grande majorité, des spécialisations qui exigent peu d'équipements et de laboratoires: secrétariat, informatique, esthétique...

Cette critique de la formation délivrée actuellement apparaît, bien que d'une manière sous-jacente, dans l'attitude des chefs d'entreprises qui ne semblent pas favoriser beaucoup ceux qui détiennent un diplôme ni dans l'offre d'emploi, ni dans l'embauche, ni dans le salaire<sup>(1)</sup>. En effet, le manque d'intérêt des chefs d'entreprises, vis-à-vis de l'enseignement technique et professionnel, apparaît dans leur réponse à la question «si leur établissement était prêt à participer à la formation des étudiants des écoles techniques»: 28% ont répondu par un non catégorique, alors que 59% se contenteraient de permettre à

(1) Voir le chapitre quatre

ces étudiants de «suivre des stages dans leurs établissements»; 2% seulement accepteraient d'aider dans le financement et les équipements des écoles, et 5% seraient favorables à ce que les établissements, les entreprises industrielles et les Associations prennent en charge des écoles pour la formation technique et professionnelle. (tableau n°41).

Ces résultats nous permettent de dire que la formation professionnelle et technique, dans son état actuel, n'est pas en mesure de convaincre de son utilité ni les jeunes pour s'y orienter en masse, ni les entreprises pour y voir leurs intérêts et y avoir recours.

D'ailleurs, l'état des écoles qui délivrent cet enseignement et la qualité du corps enseignant peuvent éclairer ce problème.

### 1- Les écoles

Concernant les écoles en tant que bâtiments et équipements, une enquête<sup>(2)</sup> sur la région de la Békaa montre que la moitié des écoles techniques et professionnelles de cette région, et qui appartiennent surtout au secteur privé, ont une superficie totale qui varie entre 150 et 500 mètres carrés; elles ne disposent d'aucun espace vital pour les récréations; elles occupent à peine dix petites salles pour donner des cours, surtout théoriques, réduits au strict minimum; ces écoles sont situées dans des locaux qui ne sont pas destinés originairement à l'enseignement mais à l'habitation, elles occupent des étages dans des bâtiments où le parterre est occupé par des magasins divers.

Cette situation des écoles de la Békaa peut-être généralisée aux autres régions, surtout dans les grandes villes comme Beyrouth et sa banlieue de la région littorale qui comprennent une majorité des écoles du secteur privé, ce secteur qui représente 90% du nombre des écoles professionnelles et techniques. D'ailleurs à regarder les résultats de notre enquête, portant sur le nombre des élèves dans chaque école (tableau n°3), nous constatons que la majorité de ces écoles sont des toutes petites écoles dont la situation (état des locaux, des équipements, des finances...), ne leur permet que de délivrer une

(2) Institut des Sciences Sociales, Section IV, L'état de l'enseignement technique et professionnel à la Békaa, 1986.

formation théorique, et surtout pratique, de bas niveau; en effet, 114 écoles (37%) ont moins que 50 élèves, et 74 écoles (24%) ont entre 50 et 100 élèves; alors qu'il n'y a que 46 écoles (14%) qui ont 250 élèves et plus.

## 2- Les enseignants

L'enseignement technique et professionnel n'a pas un problème de quantité, tout au contraire le nombre des enseignants est plus que suffisant. En effet, le nombre des élèves étant de 42484 et celui des enseignants de 6730 la ratio est de 6-7 élèves par enseignant. Cette proportion est elle-même un problème et dénote un grand gaspillage surtout au niveau des coûts. Cette situation s'explique par la petite taille des écoles et le nombre assez réduit des élèves, surtout dans le secteur privé; mais il se répercute sur la qualité de l'enseignement puisque ces enseignants sont engagés comme des contractuels pour un nombre très réduit d'heures, ce qui les oblige à s'éparpiller sur plusieurs établissements scolaires. Ces enseignants ne profitent donc pas d'une stabilité fonctionnelle et ils sont soumis à un changement fréquent de postes. En fait les enseignants contractuels assurent plus de 75% des heures et des matières d'enseignement.

Les diplômes de ces enseignants montrent que 55% disposent d'une Licence, et 23% n'ont que le BT ou la TS, c'est-à-dire qui sont presque du niveau de leurs élèves (*tableau n°5*). Or, même si les enseignants avaient des diplômes très qualifiés, une question se pose toujours à ce niveau: cela leur suffit-il pour pouvoir et pour savoir bien enseigner? N'ont-ils pas besoin d'une formation spéciale pour cette fonction d'enseignement? En effet, dans beaucoup de pays, même des plus avancés dans le domaine de l'enseignement technique et professionnel, l'expérience a montré que certaines catégories d'enseignants (surtout pour les matières pratiques et technologiques) ne peuvent être formés convenablement que dans le cadre d'un institut spécialisé dans l'enseignement technique et professionnel; car il n'est pas du tout évident qu'un grand ingénieur ou un bon technicien sache bien enseigner.

D'ailleurs ces enseignants ne profitent pas de recyclage et ne

disposent pas de bibliothèques spécialisées qui leur permettent, s'ils le veulent, de s'informer, d'être à jour et au niveau des nouvelles techniques et découvertes, d'utiliser et d'expérimenter des nouvelles méthodes d'enseignement. En fait, rares sont les écoles, même les plus importantes du secteur privé ou public, qui disposent d'un semblant de bibliothèque.

Or cette formation des enseignants manque actuellement au Liban. Pourtant en 1967 la Direction Générale de l'Enseignement Technique et Professionnel a pensé à ce problème de la formation des enseignants et elle a ouvert un Institut<sup>(3)</sup> qui a fonctionné durant quatre années consécutives délivrant 54 diplômes. Cependant cette Direction a fermé cet Institut sous prétexte d'une nouvelle organisation et elle a présenté plusieurs projets pour sa réouverture sans résultats tangibles jusqu'à ces quatre dernières années où cet Institut a repris son fonctionnement assurant, surtout, des sessions de formation. C'est pourquoi, nous pouvons dire que le problème de la formation des enseignants professionnels et techniques est l'un des graves problèmes que rencontre l'enseignement technique et professionnel au Liban.

### **III- Débuts et problèmes de l'enseignement technique et professionnel**

Bien que l'étude de l'input ne fût pas prise comme objectif de cette étude, car il exigeait d'autres méthodes d'investigation et devrait faire l'objet d'autres recherches plus ciblées, nous allons essayer, en nous basant sur quelques indices contenus dans la «fiche des écoles» et dans quelques rapports et études déjà faits, de tracer une image de l'état actuel de cette formation technique et professionnelle.

Il est indispensable de commencer par noter le manque fondamental de toute planification au niveau de l'enseignement technique et professionnel, chose indispensable pour décider d'une politique de développement dans ce domaine; ce manque provient essentiellement d'une absence fondamentale de statistiques précises

---

(3) Institut Pédagogique National d'Enseignement Technique (IPNET).

sur le marché du travail au Liban pour les différentes catégories de main-d'œuvre, et de ses possibilités d'avenir. C'est pourquoi l'enseignement technique, au Liban, a connu un développement anarchique sans définition ni des objectifs ni des besoins. En fait, même à l'heure actuelle, tout projet de plan fait pour l'enseignement technique et professionnel (par exemple, ouvrir de nouvelles écoles, décider des spécialisations à donner, etc.), se base sur des estimations non précises, provenant d'une simple observation directe du mouvement de la main-d'œuvre locale, et d'une analyse peu scientifique de l'offre et de la demande sur le marché de l'emploi.

### **1- Les débuts de l'enseignement technique et professionnel**

C'est en 1905 qu'il y a eu la création de la première école professionnelle à Beyrouth, «l'Ecole des Arts et des Métiers». Puis, après quelques années, des écoles similaires furent ouvertes à Tripoli, Zahlé, Saïda et Deir-El-Kamar. Cet enseignement, jusqu'à la fin des années cinquante, était resté purement professionnel et se limitait à certaines spécialisations comme la menuiserie, l'électricité, la mécanique, le tissage...

Il y a eu, aussi, durant cette période l'ouverture de quelques écoles privées qui délivraient un enseignement professionnel dans d'autres spécialisations comme le commerce, le secrétariat, la dactylographie, la sténographie...

Ce n'est qu'entre 1964 et 1967 que les bases effectives de l'organisation de l'enseignement technique et professionnel furent mises. Ce fut le décret 16980 du 27/7/1964 qui décida de l'organisation de la «Direction Générale de l'Enseignement Technique et Professionnel»; puis la loi 62/64 du 30/12/1964 qui organisa l'enseignement technique et professionnel privé, et qui est toujours en vigueur sans grand changement; et, enfin, le décret 7880 du 25/7/1967 qui définit surtout les diplômes à délivrer. La situation a peu changé, depuis, malgré quelques modifications dans les législations, les programmes et les diplômes. En fait, cet enseignement reste l'enfant pauvre qui, malgré toutes les déclarations officielles surtout ces dernières années depuis la création d'un Ministère de l'Enseignement Technique et

Professionnel, ne profite pas de l'intérêt qu'il mérite vue son importance primordiale évoquée dans la section précédente.

Plusieurs faits et données nous prouvent le désintérêt pour ce secteur vital, et l'on se contente d'un seul exemple: la part qui est allouée au Ministère de l'Enseignement Technique et Professionnel dans le budget de l'Etat, et qui est de l'ordre seulement de 0,66% pour l'année 1997.

## 2- Problèmes importants de l'enseignement technique et professionnel

En plus des problèmes graves déjà évoqués dans la section précédente: celui des locaux, des équipements, des qualités et de la formation du cadre enseignant, nous allons évoquer, ici, d'autres problèmes touchant cet enseignement.

### *a- La répartition en spécialisations*

La répartition des étudiants sur les spécialisations est un grave problème. En effet, il y a une très grande affluence sur un certain nombre de spécialisations qui deviennent inflationnistes pour le marché de l'emploi; alors que d'autres domaines, indispensables au pays, accusent un manque très important. Ainsi un rapport, fait en 1995, note que 46% des élèves sont dans les spécialisations administratives et économiques et 24% dans les domaines de l'électronique et de l'électricité, alors qu'il n'y a que 1 à 2% dans des domaines tels que la construction, l'impression, la confection... Et ce rapport de constater que «le fait que le Liban soit un exportateur de produits industriels (habillements; produits alimentaires; produits chimiques; équipements industriels; équipements sanitaires) n'est pas du tout reflété adéquatement dans la structure de son système d'enseignement technique et professionnel»<sup>(4)</sup>

Cette constatation est confirmée par les résultats de notre enquête auprès des diplômés employés, où 48% de ces diplômés qui travaillent appartiennent à des domaines de spécialisation qui relèvent des métiers de bureau et de commerce (voir tableau n°17 page 32).

(4) Institut for development Cooperation (IEZ), Heidelberg, *Technical Education and Vocational Training in the Lebanese Republic*, September 1995.

*b- Les besoins régionaux*

L'implantation des écoles techniques et professionnelles n'est pas nécessairement en adéquation ni avec les besoins, ni avec les possibilités des régions où elles sont implantées. Les spécialités de ces écoles ne sont pas définies sur des bases scientifiques selon les besoins de chaque région, ni selon ses richesses, ni selon les possibilités de son développement. Ceci revient à un manque dans les études détaillées sur les situations démographique, sociale, industrielle, agricole, touristique... des différentes régions libanaises. C'est là une des causes principales de la politique d'improvisation suivie, surtout dans le projet, à l'étude actuellement, de la création de nouvelles écoles officielles. A titre d'exemple nous relevons le fait que, dans l'enquête déjà mentionnée sur la région de la Békaa, il n'y a pas une seule spécialisation sur les 65 enseignées dans les 11 écoles qui soit en rapport quelconque avec le domaine agricole - pourtant la région est essentiellement agricole -; non plus avec le domaine touristique, alors que la région est un point d'attraction touristique pour des dizaines de milliers de visiteurs nationaux et étrangers chaque année, et qu'elle possède d'immenses richesses touristiques.

*c- L'orientation professionnelle*

«L'orientation professionnelle ne se limite pas à orienter l'étudiant vers une spécialisation convenante à ses goûts, ses capacités et ses compétences, mais dépasse ce stade pour être une traduction réelle de la politique de développement de l'Etat dans les domaines industriel et économique, de même qu'elle joue un rôle important dans l'orientation des étudiants de leur propre volonté vers des spécialisations adéquates et demandées sur le marché du travail.»<sup>(5)</sup> Or une telle politique de développement n'est pas encore clairement tracée, et les vrais besoins du marché du travail sont loin d'être connus et identifiés.

(5) Naccache N., *La nouvelle échelle éducative de l'enseignement technique et professionnel*, Direction Générale de l'Enseignement Technique et Professionnel, Beyrouth, 1995.

En fait, nous avons remarqué, dans le deuxième chapitre, que le choix de l'enseignement technique et professionnel n'était pas le fait d'une orientation: 4% seulement ont fait leur choix sur les conseils de leurs écoles. En fait dans quelques écoles de l'enseignement général, il existe un semblant d'orientation qui se limite à consacrer une séance pour les élèves des classes secondaires vers la fin de l'année scolaire, ou à la limite une demi journée, où des personnes viennent parler à ces élèves des différentes possibilités de spécialisation, surtout au niveau universitaire. Par conséquent nous pouvons assurer qu'une vraie orientation professionnelle, c'est-à-dire celle qui suit l'élève depuis les classes primaires ou complémentaires pour découvrir, et lui faire découvrir, ses aptitudes et ses compétences pour l'orienter en fonction, n'existe pratiquement pas encore au Liban.

Or, il n'est plus besoin de prouver l'évidence de la nécessité d'une telle orientation pour l'amélioration de l'enseignement technique et professionnel, et pour l'amélioration de son image de marque dans une société qui, dans sa grande majorité, la considère encore comme un mal nécessaire pour ceux qui ne peuvent pas réussir autre chose.

### **Conclusion**

Ainsi, malgré certaines améliorations que nous pouvons constater depuis un certain temps: le taux de l'enseignement technique et professionnel atteint actuellement 13 à 15% de l'enseignement en général, alors qu'il ne dépassait pas 5% il y a quelques années, les efforts du gouvernement de construire de nouvelles écoles (projet de construction de 32 nouvelles écoles officielles), de changer les programmes, de faire des sessions de formation pour des enseignants... Malgré tout cela, la formation technique et professionnelle reste très faible et elle souffre de nombreux problèmes, surtout structurels, qui ne laissent pas prévoir un grand changement dans un avenir assez prochain; surtout que nous ne constatons pas le profil d'une certaine collaboration et coordination entre les différents acteurs concernés directement par cette formation, à savoir: le Ministère de l'Enseignement Technique et Professionnel, le secteur éducatif, les associations et les entreprises du marché de travail, les syndicats et autres forces actives de la société. Or, sans cet effort et ce

travail collectifs, la formation technique et professionnelle ne pourra pas disposer des moyens énormes, financiers, techniques et humains, dont elle a besoin pour pouvoir se développer.

## CHAPITRE QUATRIEME

### Conditions d'emploi et besoins

Il s'agit de savoir à quelles conditions effectives d'emploi, la main-d'œuvre titulaire de diplômes obéit, ainsi que les perspectives du marché quant aux besoins en spécialisations.

Les conditions d'emploi nous intéressent dans la mesure où elles se répercutent sur le choix au départ de l'enseignement professionnel et technique. D'autant plus qu'aux côtés de la main-d'œuvre titulaire de diplômes, il s'offre sur le marché une autre catégorie de praticiens spécialistes dans différents domaines. Ceux-ci ont acquis leurs connaissances par l'apprentissage pratique ou par le procédé du «*on-the-job-training*». Ils peuvent exercer le métier à l'initiative de leurs employeurs sans restriction, tel un permis d'exercice comme il est d'usage dans les pays avancés. De fait, ils font la concurrence aux diplômés et représentent un modèle reconnu d'accès aux métiers sans formation professionnelle ou technique scolaire préalable.

Ces conditions d'emploi trouvent leur expression de deux manières: tout d'abord dans l'intérêt que manifestent les employeurs vis-à-vis des détenteurs de diplômes; et ensuite, dans la satisfaction de ceux-ci quant aux débouchés qui s'offrent à eux et quant à leur statut dans le métier et dans l'exercice de celui-ci.

L'hypothèse retenue stipule que les titulaires de diplômes doivent, en principe, jouir de conditions d'emploi relativement avantageuses: embauche, salaire, promotion,... etc.

Les indicateurs sur ces conditions seront recherchés auprès et des employeurs et des employés diplômés. Les deux catégories d'acteurs

seront sollicitées, chacune dans son optique, à se prononcer sur sa propre perception et à rendre compte de la situation effective dans laquelle elle se trouve engagée. Et c'est à l'intersection des données relatives aux deux optiques qu'une conclusion sur l'état actuel et les perspectives d'avenir sera formulée.

Quant aux besoins en spécialisations, ils se posent dans la perspective de l'état actuel et de celui d'un avenir proche, conjointement aux besoins de la modernisation des techniques et des procédés de production. En effet, après les années de guerre la reconstruction et la relance de l'économie impliquent une main-d'œuvre spécialisée dans certains secteurs prioritaires. Or il semble qu'une certaine pénurie soit ressentie dans ces secteurs tel: l'énergie, la construction, l'industrie alimentaire, le textile et la confection, l'hôtellerie et les communications. Ces secteurs sont à caractère vital. Certains concernent directement l'infrastructure du pays qui a été fortement éprouvée. D'autres peuvent, de par le taux élevé de valeur ajoutée qu'ils réalisent, avoir des retombées bénéfiques et importantes sur l'expansion de l'exportation et la création de nouveaux emplois.

Le recherche se propose de déterminer le degré de prise de conscience de ces besoins dans les différents secteurs d'activité et d'en faire l'état dans la perspective d'une recherche ponctuelle à entreprendre plus tard.

les indices sont à détecter auprès des employeurs et des employés, ainsi que dans les fiches des écoles professionnelles et techniques. Celles-ci nous renseigneront sur le flux de la main-d'œuvre spécialisée attendue sur le marché de l'emploi dans les différentes branches de spécialisation durant les quatre années à venir.

Le résultat escompté devrait servir d'indication générale à une politique d'orientation professionnelle et technique.

## **I- Les conditions de l'embauche**

Nous entendons par «conditions de l'embauche» celles qui accompagnent les opérations qui s'effectuent depuis l'offre de l'emploi jusqu'à la prise de la décision d'engager l'employé. Ces

opérations englobent les moyens et les procédés utilisés pour annoncer le besoin ainsi que les critères de choix entre les différents candidats.

Le but recherché est de savoir dans quelles conditions les titulaires de diplômes prennent contact avec le marché de l'emploi en comparaison avec les praticiens sans diplômes.

Il s'agira d'analyser les réponses à une double séquence de questions. La première est adressée aux employés diplômés, la deuxième aux employeurs. Chaque séquence fait, en principe, objet de validation de la part de l'autre.

L'offre de l'emploi, la détention de diplômes et les niveaux privilégiés constitueront les principales dimensions à appréhender.

### **1- L'offre de l'emploi**

Elle correspond à la première opération, à savoir: l'annonce du besoin de la part des patrons et la prise de connaissance de ce besoin de la part des candidats à l'emploi.

Il s'avère que les deux parties s'accordent sur le fait que «les relations de connaissance», c'est-à-dire la connaissance mutuelle directe ou indirecte entre employeur et candidat à l'emploi, correspondent au procédé le plus efficace. Il s'agit de possibilités d'introduction du candidat auprès de l'entreprise ou de l'employeur lui-même. En effet 47% des patrons et 46% des employés ont déclaré que l'embauche s'est effectuée sur la base de «relations de connaissance». (*tableaux n°20 et 34*).

Ce procédé est très connu localement. Il est pratiqué sur une vaste échelle. D'autant plus que la société libanaise s'y prête. Une société d'interconnaissance, où tout le monde connaît presque tout le monde.

Le procédé qui occupe la deuxième place, d'après les avis des employés, semble être celui basé sur «la présentation d'une demande d'emploi». 35% évoquent qu'ils étaient embauchés sur des demandes personnelles d'emploi présentées à leur initiative aux entreprises. Ce qui nous pousse à supposer que l'offre d'emploi de la part des patrons peut être provoquée par les candidats eux-mêmes. Il s'agit d'un

procédé qui nous paraît être l'apanage des détenteurs de diplômes par rapport aux praticiens. Sur le marché local, il est pratiqué aussi bien par les universitaires que par les pré-universitaires. Ainsi à sa promotion, muni de son titre, le candidat s'offre directement aux différentes entreprises, dans l'espoir de décrocher un emploi. De leur côté, les entreprises, surtout celles qui sont de taille plus ou moins importante, sont généralement accueillantes à ces demandes. Celles-ci constituent pour les entreprises des réserves auxquelles elles ont recours dès qu'une vacance ou un nouveau besoin se manifeste.

Quant au procédé de l'annonce du besoin par l'intermédiaire des médias, particulièrement des quotidiens, nous constatons qu'il occupe la deuxième place chez les patrons. Ceux qui y ont recours constituent 28%. Mais les employés qui en profitent présentent un taux réduit de 8% seulement. Cette inefficacité relative de ce procédé est explicable par l'importance de celui des «relations de connaissance» ainsi que par l'insuffisance à la base de l'offre elle-même et le recours des candidats à la provocation de la dite offre par des demandes personnelles.

Les bureaux privés spécialisés dans l'emploi sont de l'avis des deux parties, d'une importance négligeable. Ils sont récents sur le marché et d'envergure très limitée en matière d'emplois techniques. En revanche ils sont plus actifs dans l'offre d'emploi à des niveaux supérieurs (universitaires).

Et ce qui attire l'attention, c'est le rôle très modeste dont s'acquittent les écoles et les centres de formation professionnelle et technique pour assurer des débouchés à leurs étudiants. 15% des employeurs contre 6% des employés ont déclaré avoir embauché ou être embauchés par l'intermédiaire de ces écoles et centres. Ce qui dénote des relations publiques insuffisamment entretenues de la part des établissements de formation avec le marché de l'emploi. De quoi se demander si la correspondance entre la formation et les besoins ne souffre elle-même d'une déconnexion structurelle?

## **2- La détention du diplôme**

Dans les conditions requises, la possession d'un diplôme ne semble pas au départ inquiéter les patrons. 63% d'entre eux ne

l'exigent pas dans leurs annonces publiques. (*tableau n°35*).

L'analyse des annonces dans un quotidien local très répandu, *An-Nahar*, tout au long du mois d'octobre 1996, confirme cette observation. Sur 1054 annonces (dont nombreuses font l'objet de répétition quotidienne qui peut s'étendre sur quelques jours), toutes spécialisations techniques pré-universitaires confondues, 113 seulement font mentions explicites de diplômes, soit 10.7% (*voir annexe n°2*). Evidemment, bon nombre de ces emplois font implicitement objets de diplômes tels par exemple les emplois relatifs à l'informatique et à la comptabilité... Mais cette tendance marquée à ne pas mentionner la possession d'un diplôme précis, n'est pas, en principe, à l'avantage des titulaires de diplômes. Ceux-ci ne semblent pas jouir d'attention particulière dans les annonces.

Par contre, dans l'offre d'emploi à des universitaires le diplôme et la spécialisation constituent les premières conditions exigées.

Concernant les techniciens et les professionnels, le plus souvent les annonces font état, plus ou moins précis, des compétences spécifiques requises surtout en ce qui concerne l'expérience acquise, abstraction faite de la détention de diplômes. Ainsi le patron-annonceur est davantage soucieux de cibler les performances pratiques. Le diplôme ne semble pas le préoccuper au départ.

A nous en tenir aux réponses des employés (*tableau n°22*), nous constatons que 53% d'entre eux déclarent avoir été soumis à la condition d'être titulaires de diplômes. Tout d'abord, ce taux n'est pas impressionnant pour en déduire une indication sur une importance quelconque du diplôme aux yeux des patrons. Ensuite, il n'est pas certain que les réponses traduisent une situation effective de soumission à la dite condition. Ces cas peuvent être expliqués par le fait qu'à l'examen des dossiers soumis par les candidats, ceux-ci ont été interrogés sur leur possession de diplômes. Dans cette perspective le diplôme serait aux yeux des patrons un complément aux compétences demandées.

Cette constatation est plus ou moins validée dans l'analyse des réponses des employés à une question portant sur la manière dont se

conduit l'employeur lors de l'embauche, vis-à-vis du diplômé d'un côté et du praticien sans diplôme de l'autre (*tableau n°24*). Ainsi 33% affirment que l'employeur se conduit de la même manière vis-à-vis des deux. 8% émettent l'avis que celui-ci privilégie l'expérience par rapport au diplôme, contre 57% qui pensent que la préférence du patron va, en dernier lieu, aux diplômés qui possèdent de l'expérience.

Les avis semblent partagés. L'interférence entre l'apprentissage pratique et le diplôme est évidente, sans pouvoir toutefois pondérer chacun de ces deux termes.

Cette évidence est manifeste en se référant au *tableau n° 37.1*; ainsi chez 47% des patrons, le test ou l'examen qu'ils font subir aux candidats pour effectuer la sélection et arrêter leurs choix, porte sur des matières pratiques, contre 34% chez lesquels le test comprend une partie théorique et une autre pratique. Ce résultat corrobore avec celui relevé chez les employés (*tableau n°21*) où 50% d'entre eux ont subi des examens. Ces examens portent dans 30% des cas sur des matières pratiques seulement, dans 15% sur des matières pratiques et théoriques et dans 4% sur des matières exclusivement théoriques.

Cette tendance à accorder de l'importance à l'expérience, très souvent issue de l'apprentissage pratique, est éloquent dans la réponse des patrons à la question de savoir «à qui donneraient-ils pratiquement la priorité à l'embauche?». Ainsi sur 147 patrons qui ont répondu à la question, l'on retient 75 (51%), qui ont accordé la priorité à «l'expérience sans diplôme» contre 14 (9.5%) qui l'ont accordée au «diplôme sans expérience» (*tableau n°37*). Cette tendance est renforcée, en quelque sorte, par la pression des demandeurs d'emploi ayant de l'expérience sans diplôme, qui est plus forte que celle des demandeurs d'emploi avec diplômes. La différence est de 23% comme il ressort du *tableau n°36*.

A la lumière de ce qui précède, nous pouvons déduire que le diplôme ne semble pas constituer à lui seul une condition nécessaire et suffisante. L'apprentissage pratique lui fait concurrence. Et ce n'est qu'en cas d'égalité dans les compétences pratiques que la préférence peut aller aux titulaires de diplômes.

Mais cette importance de la pratique ne semble pas se répercuter sur tous les domaines de spécialisation avec la même force. Elle varie en fonction des spécialisations et des niveaux des diplômes. Et elle perd d'intensité avec le temps.

En effet, les patrons qui ont déclaré imposer le diplôme dans leurs offres d'emploi (*tableau n°35*), et qui représentent 36% du total des patrons, ont été sollicités de préciser les spécialisations correspondantes. Les résultats (*tableau n°35.1*) montrent ce qui suit: le domaine du commerce, de la comptabilité, de l'informatique et du marketing occupe la première place avec une fréquence d'observation de 41%. Celui de l'électronique, de la mécanique, de la télécommunication et de l'électricité occupe la deuxième place avec une fréquence de 25%. Celui des soins médicaux et médico-sociaux vient en troisième place avec 12%. Celui du tourisme, de l'hôtellerie et de la restauration occupe la quatrième place avec 10%. Quant aux autres domaines, leur fréquence correspondante varie entre 6 et 1%.

Mais l'observation des annonces, dans le quotidien An-Nahar (*voir annexe n°2*) semble donner des résultats légèrement différents. En effet, concernant la mention explicite du diplôme dans les annonces, on peut relever que les annonces qui mentionnent le diplôme et qui représentent 10.7% du total des annonces, se répartissent comme suit:

Les métiers paramédicaux occupent la première place avec un taux de 43.5% d'annonces exigeant le diplôme par rapport au total de l'offre dans ce secteur; viennent ensuite les métiers d'électroniciens, d'électriciens et de mécaniciens avec 27%; ensuite ceux d'hôtellerie et de restauration avec 10% et enfin les métiers dans le commerce, la comptabilité, l'informatique et le marketing avec 6%.

Ces deux ensembles de résultats permettent de déduire ce qui suit:

En tenant compte du fait que les métiers relatifs à l'informatique, au commerce et à la comptabilité... etc correspondent à des spécialisations qui exigent implicitement d'y être titulaire de diplômes, les métiers d'hôtellerie et de restauration s'avèrent être les plus concurrencés par la pratique. Les autres le sont à des degrés moindres et variables.

Il s'agit, inéluctablement, d'indications globales et primaires qui peuvent faire l'objet de vérifications supplémentaires plus approfondies, pour déterminer les domaines où le diplôme se trouve réellement concurrencé par la pratique.

Cerner ce problème de la compétition entre l'apprentissage pratique et la formation technique et professionnelle, pour réduire son effet à l'avantage de la dernière, repose sur l'idée que la qualité des travaux et des services ne peut être recherchée, à plus ou moins long terme, que dans la dite formation et dans son adéquation continue avec les nouveaux besoins.

Cependant, le facteur temps semble jouer, quoique lentement, en faveur des détenteurs de diplômes. Le *tableau n° 16* nous indique que 55% des titulaires de diplômes, qui ont été interviewés, ont été recrutés dans leurs emplois durant les huit dernières années contre 25% qui ont été embauchés durant les dix années d'avant. En 1975 le taux des professionnels et des techniciens provenant de l'enseignement technique et professionnel représentait 20% du total des professionnels et des techniciens sur le marché<sup>(1)</sup>. Actuellement notre échantillon montre que leur taux est de 43% (*tableau n° 43*).

Quant à l'intensité de la concurrence en fonction des niveaux entre la formation technique et professionnelle d'un côté et l'apprentissage pratique de l'autre, elle s'aperçoit dans les niveaux inférieurs. C'est ce qui ressort, d'ailleurs, de l'analyse des niveaux privilégiés du paragraphe suivant.

### 3- Les niveaux privilégiés

Il semble que les patrons manifestent dans leurs annonces une préférence pour le niveau de la Technique Supérieur (T.S.). En se référant aux *tableaux n°s 35 et 35.2*, on relève que sur 148 entreprises 54 (36.5%) ont imposé la possession de diplômes dans leurs annonces; 31 d'entre elles ont exigé la T.S., avec une fréquence de 43.1%; 19 ont exigé le Baccalauréat Technique (B.T.), avec une fréquence de 26.4%. Quant aux niveaux du Certificat d'Aptitude Professionnelle (C.A.P.)

(1) Mrad J., *le travail et l'emploi au Liban*, in *L'Eglise et la crise économique et sociale au Liban*, MLD, Beyrouth, 1992, p. 102.

et du Brevet Professionnel (B.P.), elles n'en ont pas fait mention.

Cependant il est à retenir que des 54 entreprises 22 se sont abstenues de répondre à la question relative aux diplômes qu'elles ont exigés. Ce qui met en doute leur affirmation qu'ils ont offert des emplois à des diplômés et conduit à supposer que le taux de 36.5% d'entreprises, qui ont déclaré avoir annoncé des emplois à des diplômés, nous paraît invraisemblable. En effet, en déduisant du nombre 54 le nombre de 22, le taux de 36.5%, qui correspond aux entreprises qui imposent la possession de diplômes, se réduit approximativement à 21%. Ce qui élève à 79% le taux des entreprises qui manifestement, ne se soucient pas du diplôme.

De leur côté les employés s'accordent avec les patrons à propos de la T.S. et des niveaux inférieurs (C.A.P. et B.P.), et s'en écartent à propos du B.T. (*tableau n° 25*). En effet 52% d'entre eux ont évoqué la T.S. comme étant le niveau préféré sur le marché, 9% ont évoqué le niveau du B.T. et 4% ont mentionné le C.A.P. et le B.P.

Mais ce qui attire l'attention chez ces employés c'est que 33% d'entre eux considèrent que les employeurs ne manifestent pas de préférence pour un niveau déterminé. Cela peut sous-entendre que ce qui intéresse les patrons c'est plutôt la performance dans la pratique, abstraction faite du niveau du diplôme.

De toute façon, il s'avère que, relativement, la demande de la T.S. se fait particulièrement sentir sur le marché de l'emploi, et que celui-ci ne manifeste pas d'intérêt aux niveaux inférieurs (C.A.P. et B.P.). Quant au B.T., il occupe une place intermédiaire très modeste.

Ce résultat trouve une confirmation dans les réponses des patrons à une question d'opinion portant sur la priorité qu'ils accorderaient aux différents niveaux qu'ils souhaiteraient à leurs ouvriers et employés (*tableau n° 31*). La priorité est accordée au niveau de la T.S., puis à celui du B.T. et ainsi de suite jusqu'au niveau du C.A.P. qui vient en dernière priorité.

Logiquement, l'échelle de la priorité, telle qu'elle a été exprimée par les employeurs, doit signifier qu'au fur et à mesure que l'on descend dans l'échelle des niveaux, le marché de l'emploi a moins

besoin de main-d'œuvre spécialisée titulaire de diplômes; et que le manque se ressent de plus en plus dans les hauts niveaux. Or la structure actuelle de la répartition de cette main-d'œuvre spécialisée ne semble pas soutenir cette explication. Ainsi, en se référant aux données du *tableau n° 43*, l'on constate que la répartition effective sur le terrain prend la forme suivante:

Le personnel détenteur du C.A.P./B.P. représente 12.5%

Le personnel détenteur du B.T./F.P.M. représente 21%

le personnel technicien supérieur (T.S.) représente 9.5%

Le personnel technicien sans diplômes représente 57%

Il en ressort que le marché est partagé, presque à égalité, entre diplômés d'un côté et praticiens sans diplômes de l'autre, avec une légère supériorité de cette dernière catégorie, et que le manque le plus important réside dans le niveau C.A.P./B.P. Ce manque semble comblé par les praticiens.

Tenant compte de la répartition effective, la priorité devait être accordée aux bas niveaux (C.A.P., B.P.). Ils constituent la base de la pyramide. Or il n'en est rien, ce qui laisse supposer que les opinions émises à propos de la priorité sont fonction des performances recherchées. Le niveau C.A.P./B.P. ne semble pas correspondre aux besoins du marché du point de vue des compétences requises. L'intérêt est accordé au niveau T.S. et avec un degré moindre à celui du B.T. S'agit-il ainsi de défaillance dans la formation aux niveaux inférieurs et intermédiaires?

Cette formation est assurée dans des écoles et centres appartenant soit au secteur public soit au secteur privé. Dans le domaine de la formation académique générale, l'on ressent un retard du secteur public par rapport au secteur privé dans l'efficacité de la formation. En serait-il de même dans le domaine professionnel et technique?

En nous reportant au *tableau n° 32*, on constate que les patrons ne manifestent pas une préférence spéciale pour l'un quelconque des deux secteurs. 70% d'entre eux n'ont pas de préférence pour l'une des deux écoles, publique ou privée. Pour eux elles sont égales du point de vue de l'efficacité dans la formation. Les restants sont partagés entre l'école publique (12%) et l'école privée (16%) marquant un léger

penchant vers le secteur privé. Ce qui permet de conclure que la défaillance ressentie dans la formation professionnelle et technique des manuels et des échelons intermédiaires (C.A.P., B.P. et B.T.) est générale et appelle, par conséquent, à une remise en question de la formation elle-même.

En conclusion nous proposons de retenir ce qui suit:

Le diplôme ne semble pas jouir de lui-même d'attention première comme critère de choix. Dans de nombreuses spécialisations, il constitue plutôt un complément aux compétences pratiques recherchées chez le candidat. Et quand les patrons s'y intéressent, ce sont les niveaux techniques supérieurs qui sont privilégiés.

Cependant il semble procurer à son détenteur un avantage par rapport au praticien qui n'en possède pas. Cet avantage réside dans la possibilité d'en user pour provoquer l'offre de l'emploi. Cette provocation s'effectue par l'intermédiaire de la demande d'emploi que le candidat soumet à l'entreprise ou à l'employeur, sans qu'elle ne fasse nécessairement référence à une offre préalable d'emploi.

Dans ce contexte, il est à signaler que les écoles et les centres de formation professionnelle et technique jouent un rôle très modeste pour assurer les débouchés à leurs étudiants. Quant à leur relation avec le marché, par l'intermédiaire des entreprises, elles ne semblent pas suffisamment structurées.

## **II- Le statut dans l'emploi**

Le statut nous intéresse dans la mesure où il nous renseigne sur les conditions dans lesquelles le titulaire du diplôme professionnel et/ou technique exerce son métier à l'intérieur de l'entreprise, donc en tant qu'employé. Les indicateurs dont nous allons nous servir se rapportent: au salaire, à la relation de l'emploi avec le domaine de spécialisation et à la satisfaction dans le travail.

### **1- Le salaire**

Il s'agit de savoir si le diplômé jouit d'avantages quelconques dans le salaire par rapport au praticien. C'est un facteur de comparaison

susceptible de rendre compte concrètement de l'intérêt que suscite le diplôme en tant que titre sur le marché de l'emploi. Dans les niveaux universitaires et les emplois qui leur sont correspondants les titres sont rémunérés soit sous forme d'indemnité soit sous forme de grades dans l'échelle des salaires.

En nous référant au *tableau n° 33*, on relève, de prime abord, que le taux des patrons qui n'ont pas répondu aux questions relatives au salaire varie entre 40% et 49%. Ce taux élevé prouve que toute information à propos des salaires demeure à caractère confidentiel. En plus de ce caractère confidentiel, nous croyons que l'abstention peut s'expliquer aussi par le manque d'échelles rigoureuses suivies dans l'affectation des salaires. Ceux-ci sont attribués plus probablement en fonction des cas qui se présentent.

Les réponses collectées ne reflètent pas des différences à retenir dans l'affectation des salaires entre personnel diplômé et celui praticien sans diplômes dans les différents niveaux. Cette observation ne semble pas traduire le point de vue des employés (*tableau n° 23*). Ceux-ci paraissent divisés entre 54% qui affirment jouir d'avantages au niveau des salaires et 46% qui affirment le contraire ou s'abstiennent de répondre. Les avis sont partagés et prêtent à équivoque.

A tout prendre nous croyons que dans le domaine des salaires il n'y a pas d'avantages substantiels indicatifs de situations différentes et significatives. A niveau égal dans l'exercice du métier le salaire n'exerce pas un attrait particulier sur le diplômé eu égard au praticien sans diplôme.

## **2- La relation du travail actuel avec la spécialisation**

Cette relation est importante dans la mesure où elle exprime une correspondance suffisante entre le métier exercé et le domaine initial de spécialisation. Elle rend compte de la mobilité professionnelle et de l'adéquation entre la formation principale et l'emploi actuel.

Les données, recueillies dans les *tableaux n°s 17 et 18*, montrent que 73% du personnel diplômé ont répondu par l'affirmative à la question de savoir si leurs premiers emplois étaient dans leur domaine

de spécialisation. 75% continuent de travailler dans leur propre domaine contre 10% qui ravaillent dans des domaines proches de leurs spécialisations et 14% qui se sont transférés à d'autres domaines auxquels ils s'y sont initiés par la pratique du métier (12%) ou par des stages de formation (2%).

La tendance générale est donc à une stabilité dans l'exercice du métier. Cette stabilité recouvre les tranches d'âges allant jusqu'à 37 ans puisque 84% des employés interviewés appartiennent à ces tranches d'âges (*tableau n° 6*). Ce qui revient à dire que le seuil d'âge auquel l'individu est susceptible de changer de métier ou de spécialisation est en principe dépassé. Il se situe entre 30 et 35 ans.

### **3- La satisfaction dans le travail**

La satisfaction traduit des états d'âmes qui peuvent être favorables ou défavorables au choix initial du métier professionnel. Cette satisfaction est à rechercher non seulement auprès des employés mais aussi auprès des employeurs. Ceux-ci peuvent par leurs attitudes accueillantes aux détenteurs de diplômes créer un climat favorable à l'orientation vers l'enseignement technique et professionnel dans les années à venir.

Ainsi par référence au *tableau n° 27*, 73% des diplômés questionnés ont répondu par l'affirmative à la question de savoir s'ils conseilleraient à leurs enfants ou à leurs proches de choisir l'enseignement professionnel et technique. Quant aux raisons qu'ils ont évoquées pour justifier cette attitude positive, elles résident particulièrement dans le fait que beaucoup d'opportunités de travail s'offrent sur le marché de l'emploi (*tableau n° 27.1*). Ceux qui ont fait état d'attitude négative à l'égard de l'enseignement technique et professionnel (26%) se soucient davantage du statut social pour les leurs qui réside selon les normes de la société libanaise dans les cadres universitaires.

De leur côté, les patrons expriment en général une certaine satisfaction vis-à-vis du titulaire de diplôme dans l'exercice de son travail. 63% d'entre eux ont répondu par l'affirmative à la question de savoir si «un diplômé d'une école technique exerce mieux son travail

qu'un non diplômé». Cependant 32% n'ont pas été d'accord auxquels s'ajoutent 5% qui ne se sont pas prononcés, ce qui relève à 37% le taux de ceux qui n'ont pas adhéré à une attitude positive (*tableau n° 30*).

Evidemment il s'agit d'une impression globale qui concerne forcément le personnel technicien qui peut être recruté soit auprès des diplômés soit auprès des praticiens. Mais cette impression, telle que traduite statistiquement, ne nous a pas semblé suffisante pour en tirer une conclusion évidente. Nous y décelons une prise de position théorique issue d'un effort de rationalisation qui n'est pas traduite dans la réalité, surtout si on se rappelle la priorité élevée accordée chez les patrons à l'expérience, indépendamment du diplôme, objet du *tableau n° 37*. Ce qui nous a porté à effectuer quelques interviews avec les chefs d'entreprises qui entretiennent des ateliers de maintenance et de réparation d'articles ménagers.

Ces entretiens nous ont permis d'apporter quelques précisions quant au concept de technicien sur notre marché. En premier lieu le profil idéal du technicien semble correspondre à celui de technicien «artisan». C'est-à-dire celui capable de procéder si nécessaire à des adaptations techniques en matière de réparation. Il s'agit en effet de «manières subtiles» de procéder face à une panne ou à une défectuosité quelconque.

Alors que dans les pays industrialisés, il est d'usage courant de remplacer un module défectueux par un autre et de procéder par la suite à la mise en bon état du module remplacé dans des laboratoires ou des ateliers spécialisés, le technicien sur notre marché est appelé, dans la mesure du possible, à réparer ce module défectueux lui-même ou à adapter un autre à sa place. D'autant plus que très souvent les pièces de rechange peuvent manquer ou être coûteuses.

En second lieu la majorité des entreprises sont de taille moyenne et petite. Leurs ateliers se réduisent à un nombre très restreint de techniciens. Et le souci du rendement rapide recherché ne leur permet pas de se payer le luxe d'initier des apprentis ou de recruter des diplômés insuffisamment expérimentés.

Ce diagnostic de la situation se recoupe avec les données du *tableau n° 28*. On y remarque qu'au fur et à mesure que les entreprises sont de tailles importantes le taux des techniciens pré-universitaires diplômés est plus élevé. Il peut atteindre 90% par rapport au total des techniciens dans une entreprise (diplômés et non diplômés). En revanche quand les tailles des entreprises sont de moins en moins importantes le taux baisse jusqu'à moins de 30%.

Cette observation, bien qu'elle soit préliminaire, indique que les grandes entreprises s'offrent comme champ susceptible de manifester de l'intérêt aux titulaires de diplômes. Les centres de formation et plus particulièrement la Direction Générale de l'Enseignement Technique et Professionnel, ont donc tout intérêt à maintenir avec ce genre d'entreprises des relations de coopération continue.

Ces précisions semblent de nature à justifier la remise en question du concept même de la main-d'œuvre spécialisée (technicien, manuel, manoeuvre, etc...) dans chaque famille de spécialisations en fonction de la mentalité et des contextes de travail. Ceux-ci déterminent dans une large mesure les besoins en la matière.

Cependant la satisfaction dont ont fait preuve les patrons vis-à-vis des diplômés en général, n'a pas été inconditionnelle. En effet, en consultant le *tableau n° 29*, nous constatons que 55% des patrons ont fait subir aux diplômés engagés des stages de formation à l'intérieur de l'entreprise. Pour 36% des patrons, ces stages sont destinés à initier les embauchés au rythme de travail de l'entreprise; chez 9% les stages sont destinés à combler des insuffisances ou des lacunes dans la formation; et chez 9% d'autres il s'agit davantage de cycles d'apprentissage de nouvelles techniques.

En résumé la détention du diplôme ne semble pas entraîner des avantages au niveau des salaires. Cependant dans l'exercice de leur métier les employés diplômés manifestent une satisfaction. Aussi témoignent-ils d'une certaine stabilité professionnelle quant à la pratique de métiers relevant de leurs domaines de formation technique initiale.

Chez les patrons, à la satisfaction générale qui se manifeste dans

leur comportement vis-à-vis des diplômés, se mêle leur propre conception du «technicien» qui varie en fonction des tailles de l'entreprise.

### **III- Les besoins**

Il s'agira moins de détecter les besoins ponctuels que de rendre compte de la disponibilité de la main-d'oeuvre qualifiée, ainsi que de celle des écoles et des centres professionnels et techniques existants, à assurer la formation dans les différentes spécialisations relatives à l'état actuel.

Quant aux perspectives d'avenir elles seront appréhendées à partir d'hypothèses de principe.

Le but recherché est de prendre conscience du degré de correspondance des spécialisations avec les besoins.

#### **1- Les besoins actuels en spécialisations**

A savoir si des spécialisations manquent sur le marché, les avis des patrons et des employés s'accordent sur une réponse négative avec des taux qui sont respectivement de 76% et de 72% (*tableau n° 38 et 26*).

Pouvons-nous ainsi déduire que l'enseignement technique et professionnel correspond globalement aux besoins du marché de l'emploi en matière de spécialisation? Probablement oui, dans l'état actuel des techniques et de la technologie utilisées. Celles-ci n'ont pas encore subi la rénovation qu'elles devaient subir depuis l'arrêt des hostilités en 1990 que le pays a connues quinze ans durant. Cependant nous craignons fort que les réponses des patrons aient été hâtives. Et par conséquent une investigation ponctuelle spéciale demeure recommandée pour évaluer avec plus de précision le degré avec lequel les programmes de formation professionnelle et technique satisfont aux dits besoins.

En plus, nous sentons à travers les analyses des informations et des données recueillies auprès des patrons, que ceux-ci témoignent d'un degré insuffisant d'engagement à les reproduire d'une façon réaliste. Très souvent des incohérences se dégagent dans leurs

réponses. Ce qui appelle à la prudence dans la manipulation de celles-ci, ainsi qu'à l'imagination de procédés d'approche plus concluants que l'administration de simples questionnaires habituels.

Les réponses positives chez les patrons mentionnent des manques ou des lacunes dans la formation appropriée dans les secteurs suivants: la confection, l'industrie du plastique et du caoutchouc, la métallurgie et le stainless, l'électro-mécanique (*tableau n° 38.1*).

Quant aux employés ils constatent des déficiences dans les secteurs suivants: l'industrie du cuir et de la teinturerie, l'informatique, la mécanique, l'hôtellerie et la restauration, la métallurgie et le stainless (*tableau n° 26.1*).

De l'avis des deux parties il y a des manques qui sont ressentis. Et une recherche ponctuelle s'avère indispensable à l'effet de les déterminer avec plus de précision.

Ces besoins sont comblés actuellement par le procédé du "*on-the-job-training*" (56% des entreprises qui ressentent le besoin et 13% du total des entreprises) et à des degrés moindres par des stages à l'intérieur du pays ou à l'étranger (*tableau n° 39*).

Concernant les charges de ces stages par rapport au total des dépenses d'investissement, les réponses des 34 entreprises concernées se répartissent sur six catégories. Elles estiment les charges entre 2 et 10% (*tableau n° 40*). Ce qui permet d'évaluer le taux moyen des charges à 5.3% des dépenses totales d'investissement. L'objectif recherché consiste à évaluer les charges de formation et d'entraînement continu dans le but d'encourager cet investissement dans le capital humain. Ces charges peuvent être compensées soit par des exonérations fiscales soit par la mise en place de programmes spéciaux de développement de la main-d'oeuvre spécialisée aux frais du ministère compétent.

Il est à rappeler que les besoins tels que formulés se rapportent à la situation actuelle. Mais qu'en est-il du flux de diplômés attendus sur le marché durant les quatre années à venir?

## 2- Le flux de spécialistes attendus sur le marché

42484 diplômés sont attendus durant les quatre années à venir (tableau n° 1). 75.7% d'entre eux se forment dans des écoles et centres relevant du secteur privé contre 24.3% relevant du secteur public.

La répartition par domaines de spécialisation (tableau n° 4)<sup>(2)</sup> accuse une forte concentration qui est de 48% dans les métiers de bureau et de commerce (informatique, secrétariat, marketing...). Dans les autres domaines la structure prend approximativement la forme suivante:

|  |     |
|--|-----|
| Les travaux civils et de construction              | 11% |
| Le paramédical et social                           | 8%  |
| Les langues  | 7%  |
| La confection                                      | 5%  |
| L'électricité, la mécanique et l'électro-mécanique | 14% |
| Les soins de beauté                                | 4%  |
| L'hôtellerie et la restauration                    | 1%  |
| Divers   | 2%  |

Juger de l'adéquation de cette distribution avec les besoins du marché sort du cadre de cette analyse. Les dits besoins ne sont pas identifiés. Cependant des considérations générales permettent d'avancer des réflexions quant aux besoins globaux du marché.

## 3- Les perspectives de l'avenir

Ainsi, nous croyons que dans les dix années à venir, il est à retenir que le pays a besoin de se reconstruire et de relancer son économie.

Les besoins de la reconstruction appellent à des métiers, à des compétences et à une main-d'oeuvre spécialisée dans les travaux publics et dans le génie civil: construction de routes et d'immeubles, éclairage, conditionnement, installations sanitaires, communications, énergie... Aussi appellent-ils à des compétences pour améliorer les différents services: Santé, environnement, social...<sup>(3)</sup>

(2) La répartition concerne 31373 élèves. Pour les autres, leur spécialisation n'est pas consignée dans les fiches des écoles. Pour plus de détails voir tableau no 4.

(3) Projet du ministre de la santé Frangié au sujet de la réforme du système de la santé, in An-Nahar, quotidien du 23/8/1997, Beyrouth, Liban.

Or le flux attendu dans ces secteurs ne semble pas de taille à desservir les besoins en perspective.

Quant à la relance de l'économie, l'agro-alimentaire, la confection (prêt-à-porter), le cosmétique et le parfum, l'impression et la publication, les meubles et les produits ménagers, le matériel de construction et l'industrie chimique et plastique constituent les secteurs qui retiennent une attention particulière quant à leur importance. La qualité des produits qu'ils promettent d'assurer et la valeur ajoutée qu'ils sont susceptibles de réaliser, rendent ces secteurs privilégiés dans toute stratégie de développement. D'autant plus que des mesures incitatives à l'investissement dans ces domaines sont prévues. Ce qui suppose une main-d'oeuvre qualifiée dont la disponibilité actuelle ou attendue sur le marché n'est pas évidente ni du point de vue quantitatif ni de point de vue qualitatif. La structure de la main-d'oeuvre que promettent les nouvelles promotions des professionnels et des techniciens ne correspond nullement aux besoins dans les domaines indiqués.

En plus, pour un pays qui cherche à faire prospérer l'industrie touristique, ce secteur souffre d'une déficience chronique dans le personnel qualifié. Il en a été fait mention plus haut (voir la rubrique des besoins en spécialisations), et le taux de 1% que représentent ceux qui se spécialisent actuellement dans le domaine est négligeable par rapport aux besoins actuels et escomptés.

Quoique à une échelle réduite, un manque dans certaines spécialisations est ressenti sur le marché de l'emploi. A ce manque s'ajoute une mauvaise orientation vers les différentes spécialisations.

Concernant le manque, il semble comblé sans problèmes par les entreprises elles-mêmes moyennant des initiations spéciales. Mais qu'en sera-t-il le jour où ces mêmes entreprises procéderont à une modernisation de leurs équipements et techniques de travail et/ou de production? Dans cette perspective une réforme dans le système de formation est inévitable.

Quant à la mauvaise orientation elle aboutit dans l'état actuel des choses et, à plus forte raison, à plus ou moins long terme, à pourvoir le

marché de techniciens dont la répartition sur les spécialisations ne correspond pas aux besoins réels du marché. En effet, les métiers de bureau et des services administratifs par exemple absorbent actuellement la moitié du total des étudiants dans les écoles et centres de formation. Ce qui doit se répercuter défavorablement sur les autres métiers, surtout sur ceux dont le pays a un pressant besoin pour sa reconstruction et la relance de son industrie.

### **Conclusion**

Le facteur temps, ainsi que les exigences techniques et technologiques semblent jouer en faveur de la formation professionnelle et technique. Cependant cette tendance demeure lente. Les compétences issues de l'apprentissage pratique (par le procédé du "*on-the-job training*") continue de poser des défis à l'enseignement technique et professionnel dans de nombreux domaines de spécialisation et à des niveaux différents de formation. Cette situation rend les conditions d'emploi des diplômés indifférentes de celles des praticiens sans diplômes, sinon moins avantageuses, du moins moralement. Ce qui doit se répercuter défavorablement sur le choix au départ de l'enseignement professionnel et technique.

D'autant plus que l'approvisionnement du marché de l'emploi en spécialisations accuse des déficiences. Ces déficiences sont dues soit à la mauvaise orientation soit à l'inadéquation du concept retenu du professionnel et du technicien avec les besoins. Quant aux perspectives de l'avenir, c'est-à-dire celles d'une modernisation des techniques et des procédés de travail et de production, elles appellent à une révision totale de la politique de l'enseignement technique et professionnel pour pouvoir rencontrer les nouveaux besoins.

---

## CONCLUSION GENERALE

Nous rappelons que le but de cette recherche est l'identification des facteurs qui sont à l'origine de la désaffection de l'enseignement professionnel et technique. Dans cette conclusion nous nous proposons, en réponse aux facteurs dégagés, d'émettre des idées susceptibles de servir de jalons à des débats sur les solutions possibles. Ce qui devrait procurer à l'étude le caractère opérationnel souhaitable pour toute suite éventuelle.

De prime abord, il est à signaler que les opportunités de travail, les revenus et l'intérêt dans le travail qui s'offrent aux titulaires de diplômes professionnels et techniques traduisent, en principe, des conditions propices à l'expansion de cet enseignement. Quoique très lentement, le taux des professionnels et des techniciens diplômés ne cessent de s'accroître sur le marché. Il s'agit donc d'accélérer cet accroissement pour pouvoir récupérer le temps perdu et rencontrer les nouveaux besoins avec l'efficacité nécessaire.

Quatre dimensions délimitent le problème et le situent. Elles inspirent quatre axes d'intérêt autour desquels les solutions peuvent être recherchées: Le premier pose le problème sous l'angle de l'absence de l'orientation professionnelle et technique; le second porte sur le désintérêt du milieu psycho-sociologique vis-à-vis de cet enseignement; le troisième se rapporte à l'inadéquation de la formation; quant au quatrième, il met l'accent sur la distorsion entre l'enseignement et le marché de l'emploi.

Ainsi, l'enseignement professionnel et technique suppose des aptitudes individuelles adéquates à ce genre de formation. Cette adéquation, quoiqu'elle ne soit pas suffisante pour porter l'élève à

faire le choix de cet enseignement, constitue une condition nécessaire primordiale. Ce qui implique par rapport au candidat potentiel, de découvrir ses propres aptitudes et de s'en rendre compte personnellement. Pour choisir ce domaine de formation il faut «l'aimer». Il s'agit donc de dispositions latentes, voire innées, qui doivent se manifester concrètement. Dans cette perspective on se demande s'il ne serait pas à propos de créer des occasions de manifestation des talents professionnels et techniques dès le cycle primaire, puisque l'enseignement en question débute à la fin de ce cycle. A cet effet des activités para-scolaires soigneusement choisies et auxquelles les élèves seront invités à prendre part peuvent être prévues. Elles feront l'objet d'une organisation spéciale et d'un suivi convenable. Et en complément de ces activités des tests psychotechniques viendront, aux termes des différents cycles scolaires, fixer les choix éventuels et assurer l'orientation adéquate.

Cette mesure contribue, non seulement à créer des opportunités aux élèves pour découvrir leurs talents, mais aussi à les rapprocher du domaine professionnel et technique, à les familiariser avec lui et par voie de conséquence, à lui instaurer un climat favorable et accueillant. Du coup l'effet du hasard dans le choix perd de son intensité. Et le choix lui-même sera moins associé au blocage scolaire dans la conscience collective.

Mais cette mesure n'est pas suffisante à elle-même. Elle doit s'accompagner d'autres mesures au niveau du contexte psychosociologique, de la formation et du marché de l'emploi.

Au niveau psycho-sociologique, des campagnes informationnelles peuvent être menées à l'adresse et des élèves et des parents pour débarrasser ce genre d'enseignement des préjugés dont il est victime et qui portent atteinte à son image. Il s'agit d'y sensibiliser toutes les catégories sociales. Car il n'est pas suffisant que cet enseignement ne fasse objet d'intérêt que de la part des couches défavorisées.

Concernant la formation, il sort du cadre de la recherche, comme il n'est pas de notre compétence de porter des jugements précis sur son contenu. Cependant à nous en tenir à l'output, il semble qu'une reconsidération de la situation est à entreprendre. Ainsi, il s'avère que

la formation pratique est insuffisante. Si l'on admet que le but ultime de l'enseignement est la formation de professionnels et de techniciens suffisamment acquis aux travaux manuels et pratiques, on ressent des défaillances importantes à cet égard. Ces défaillances se répercutent mal sur l'image retenue à propos de l'efficience de cet enseignement et par la suite sur son choix.

Cette insuffisance semble imputable, d'un côté, aux écoles dont la plupart ne satisfont pas aux normes dans la construction et dans les équipements et d'un autre côté, aux enseignants qui manquent d'opportunités de formation et de recyclage dans des instituts spécialisés. Quant à la forte concentration des écoles et des spécialisations qui s'observe à Beyrouth et dans sa banlieue, elle affecte les régions centrales et périphériques et rend les consciences inégalement pénétrées de l'intérêt dont cet enseignement peut être porteur.

Par rapport au marché de l'emploi, une certaine distorsion s'accuse dans sa relation avec l'enseignement dispensé. Celui-ci manque de desservir les besoins du premier d'une manière satisfaisante. Le mal réside dans l'inadéquation relative de la formation avec les profils des compétences demandées, dans l'insuffisance des compétences pratiques et enfin dans le besoin ressenti de compétences qui font défaut.

En revanche les patrons d'entreprises ne semblent pas prendre part active à l'amélioration de la situation ainsi qu'à la promotion de cet enseignement et à son expansion. En tant que partenaires importants ils ressentent les défaillances, en font l'état et manifestent des dispositions à y remédier. Mais l'absence d'une structure d'ensemble rend leurs propos inefficaces.

A tout prendre le système est à repenser. Un plan d'action programmé dans le temps peut être conçu de la part d'un conseil composé des deux secteurs public et privé et auquel prendront part les patrons d'entreprises. Quant aux options à prendre, ils doivent se fonder sur des données de terrain qu'offriront des centres de recherche spécialisés. Rien ne doit être laissé au hasard des estimations fortuites. En vue de cette entreprise, le Centre de

Recherche de l'Institut des Sciences Sociales (CRISS), Section II, auteur de ce rapport, se porte prêt a mener toute recherche qui s'avère indispensable pour l'élaboration dudit plan dans les quatre axes objet de cette conclusion.

## ANNEXE 1

### Calcul des taux de passage d'un cycle d'enseignement au cycle suivant

Les taux de passage d'un cycle d'enseignement à un cycle supérieur ont été calculés par référence aux «données statistiques sur la population et les logements» publiées par le Ministère des Affaires Sociales pp. 58-59.

Ainsi, sur la totalité de la population, les chiffres disponibles se répartissent comme suit:

- Ceux qui ont terminé le cycle primaire: 296 192
- Ceux qui ont terminé le cycle complémentaire: 226 199
- Ceux qui ont terminé le cycle secondaire: 166 055
- Ceux qui ont terminé le cycle universitaire: 88 121
- Ceux qui savent lire et écrire seulement: 175 551
- Les illettrés: 270 385
- Ceux qui n'ont jamais fréquenté l'école: 374 599

Nous supposons que ceux qui n'ont jamais fréquenté l'école se composent des illettrés (270385) et des gens qui ont appris par eux-mêmes à lire et à écrire:  $(374\ 599 - 270\ 385 = 104214)$

En déduisant de ceux qui savent lire et écrire (175 551) ceux qui ont appris par eux-mêmes à lire et à écrire (104 214), nous obtenons le nombre de ceux qui ont suivi le cycle primaire et se sont arrêtés à un niveau primaire inférieur à celui de la fin du cycle:

$$175\ 551 - 104\ 214 = 71\ 337$$

En additionnant (71 337) à (296 192) nous obtenons le nombre de (367 529) qui représente le total des effectifs dans le cycle primaire.

\* Sur le total de 367 529 correspondant au cycle primaire, 296 192 des élèves ont terminé le cycle. Ce qui représente 80.6%. Donc, 19.4% du total du cycle primaire s'arrêtent à des niveaux primaires inférieurs à la fin du cycle.

\* Sur le total de 296 192 correspondant à ceux qui ont terminé le cycle primaire, 226 199 ont terminé le cycle complémentaire/ BP. Ce qui représente 76.4%. Donc 23.6% s'arrêtent au niveau de la fin du cycle primaire ainsi qu'à des niveaux complémentaires inférieurs à la fin de ce cycle.

\* Sur le total de 226 199 correspondant à ceux qui ont terminé le cycle complémentaire/ BP, 166 055 ont terminé le cycle secondaire/ BT. Ce qui représente 73.4%. Donc 26.6% s'arrêtent au niveau de la fin du cycle complémentaire/BP ainsi qu'à des niveaux secondaires inférieurs à la fin de ce cycle.

\* Sur le total de 166 055 correspondant à ceux qui ont terminé le cycle secondaire, 88121 ont terminé le cycle universitaire / LT / TS. Ce qui représente 53.1%. Donc 46.9% s'arrêtent au niveau de la fin du cycle secondaire ainsi qu'à des niveaux universitaires inférieurs à la fin de ce cycle.

## ANNEXE 2

### Relevé des offres d'emploi annoncées dans le quotidien local An-Nahar durant le mois d'octobre 1996

| Spécialisation              | Total des annonces |        | Annonces qui mentionnent les diplômés |        |
|-----------------------------|--------------------|--------|---------------------------------------|--------|
|                             | Chiffres absolus   | Taux % | Chiffres absolus                      | Taux % |
| Mobilier                    | 28                 | 2.6    | 8                                     | 28.6   |
| Mécanique                   | 62                 | 5.9    | 21                                    | 33.9   |
| Paramédical                 | 23                 | 2.2    | 10                                    | 43.5   |
| Hôtellerie et Restauration  | 199                | 18.9   | 20                                    | 10     |
| Génie civil et Travaux      | 31                 | 2.9    | 6                                     | 19.4   |
| Conditionnement             | 1                  | 0.09   | -                                     | -      |
| Confection                  | 11                 | 1      | 1                                     | 9      |
| Electronique                | 39                 | 3.7    | 6                                     | 15.4   |
| Informatique                | 49                 | 4.6    | 7                                     | 14.3   |
| Comptabilité-Commerce-Vente | 542                | 51.4   | 28                                    | 5.2    |
| Assist.sociale/Education    | 4                  | 0.4    | -                                     | -      |
| Décoration d'intérieur      | 11                 | 1      | -                                     | -      |
| Publicité                   | 29                 | 2.8    | 5                                     | 17.3   |
| Esthétique                  | 20                 | 1.9    | 1                                     | 5      |
| Impression                  | 5                  | 0.5    | -                                     | -      |
| Total                       | 1054               | 100    | 113                                   | 10.7   |



## ANNEXE 3

### Les tableaux des résultats

*N°1 - Répartition des écoles et des effectifs scolaires de l'enseignement technique et professionnel par secteur, durant l'année 1995/1996*

| Secteur | Nombre d'écoles | %   | Nombre d'élèves | %    |
|---------|-----------------|-----|-----------------|------|
| Public  | 31              | 10  | 10339           | 24.3 |
| Privé   | 280             | 90  | 32145           | 75.7 |
| Total   | 311             | 100 | 42484           | 100  |

*N°2- Répartition géographique des écoles*

| Secteur      | Sud  | Nord | Békaa | Bey. | M.L. | Total |
|--------------|------|------|-------|------|------|-------|
| Public       | 5    | 4    | 5     | 3    | 14   | 31    |
| Privé        | 38   | 46   | 14    | 61   | 121  | 280   |
| Total        | 43   | 50   | 19    | 64   | 135  | 311   |
| % par région | 13.8 | 16.1 | 6.1   | 20.6 | 43.4 | 100%  |

*N°3- Variation du nombre des élèves dans les écoles*

| Secteur | Total | Répartition des écoles selon le nombre des élèves dans l'école |        |         |         |         |       |
|---------|-------|--|--------|---------|---------|---------|-------|
|         |       | <50  | 50-100 | 100-150 | 150-250 | 250-500 | >=500 |
| Public  | 31    | -  | 5      | 1       | 7       | 10      | 8     |
| Privé   | 280   | 114  | 69     | 38      | 31      | 19      | 9     |
| Total   | 311   | 114  | 74     | 39      | 38      | 29      | 17    |

*N°4- Répartition des élèves dans l'enseignement technique et professionnel sur les spécialisations durant l'année scolaire 1995-1996*

| Spécialisation                          | Effectifs | %    | %    |
|---|-----------|------|------|
| Informatique de gestion et industrielle | 5074      |      | 16.2 |
| Comptabilité - Expertise comptable      | 3144      |      | 10   |
| Sciences commerciales et bancaires      | 4632      |      | 14.8 |
| Secrétariat                             | 1030      |      | 3.3  |
| Dactylographie                          | 1136      |      | 3.6  |
| Infirmier - Laboratoire- Physiothérapie | 1515      |      | 4.8  |
| Garderie-Service social                 | 851       |      | 2.7  |
| Electricité - Conditionnement           | 2194      |      | 7    |
| Mécanique voitures et véhicules         | 1131      |      | 3.6  |
| Electronique                            | 917       |      | 2.9  |
| Friseur - Lameur de métaux              | 63        |      | 0.2  |
| Hôtellerie - Restauration - Voyage      | 356       |      | 1.1  |
| Décoration d'intérieur - Topographie    | 3259      |      | 10.4 |
| Stylisme - broderie                     | 1548      |      | 4.9  |
| Maquillage                              | 1201      |      | 3.8  |
| Langues (Française et Anglaise)         | 2022      |      | 6.5  |
| Menuiserie                              | 289       |      | 0.9  |
| Tôlerie - Peinture                      | 926       |      | 3    |
| Art décoratif - Publicité               | 85        |      | 0.3  |
| Total partiel                           | 31373     | 73.8 | 100  |
| Indéterminé <sup>(1)</sup>              | 11111     | 26.2 |      |
| Total général                           | 42484     | 100  |      |

(1) Les spécialisations indéterminées sont dues soit à la non-mention de la spécialisation, soit au manque des feuillets où les spécialisations doivent être consignées dans les fiches de certaines écoles.

*N°5- Répartition des enseignants dans les écoles par niveau de formation durant l'année scolaire 1995-1996*

| Niveau du formation | Effectifs | Taux % |
|---------------------|-----------|--------|
| Inférieur au B.T.   | 91        | 1.4    |
| B.T                 | 372       | 5.5    |
| T.S                 | 1077      | 16     |
| Licence             | 3685      | 54.7   |
| Maîtrise            | 954       | 14.2   |
| PHD/Doctorat        | 455       | 6.8    |
| Sans réponse        | 96        | 1.4    |
| Total               | 6730      | 100    |

*N°6- Répartition des employés dans l'échantillon par année de naissance*

| Année de naissance | Effectifs | Taux % |
|--------------------|-----------|--------|
| Avant 1950         | 15        | 4.9    |
| 1950-54            | 15        | 4.9    |
| 1955-59            | 17        | 5.6    |
| 1960-64            | 33        | 10.8   |
| 1965-69            | 81        | 26.5   |
| 1970-74            | 95        | 31     |
| Après 1974         | 49        | 16     |
| Sans réponse       | 1         | 0.3    |
| Total              | 306       | 100    |

*N°7- Répartition des employés dans l'échantillon par sexe*

| Sexe     | Effectifs | Taux% |
|----------|-----------|-------|
| Masculin | 177       | 57.8  |
| Féminin  | 129       | 42.2  |
| Total    | 306       | 100   |

*N°8- Répartition des employés dans l'échantillon par origine scolaire avant l'enseignement professionnel et technique*

| Secteur      | Effectifs | Taux % |
|--------------|-----------|--------|
| Public       | 112       | 36.6   |
| Privé        | 184       | 60.1   |
| Sans réponse | 10        | 3.3    |
| Total        | 306       | 100    |

*N°9- Répartition des employés dans l'échantillon par niveau scolaire avant l'enseignement technique et professionnel.*

| Niveau scolaire                  | Effectifs | Taux % |
|----------------------------------|-----------|--------|
| Primaire                         | 8         | 2.6    |
| Complémentaire sans brevet       | 49        | 16     |
| Brevet complémentaire            | 83        | 27.1   |
| Secondaire sans diplôme terminal | 77        | 25.2   |
| Diplôme secondaire terminal      | 89        | 29.1   |
| Sans réponse                     | 0         | 0      |
| Total                            | 306       | 100    |

*N°10- Répartition des employés dans l'échantillon par secteur d'enseignement professionnel et technique*

| Secteur      | Effectifs | Taux % |
|--------------|-----------|--------|
| Public       | 105       | 34.3   |
| Privé        | 201       | 65.7   |
| Sans réponse | 0         | 0      |
| Total        | 306       | 100    |

*N°11- Fréquence des niveaux d'étude professionnel et/ou technique chez les employés dans l'échantillon*

| Niveau                             | Fréquence | Taux % |
|------------------------------------|-----------|--------|
| Titulaires de diplômes officiels:  |           |        |
| CAP                                | 2         | 0.6    |
| BP                                 | 6         | 1.9    |
| FPM                                | 6         | 1.9    |
| BT                                 | 91        | 29     |
| TS                                 | 85        | 27.1   |
| Total partiel                      | 190       | 60.5   |
| Titulaires d'attestations privées: |           |        |
| CAP                                | 11        | 3.5    |
| BP                                 | 4         | 1.3    |
| FPM                                | 4         | 1.3    |
| BT                                 | 53        | 16.8   |
| TS                                 | 44        | 14     |
| Total partiel                      | 116       | 36.9   |
| Sans réponse                       | 8         | 2.6    |
| Total général                      | 314       | 100    |

*N°12- Fréquence des raisons citées et qui ont motivé le choix de l'enseignement technique et professionnel de la part des employés dans l'échantillon.*

| Les raisons                                       | Fréquence | Taux % |
|---|-----------|--------|
| Le hasard   | 52        | 13.9   |
| Désaffection de l'enseignement académique général | 43        | 11.5   |
| Indisponibilité financière                        | 59        | 15.8   |
| Simple penchant ou désir                          | 121       | 32.4   |
| Opportunité de travail plus facile                | 88        | 23.5   |
| Autres  | 11        | 2.9    |
| Sans réponse                                      | -         | -      |
| Total   | 374       | 100    |

*N°13- Répartition des employés dans l'échantillon selon l'origine de l'idée qui a suggéré le choix de l'enseignement technique et professionnel*

| Origine de l'idée                    | Effectifs | Taux % |
|--------------------------------------|-----------|--------|
| Un choix tout personnel              | 192       | 62.7   |
| Un ami qui poursuit cet enseignement | 30        | 9.8    |
| L'école                              | 11        | 3.6    |
| Un proche                            | 50        | 16.3   |
| Proximité de l'école                 | 10        | 3.3    |
| Autre                                | 3         | 1      |
| Sans réponse                         | 10        | 3.3    |
| Total                                | 306       | 100    |

*N°14- Répartition des employés dans l'échantillon selon la réaction des parents concernant le choix de l'enseignement technique et professionnel.*

| Réaction des parents        | Effectifs | Taux% |
|-----------------------------|-----------|-------|
| D'accord                    | 121       | 39.6  |
| Pas d'accord                | 1         | 3.6   |
| Encourageante               | 31        | 10.1  |
| Laisser la liberté du choix | 143       | 46.7  |
| Sans réponse                | -         | -     |
| Total                       | 306       | 100   |

*N°15- Evaluation rétrospective du choix de l'enseignement technique et professionnel de la part des employés dans l'échantillon.*

| Evaluation              | Effectifs | Taux % |
|-------------------------|-----------|--------|
| Refaire le même choix   | 227       | 74.2   |
| Ne pas refaire ce choix | 72        | 23.5   |
| sans réponse            | 7         | 2.3    |
| Total                   | 306       | 100    |

*N°15.1) Les motifs évoqués par les employés dans l'échantillon quant à l'évaluation rétrospective de leur choix de l'enseignement technique et professionnel.*

| Attitude     | Effectifs |                     | Les motifs évoqués   |
|--------------|-----------|---------------------|--|
|              | Absolus   | %                   |  |
| Positive     | 202       | 66                  | - Avoir accès rapide au travail rémunéré; la formation est facile et rapide; le salaire est meilleur; le domaine est vaste; le marché de l'emploi en a besoin; c'est important pour le pays; j'aime le domaine professionnel et technique; j'aime mon domaine de spécialisation; je n'aime pas beaucoup étudier; le coût des études est moins élevé. |
| Négative     | 64        | 20.9 <sup>(2)</sup> | - Pas de niveau social, ni matériel, ni moral; le travail n'est pas apprécié; les opportunités du travail sont limitées; il n'assure pas l'accès à la fonction publique; je n'aime pas; le niveau universitaire assure un statut social meilleur et un salaire meilleur.   |
| Sans réponse | 40        | 13.1                |  |
| Total        | 306       | 100                 |  |

*N°16- Répartition des employés dans l'échantillon selon l'ancienneté dans le travail*

| L'année du travail pour la 1 <sup>ère</sup> fois | Effectifs | Taux % |
|--|-----------|--------|
| Avant 1975                                       | 28        | 9.1    |
| 1975-79  | 29        | 9.5    |
| 1980-84  | 25        | 8.2    |
| 1985-89  | 53        | 17.3   |
| Après 1989                                       | 168       | 54.9   |
| Sans réponse                                     | 3         | 1      |
| Total  | 306       | 100    |

(2) 16% de ces 20.9% ont évoqué des considérations sociales.

**N°17-** Répartition des employés dans l'échantillon selon la relation entre leur premier travail et le domaine de spécialisation

| L'existence de la relation | Effectifs | Taux % |
|----------------------------|-----------|--------|
| Affirmative                | 223       | 72.9   |
| Négative                   | 79        | 25.8   |
| Sans réponse               | 4         | 1.3    |
| Total                      | 306       | 100    |

**N°18-** Répartition des employés dans l'échantillon selon la relation entre leur travail actuel et leur domaine de spécialisation

| Nature de la relation  | Effectifs | Taux % |
|--|-----------|--------|
| - La spécialisation principale                               | 230       | 75.2   |
| - Proche de la spécialisation principale                     | 30        | 9.8    |
| - Différente de la spécialisation principale et acquise par: |           |        |
| La pratique  | 38        | 12.4   |
| Un stage   | 7         | 2.3    |
| Sans réponse   | 1         | 0.3    |
| Total  | 306       | 100    |

**N°19-** Répartition des employés dans l'échantillon quant à leur perception de la façon dont l'enseignement technique et professionnel les a préparés à exercer la spécialisation

| Evaluation de la préparation | Effectifs | Taux % |
|------------------------------|-----------|--------|
| Suffisante                   | 165       | 53.9   |
| Insuffisante                 | 114       | 37.3   |
| Sans réponse                 | 27        | 8.8    |
| Total                        | 306       | 100    |

*N°19.1- Fréquence des lacunes signalées par les employés dans l'échantillon dans la formation technique et professionnelle.*

| Les lacunes                          | Fréquence | Taux % |
|--------------------------------------|-----------|--------|
| Insuffisance des matières théoriques | 18        | 8.3    |
| Insuffisance des matières pratiques  | 82        | 37.8   |
| Insuf. dans la compétence des prof.  | 12        | 5.5    |
| Insuffisance des équipements         | 59        | 27.2   |
| Autre                                | 3         | 1.4    |
| Sans réponse                         | 43        | 19.8   |
| Total                                | 217       | 100    |

*N°19.2- Fréquence des suggestions des employés dans l'échantillon pour pallier à l'insuffisance dans la formation.*

| Suggestions   | Fréquence | Taux % |
|---|-----------|--------|
| Augmenter les matières pratiques et multiplier les stages.              | 42        | 22.5   |
| Augmenter le nombre des écoles  | 6         | 3.2    |
| Réformer les programmes en fonction de nouveaux besoins                 | 30        | 16     |
| Améliorer le niveau des professeurs                                     | 10        | 5.3    |
| Améliorer les équipements et matériels des laboratoires et des ateliers | 39        | 20.9   |
| Ouvrir accès à l'université   | 2         | 1.1    |
| Soutien de l'Etat à l'ens. Tech. et Prof.                               | 10        | 5.3    |
| Contrôle des écoles privées   | 6         | 3.2    |
| Sans réponse  | 42        | 22.5   |
| Total   | 187       | 100    |

*N°19.3- Evaluation de la formation professionnelle chez les employés dans l'échantillon par sexe (en %)*

| Evaluation de la formation \ Sexe | Suffisante | Insuffisante | Sans réponse | Total |
|-----------------------------------|------------|--------------|--------------|-------|
| Masculin                          | 47         | 45           | 8            | 100   |
| Féminin                           | 64         | 27           | 9            | 100   |
| Sans réponse                      | 0          | 0            | 0            | 100   |
| % Total                           | 54         | 37           | 9            | 100   |

*N°20- Répartition des employés dans l'échantillon selon les procédés de prise de contact à l'embauche avec l'entreprise d'emploi.*

| Procédés   | Effectifs | Taux % |
|--|-----------|--------|
| Présentation d'une demande d'emploi sur initiative personnelle | 108       | 35.3   |
| Relation et connaissance personnelles                          | 142       | 46.4   |
| Un bureau de recrutement privé                                 | 4         | 1.3    |
| La mass-média  | 25        | 8.2    |
| Par l'intermédiaire de l'école                                 | 17        | 5.6    |
| L'entreprise est familiale                                     | 8         | 2.6    |
| Autre  | 1         | 0.3    |
| Sans réponse   | 1         | 0.3    |
| Total  | 306       | 100    |

*N°21- Répartition des employés dans l'échantillon en fonction du test subi lors de l'embauche.*

| Imposition du test              | Effectifs | Taux % |
|---------------------------------|-----------|--------|
| N'ayant pas subi de test        | 152       | 49.7   |
| Ayant subi un test portant sur: |           |        |
| - Matière pratique seulement.   | 93        | 30.4   |
| - Matière théorique seulement.  | 13        | 4.2    |
| - Matière théorique et pratique | 47        | 15.4   |
| Sans réponse                    | 1         | 0.3    |
| Total                           | 306       | 100    |

*N°22- Répartition des employés dans l'échantillon en fonction de l'imposition d'un diplôme lors de l'embauche.*

| Condition de la possession d'un diplôme | Effectifs | Taux % |
|---|-----------|--------|
| Affirmative                             | 162       | 52.9   |
| Négative                                | 142       | 46.4   |
| Sans réponse                            | 2         | 0.7    |
| Total                                   | 306       | 100    |

*N°23- Répartition des employés dans l'échantillon en fonction de l'avantage tiré du diplôme au niveau du salaire.*

| Existence de l'avantage | Effectifs | Taux % |
|-------------------------|-----------|--------|
| Affirmative             | 166       | 54.2   |
| Négative                | 129       | 42.2   |
| Sans réponse            | 11        | 3.6    |
| Total                   | 306       | 100    |

*N°23.1- Répartition des employés dans l'échantillon en fonction du montant du salaire mensuel perçu (en milliers de L.L.)*

| Tranches de salaire | Effectifs | Taux % |
|---------------------|-----------|--------|
| < = 300             | 14        | 4.6    |
| 301-500             | 71        | 23.2   |
| 501-750             | 88        | 28.7   |
| 751-1000            | 48        | 15.7   |
| > 1000              | 32        | 10.5   |
| Sans réponse        | 53        | 17.3   |
| Total               | 306       | 100    |

N°24- Répartition des employés dans l'échantillon selon leur avis sur la manière dont se comporte l'employeur vis-à-vis du diplômé et du praticien non-diplômé lors de l'embauche.

| Le comportement de l'employeur                          | Effectifs | Taux % |
|---|-----------|--------|
| Il traite de la même manière les deux catégories        | 102       | 33.3   |
| Il privilégie le diplômé ayant de l'expérience          | 175       | 57.2   |
| Il privilégie l'expérience abstraction faite du diplôme | 26        | 8.5    |
| Sans réponse  | 3         | 1      |
| Total   | 306       | 100    |

N°25- Répartition des employés dans l'échantillon selon leur avis sur la préférence des employeurs pour le niveau de diplôme.

| Les niveaux préférés         | Effectifs | Taux % |
|------------------------------|-----------|--------|
| Pas de préférence déterminée | 101       | 33     |
| Préférence pour:             |           |        |
| CAP                          | 12        | 3.9    |
| BP                           | 1         | 0.3    |
| BT                           | 29        | 9.5    |
| TS                           | 160       | 52.3   |
| Sans réponse                 | 3         | 1      |
| Total                        | 306       | 100    |

N°26- Répartition des employés dans l'échantillon selon leur avis sur le besoin du marché en métiers et spécialisations.

| Existence des besoins | Effectifs | Taux % |
|-----------------------|-----------|--------|
| Affirmative           | 81        | 26.5   |
| Négative              | 219       | 71.6   |
| Sans réponse          | 6         | 1.9    |
| Total                 | 306       | 100    |

N°26.1- *Fréquence des métiers et des spécialisations dont le besoin est ressenti sur le marché par les employés dans l'échantillon.*

| Domaine             | Métiers et spécialisations  | Fréquence | Taux % |
|---------------------|---|-----------|--------|
| Hôtellerie          | T.S. gestion hôtelière; maître d'hôtel; pâtisserie occidentale  | 5         | 6.3    |
| Cuir et teinture    | Spécialiste cuir et teinture du cuir  | 5         | 6.3    |
| Informatique        | Spécialistes dans l'informatique industrielle et dans l'utilisation de l'ordinateur dans les couleurs   | 7         | 8.9    |
| Menuiserie          | Menuisier; peintre; manuel;   | 4         | 5.1    |
| Mécanique           | Mécaniciens formés en langue anglaise   | 11        | 13.9   |
| Electricité         | Automation  | 3         | 3.8    |
| Stainless et Métaux | Spécialiste laser; spécialiste dans l'industrie de l'aluminium  | 6         | 7.6    |
| Divers              | - Spécialistes dans: plastique et industrie du plastique; mécanique des machines; industrie du verre; teinture du tissu; maquillage de théâtre; industrie de la viande; reliure et impression offset; industrie du papier; peinture et badigeonnage;<br>- Aide anesthésiste; radiologiste; topographe | 26        | 32.9   |
| Sans réponse        |   | 12        | 15.2   |
| Total               |   | 79        | 100    |

N°27- *Répartition des employés dans l'échantillon selon le conseil qu'ils donneraient aux leurs concernant le choix de l'enseignement technique et professionnel.*

| Nature du conseil | Effectifs | Taux % |
|-------------------|-----------|--------|
| Encourageante     | 224       | 73.2   |
| Décourageante     | 81        | 26.5   |
| Sans réponse      | 1         | 0.3    |
| Total             | 306       | 100    |

N°27.1- Les motifs évoqués par les employés dans l'échantillon quant au conseil qu'ils donneraient aux leurs concernant le choix de l'enseignement technique et professionnel.

| Attitude      | Effectifs |      | Les motifs évoqués   |
|---------------|-----------|------|--|
|               | Absolus   | %    |  |
| Encourageante | 212       | 69.3 | Beaucoup de travail; bon salaire; possibilité d'avancement; possibilité de devenir propriétaire de sa propre entreprise; liberté dans le choix du domaine de spécialisation; la créativité dans l'exercice du métier; le pays en a besoin pour son progrès; coût réduit de la formation; la formation est de durée courte; travail agréable; on a de la satisfaction; on peut briller si on s'y donne; on a la liberté dans le travail; c'est un domaine pratique; je l'aime. <sup>(3)</sup> |
| Décourageante | 81        | 26.5 | Je préfère l'étude universitaire; à la limite je leur laisse la liberté de choix; la formation académique générale donne un statut social important et un salaire meilleur; le niveau technique correspond à un statut social bas; le diplôme n'est pas apprécié; le salaire est bas; rester salarié toute sa vie; pas assez de branches de spécialisation; pas d'avenir; le technicien doit tout faire.   |
| Sans réponse  | 13        | 4.2  |  |
| Total         | 306       | 100  |  |

(3) Dans les conseils qui encouragent au choix de l'enseignement technique et professionnel, une condition est très souvent associée au conseil, celle d'avoir des dispositions «à aimer le domaine de travail technique et professionnel».

N°28- Répartition des entreprises dans l'échantillon par taille et par taux des professionnels et des techniciens diplômés par rapport au total de la main-d'oeuvre qualifiée.

| Taille <sup>(4)</sup> | Taux des diplômés par rapport au total de la main-d'oeuvre qualifiée |       |        |            | Total des entreprises ayant une main-d'oeuvre qualifiée | Entreprises n'ayant pas de main-d'oeuvre qualifiée | Total général des entreprises | % des entreprises ayant un taux de diplômés > ou = 50% par rapport au total des entreprises ayant une main d'oeuvre qualifiée |
|-----------------------|--|-------|--------|------------|---|--|-------------------------------|---|
|                       | 0%   | 1-30% | 30-50% | > ou = 50% |   |  |                               |   |
| 0-5                   | 3  | 2     | 1      | 3          | 9   | 3  | 12                            | $3/9 \times 100 = 33.3$   |
| 6-20                  | 16   | 12    | 3      | 11         | 42  | 5  | 50                            | $11/42 \times 100 = 26.2$   |
| 21-50                 | 14   | 16    | 5      | 14         | 49  | 1  | 50                            | $14/49 \times 100 = 28.6$   |
| 51-100                | 4  | 6     | 1      | 6          | 17  | -  | 17                            | $6/17 \times 100 = 35.3$  |
| > 100                 | 1  | 4     | 3      | 10         | 18  | -  | 19                            | $10/18 \times 100 = 55.6$   |
| Total                 | 38   | 40    | 13     | 44         | 135   | 9  | 148                           | $44/135 \times 100 = 32.6$  |

(4) La taille est constituée de professionnels et de techniciens pré-universitaires diplômés, de praticiens non-diplômés et d'ouvriers non-qualifiés.

*N°29- Nécessité du stage pour les employés venant de l'enseignement technique et professionnel.*

| Nécessité du stage                                | Effectifs des entreprises | Taux % |
|---|---------------------------|--------|
| Comblent les lacunes dans la formation            | 14                        | 9.5    |
| S'habituer au rythme de travail dans l'entreprise | 53                        | 36     |
| Apprendre de nouvelles techniques                 | 14                        | 9.5    |
| Le stage n'est pas nécessaire                     | 52                        | 35     |
| Sans réponse                                      | 15                        | 10     |
| Total   | 148                       | 100    |

*N°30- Evaluation des patrons d'entreprises de l'efficacité d'un employé venant de l'enseignement technique et professionnel en comparaison avec un praticien*

| L'évaluation   | Effectifs des entreprises | Taux % |
|--|---------------------------|--------|
| Un diplômé de l'enseignement tech. et prof. exerce mieux son travail | 93                        | 63     |
| Un praticien non diplômé exerce mieux son travail                    | 47                        | 32     |
| Sans réponse   | 8                         | 5      |
| Total  | 148                       | 100    |

*N°31- Le niveau de diplôme préféré par les entreprises pour leurs employés*

| Le niveau de diplôme    | Répartition des entreprises dans l'ordre de priorité |     |    |    | Sans réponse | Total |
|-------------------------|--|-----|----|----|--------------|-------|
|                         | 1  | 2   | 3  | 4  |              |       |
| CAP                     | 14   | 5   | 13 | 70 | 46           | 148   |
| BP                      | 7  | 21  | 65 | 6  | 49           | 148   |
| BT/FPM                  | 21   | 68  | 15 | —  | 44           | 148   |
| TS                      | 81   | 10  | 2  | 18 | 37           | 148   |
| Fréquence des priorités | 123  | 104 | 95 | 94 | —            | —     |



*N°34- Les procédés adoptés par les entreprises pour annoncer leurs besoins en main-d'oeuvre qualifiée.*

| Procédés                                | Fréquence | Taux % |
|---|-----------|--------|
| Relations et connaissances personnelles | 117       | 53.4   |
| Bureaux de recrutement                  | 4         | 1.8    |
| La mass-média                           | 61        | 27.9   |
| Contacts directs avec les écoles        | 32        | 14.6   |
| Autres                                  | 5         | 2.3    |
| Sans réponse                            | 0         | 0      |
| Total                                   | 219       | 100    |

*N°35- Imposition de la possession d'un diplôme de la part des entreprises dans l'annonce de leurs besoins.*

| L'imposition du diplôme | Effectifs des entreprises | Taux % |
|-------------------------|---------------------------|--------|
| Affirmative             | 54                        | 36.5   |
| Négative                | 93                        | 62.8   |
| Sans réponse            | 1                         | 0.7    |
| Total                   | 148                       | 100    |

*N°35.1- Les spécialisations dans lesquelles les entreprises ont exigé des diplômés*

| Les domaines de spécialisation | Fréquence | Taux % |
|--------------------------------|-----------|--------|
| Construction                   | 2         | 2.9    |
| Electricité + Mécanique        | 17        | 25     |
| Paramédical                    | 8         | 11.8   |
| Commerce et Informatique       | 28        | 41.2   |
| Hôtellerie et tourisme         | 7         | 10.3   |
| Menuiserie                     | 1         | 1.5    |
| Esthétique                     | 4         | 5.8    |
| Sans réponse                   | 1         | 1.5    |
| Total                          | 68        | 100    |

N° 35.2- Les niveaux de diplômes que les entreprises exigent habituellement dans leurs annonces.

| Niveaux de diplômes | Fréquence | Taux % |
|---------------------|-----------|--------|
| CAP/BP              | 0         | 0      |
| BT/FPM              | 19        | 26.4   |
| TS                  | 31        | 43.1   |
| Sans réponse        | 22        | 30.5   |
| Total               | 72        | 100    |

N°36- Taux des demandes d'emploi dans les entreprises venant de l'enseignement technique et professionnel, de praticiens sans diplôme et d'individus n'ayant ni diplôme ni compétence particulière.

| Taux         | Titulaires de diplômes ou d'attestations |      | Praticiens sans diplôme ni attestation |      | Sans compéten. professionnelle ou technique |      |
|--------------|--|------|--|------|---|------|
|              | Effectifs des entreprises                | %    | Effectifs des entreprises              | %    | Effectifs des entreprises                   | %    |
| 0-19         | 58                                       | 39.2 | 27                                     | 18.2 | 66  | 44.6 |
| 20-39        | 32                                       | 21.6 | 37                                     | 25   | 32  | 21.6 |
| 40-59        | 23                                       | 15.5 | 31                                     | 20.9 | 9   | 6.1  |
| >60          | 24                                       | 16.2 | 42                                     | 28.4 | 26  | 17.6 |
| Sans réponse | 11                                       | 7.5  | 11                                     | 7.5  | 15  | 10.1 |
| Total        | 148                                      | 100  | 148                                    | 100  | 148   | 100  |

N° 37- Le critère prioritaire de sélection adopté par les entreprises à l'embauche

| Catégorie des demandeurs d'emploi                          | Répartition des entreprises dans l'ordre de priorité |     |     |     |     | Total |
|--|--|-----|-----|-----|-----|-------|
|  | 1  | 2   | 3   | 4   | S.R |       |
| Praticien qui a une expérience même s'il est sans diplôme  | 76   | 30  | 18  | 18  | 16  | 148   |
| Titulaire de diplôme ou d'attestation même sans expérience | 14   | 43  | 43  | 13  | 35  | 148   |
| Celui qui réussit un test spécial                          | 47   | 40  | 18  | 26  | 17  | 148   |
| Celui qui détient un diplôme de l'étranger                 | 11   | 11  | 29  | 58  | 39  | 148   |
| Fréquence des priorités                                    | 148  | 124 | 108 | 115 | 107 |       |

*N°37.1- le contenu du test auquel procède les entreprises comme critère de sélection à l'embauche*

| Contenu du test                              | Effectifs des entreprises | Taux % |
|--|---------------------------|--------|
| Matière pratique seulement                   | 70                        | 47.3   |
| Matière théorique et pratique                | 51                        | 34.5   |
| Le test se limite à un essai dans le travail | 7                         | 4.7    |
| Autres                                       | 1                         | 0.7    |
| Sans réponse                                 | 19                        | 12.8   |
| Total  | 148                       | 100.0  |

*N°38- Répartition des entreprises selon qu'elles ressentent ou non des besoins particuliers en métiers ou en spécialisations sur le marché de l'emploi.*

| Réponse      | Effectifs des entreprises | Taux % |
|--------------|---------------------------|--------|
| Affirmative  | 34                        | 23     |
| Négative     | 112                       | 75.7   |
| Sans réponse | 2                         | 1.3    |
| Total        | 148                       | 100.0  |

*N°38.1- Les métiers et les spécialisations dont le besoin est ressenti sur le marché par les entreprises.*

| Domaine                         | Les métiers et les spécialisations   | Effec. Entrep | Taux % |
|---------------------------------|--|---------------|--------|
| Mobilier                        | Matelassier; menuisier; peintre mobilier; dorure.  | 1             | 2.9    |
| Electro-mécanique               | Electronicien spécialisé, électro-mécanicien   | 3             | 8.8    |
| Impression offset               | Spécialiste en impression offset et traitement des couleurs sur ordinateur pour l'impression | 3             | 8.8    |
| Paramédical                     | Secrétaire médical; technicien biomédical  | 1             | 2.9    |
| Confection                      | Spécialiste dans le tissage, couturier pour hommes   | 6             | 17.6   |
| Industrie plastique/ Caoutchouc | Spécialiste en moulage   | 4             | 11.8   |
| Stainless et métaux             | Frapper et travailler le cuivre et le bronze, utilisation du laser                           | 4             | 11.8   |
| Equipement de cuisine           | Installation et réparation des nouvelles machineries   | 1             | 2.9    |
| Sans réponse                    |  | 11            | 32.5   |
| Total                           |  | 34            | 100    |

*N°39- Les procédés utilisés par les entreprises pour pallier aux besoins en métiers et en spécialisations*

| Procédés   | Effectifs des entreprises | Taux % |
|--|---------------------------|--------|
| Recrutement de diplômés étrangers  | 5                         | 14.7   |
| Recrutement d'un diplômé dans une spécialisation proche et initiation dans un stage:               |                           |        |
| à l'étranger   | 3                         | 8.8    |
| au Liban   | 6                         | 17.6   |
| Recrutement d'un diplômé dans une spécialisation proche et initiation par le "on-the job-training" | 19                        | 56     |
| Sans réponse   | 1                         | 2.9    |
| Total  | 34                        | 100    |

N°40- *Le taux des charges des stages par rapport aux dépenses totales d'investissement en 1995 dans les entreprises.*

| Taux des charges % | Effectifs des entreprises | Taux % |
|--------------------|---------------------------|--------|
| 1-2                | 11                        | 7.4    |
| 3-4                | 2                         | 1.3    |
| 5-6                | 6                         | 4.1    |
| 7-8                | 2                         | 1.4    |
| 9-10               | 3                         | 2      |
| >10                | 6                         | 4.1    |
| Sans réponse       | 118                       | 79.7   |
| Total              | 148                       | 100    |

N°41- *Fréquence des disponibilités que les entreprises manifestent pour participer à la formation des élèves de l'enseignement technique et professionnel.*

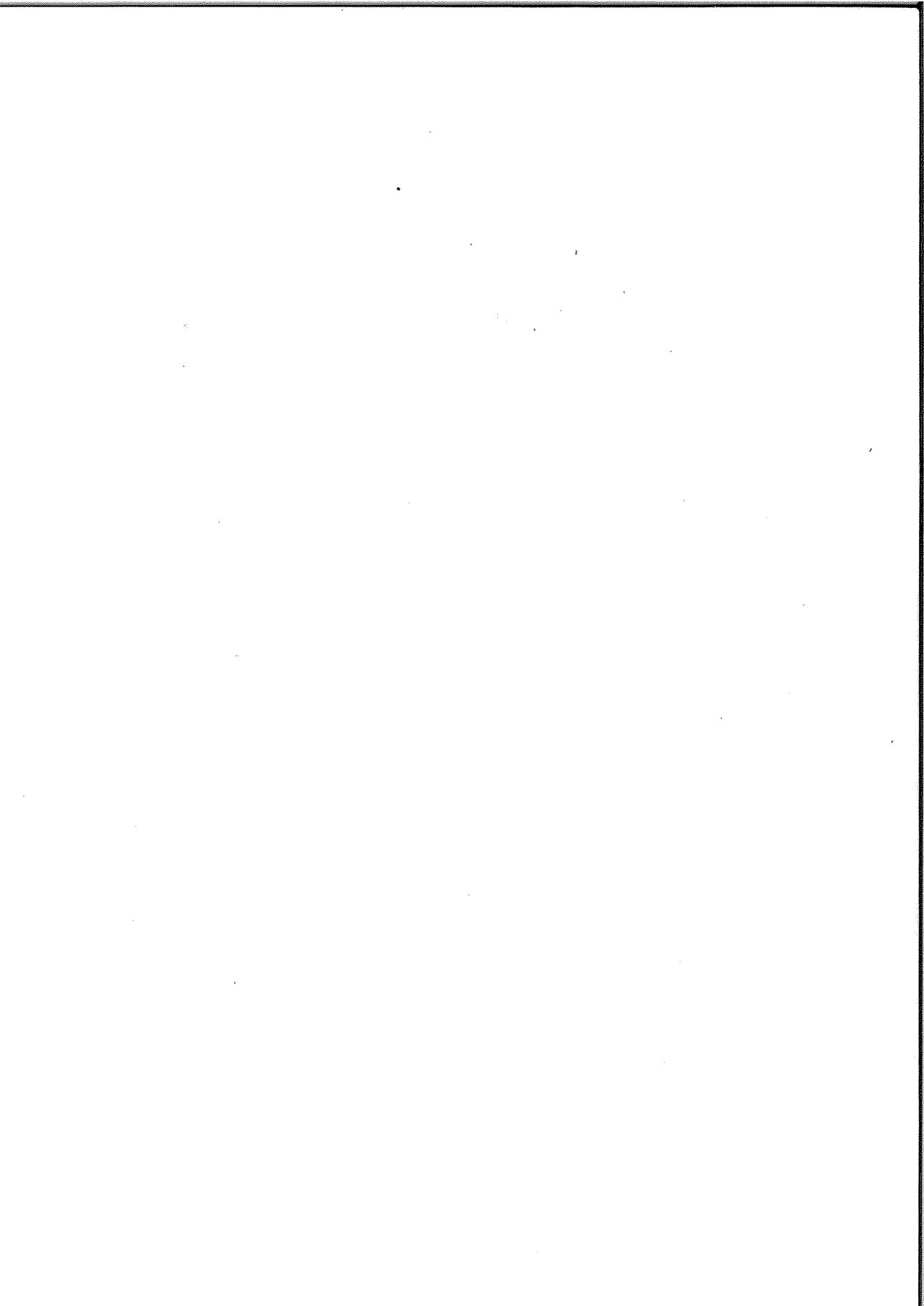
| Disponibilités  | Fréquence | Taux % |
|---|-----------|--------|
| - Disponible à:   |           |        |
| * Recevoir des stagiaires.  | 95        | 59.4   |
| * Participer au financement de stages de formation organisés par des organismes à but non lucratif. | 5         | 3.1    |
| * Participer au financement d'une école à but non lucratif.   | 2         | 1.3    |
| * Participer au financement d'une école publique.   | 1         | 0.6    |
| * Participer à la création d'écoles rattachées à des secteurs industriels.                          | 8         | 5      |
| * Autre   | 2         | 1.3    |
| - Insaisissable à aider   | 45        | 28     |
| Sans réponse  | 2         | 1.3    |
| Total   | 160       | 100    |

N°42- *Fréquence des propositions pratiques que les entreprises formulent pour améliorer l'orientation vers l'enseignement technique et professionnel.*

| Propositions  | Fréquence | Taux % |
|---|-----------|--------|
| Améliorer le niveau de formation  | 18        | 10.8   |
| Améliorer le salaire  | 7         | 4.2    |
| Exiger le diplôme comme condition obligatoire pour recruter des techniciens | 32        | 19.2   |
| Par l'orientation professionnelle   | 26        | 15.5   |
| Effectuer des campagnes informationnelles                                   | 8         | 4.8    |
| Assurer des écoles de formation dans les régions                            | 2         | 1.2    |
| Activer l'Office de l'Emploi  | 4         | 2.4    |
| Révision des branches de spécialisations                                    | 11        | 6.6    |
| Autres  | 2         | 1.2    |
| Sans réponse  | 57        | 34.1   |
| Total   | 167       | 100    |

N°43- *Répartition des employés non-universitaires dans l'échantillon des entreprises.*

| Professionnels et techniciens |        |      |               |       | Ouvriers sans spécialisation | Sans réponse | Total général |
|-------------------------------|--------|------|---------------|-------|------------------------------|--------------|---------------|
| Diplômés                      |        |      | Sans diplômés | Total |                              |              |               |
| CAP/BP                        | BT/FPM | TS   |               |       |                              |              |               |
| 630                           | 1063   | 480  | 2928          | 5101  | 2988                         | 1421         | 9510          |
| 12.5%                         | 21%    | 9.5% | 57%           | 100%  |                              |              |               |
| 43%                           |        |      | 57%           | 100%  |                              |              |               |



**ANNEXE 4****Fiche de l'Etablissement scolaire**

- 1- Le nom complet de l'établissement .....
- 2- L'adresse complète de l'établissement:
- Commune .....
  - Caza .....
  - Mohafazat .....
  - N°de téléphone .....
- 3- Le nom du directeur responsable .....
- 4- Genre de l'établissement:
- Enseignement privé
  - Enseignement public
- 5- Horaire:
- Enseignement de jour
  - Enseignement de nuit
- 6- Langues d'enseignement:
- Arabe
  - Français
  - Anglais
  - Autres, lesquelles .....
- .....
- 7- Spécificité de l'enseignement:
- payant

- semi-gratuit  
 gratuit

8- Effectif total des étudiants .....

9- Effectif total des enseignants .....

10- Répartition des étudiants:

| Spéciali-<br>sation | Diplôme<br>officiel | 1ère<br>année<br>scolaire | 2ème<br>année<br>scolaire | 3ème<br>année<br>scolaire | 4ème<br>année<br>scolaire | Attesta-<br>tion<br>scolaire | Effectif<br>total |
|---------------------|---------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|------------------------------|-------------------|
|                     |                     |                           |                           |                           |                           |                              |                   |
|                     |                     |                           |                           |                           |                           |                              |                   |
|                     |                     |                           |                           |                           |                           |                              |                   |
|                     |                     |                           |                           |                           |                           |                              |                   |
|                     |                     |                           |                           |                           |                           |                              |                   |

11- Niveau des enseignants:

| Niveau de spécialisation | Effectif total |
|--------------------------|----------------|
| BT et en-dessous         |                |
| TS                       |                |
| Licence                  |                |
| Maîtrise                 |                |
| Diplôme                  |                |
| Doctorat                 |                |
| Total                    |                |

12- Remarques .....

.....  
 .....  
 .....

13- Nom et signature de l'enquêteur .....

## ANNEXE 5

### Questionnaire adressé à l'employé ayant poursuivi des études techniques pré-universitaires

|  |  |
|--|--|
| Questionnaire No .....   |  |
| 1- Secteur d'activité de l'établissement employeur: .....<br>.....                     | <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>  |
| 1.1- Année de naissance .....  | <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> |
| 2- Sexe:   |  |
| <input type="checkbox"/> - Masculin  |  |
| <input type="checkbox"/> - Féminin   | <input type="checkbox"/>   |
| 3- Dans quel genre d'établissement scolaire avez-vous poursuivi vos études techniques? | <input type="checkbox"/>   |
| <input type="checkbox"/> - Public  |  |
| <input type="checkbox"/> - Privé   |  |
| 4- Quel était votre niveau scolaire avant de commencer vos études techniques?          | <input type="checkbox"/>   |
| <input type="checkbox"/> - Primaire  |  |
| <input type="checkbox"/> - Complémentaire  |  |
| <input type="checkbox"/> - Je possède le brevet complémentaire                         |  |
| <input type="checkbox"/> - Secondaire  |  |
| <input type="checkbox"/> - Je possède un diplôme secondaire                            |  |
| 5- Dans quel genre d'établissement scolaire avez-vous                                  |  |

poursuivi vos études générales avant de commencer vos études techniques?

- Public
- Privé

6- Quel est le niveau de vos études techniques?  
(plusieurs réponses sont possibles)

| Niveau | Diplôme officiel | Attestation privée | Année d'obtention du diplôme | Spécialisation |
|--------|------------------|--------------------|------------------------------|----------------|
| CAP    |                  |                    |                              |                |
| BP     |                  |                    |                              |                |
| FPM    |                  |                    |                              |                |
| BT     |                  |                    |                              |                |
| TS     |                  |                    |                              |                |

7- Quels sont les raisons qui ont motivé votre choix de l'enseignement technique? (Indiquer les deux raisons les plus importantes)

- Par hasard
- Je n'aime pas l'enseignement général
- Etat financier ne permettait pas de poursuivre l'enseignement général
- Par simple penchant ou désir
- L'enseignement technique facilite plus l'obtention d'un travail
- Autre précisez .....



8- Qui vous a suggéré l'idée de l'enseignement technique?

- Moi-même
- Un ami ayant poursuivi des études techniques
- Par orientation de la part de mon école précédente
- Un de mes proches ou de mes connaissances



|   |   |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> - Par un stage de formation ( <i>un stage suppose un programme d'apprentissage pour une durée déterminée et sous le contrôle d'un spécialiste</i> )  |   |
| <p>14- D'après votre expérience professionnelle, de quelle façon l'enseignement technique vous a-t-il préparé pour exercer votre spécialisation?</p> <input type="checkbox"/> - D'une façon suffisante<br><input type="checkbox"/> - D'une façon insuffisante<br>Si vous avez répondu par «d'une façon insuffisante» quelles en sont les raisons à votre avis? ( <i>plusieurs réponses sont possibles</i> )<br><input type="checkbox"/> - Insuffisance des matières théoriques<br><input type="checkbox"/> - Insuffisance des matières pratiques<br><input type="checkbox"/> - Insuffisance de la compétence des professeurs<br><input type="checkbox"/> - Insuffisance des équipements | <p style="text-align: right;">□</p> <p style="text-align: right;">□</p> |
| <p>15- Comment avez vous été embauché dans l'établissement où vous travaillez actuellement?</p> <input type="checkbox"/> - J'ai présenté moi-même une demande<br><input type="checkbox"/> - Par l'intermédiaire de relations et connaissances personnelles<br><input type="checkbox"/> - Par un bureau de recrutement<br><input type="checkbox"/> - Après avoir lu une annonce dans les mass-médias<br><input type="checkbox"/> - Par l'intermédiaire de l'école technique où je me spécialisais<br><input type="checkbox"/> - Autre précisez .....   | <p style="text-align: right;">□</p>                                     |
| <p>16- D'après quel critère avez-vous été embauché dans votre travail actuel?</p> <input type="checkbox"/> - Mon diplôme essentiellement<br><input type="checkbox"/> - Mon expérience essentiellement   | <p style="text-align: right;">□</p>                                     |
| <p>17- Avez-vous été soumis à un test afin d'être embauché?</p> <input type="checkbox"/> - Oui<br><input type="checkbox"/> - Non  | <p style="text-align: right;">□</p>                                     |

|   |   |
|---|---|
| <p>Si oui, quel était le contenu de ce test?</p> <p><input type="checkbox"/> - Matières théoriques seulement</p> <p><input type="checkbox"/> - Matières pratiques seulement</p> <p><input type="checkbox"/> - Matières théoriques et pratiques</p> <p>18- L'établissement qui vous a recruté a-t-il imposé la condition de la possession d'un diplôme?</p> <p><input type="checkbox"/> - Oui</p> <p><input type="checkbox"/> - Non</p> <p>19- Le diplôme ou l'attestation technique que vous possédez, vous ont-ils offert un avantage, au niveau du salaire, sur l'employé qui a acquis sa spécialisation seulement par l'expérience?</p> <p><input type="checkbox"/> - Oui</p> <p><input type="checkbox"/> - Non</p> <p>20- Le montant de votre salaire mensuel (<i>en livres libanaises</i>)</p> <p><input type="checkbox"/> - Moins de 300000</p> <p><input type="checkbox"/> - 300001 - 400000</p> <p><input type="checkbox"/> - 40001 - 500000</p> <p><input type="checkbox"/> - 500001 - 700000</p> <p><input type="checkbox"/> - 700001-1000000</p> <p><input type="checkbox"/> - plus de 1000000</p> <p>21- Concernant le recrutement, croyez-vous que l'employeur traite de la même manière le diplômé ayant une expérience et celui qui a l'expérience mais sans diplôme</p> <p><input type="checkbox"/> - Oui</p> <p><input type="checkbox"/> - Non</p> <p>Si non, lequel préfère-t-il? .....</p> <p><input type="checkbox"/> - Le diplômé ayant une expérience</p> <p><input type="checkbox"/> - Celui qui a l'expérience sans diplôme</p> <p>22- Dans le domaine de votre spécialisation, croyez-vous</p> | <p></p> <p><input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/></p> |
|---|---|

|   |  |
|---|--|
| <p>que les employeurs ont une préférence pour un niveau déterminé? (CAP - BP - BT - TS)</p> <p><input type="checkbox"/> - Oui</p> <p><input type="checkbox"/> - Non</p> <p>Si oui, quel niveau préfèrent-ils? .....</p>   | <input type="checkbox"/>   |
| <p>23- Croyez-vous qu'il existe certaines spécialisations dont le marché de travail a besoin et que l'enseignement technique n'assure pas actuellement?</p> <p><input type="checkbox"/> - Oui</p> <p><input type="checkbox"/> - Non</p> <p>Si oui, lesquelles? .....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>  | <input type="checkbox"/><br><br><br><br><br><input type="checkbox"/>                                 |
| <p>24- Vous est-t-il arrivé de présenter une demande d'emploi dans un établissement et que l'on vous ait préféré quelqu'un ayant simplement de l'expérience?</p> <p><input type="checkbox"/> - Oui</p> <p><input type="checkbox"/> - Non</p> <p>Si oui, est-ce que c'était dû à:</p> <p><input type="checkbox"/> - L'expérience seulement .....</p> <p><input type="checkbox"/> - D'autres raisons. Lesquelles à votre avis? .....</p> <p>.....</p> | <input type="checkbox"/><br><br><br><br><br><br><input type="checkbox"/><br><input type="checkbox"/> |
| <p>25- Conseillerez-vous à votre enfant ou à l'un de vos proches de choisir l'enseignement technique et professionnel?</p> <p><input type="checkbox"/> - Oui</p> <p><input type="checkbox"/> - Non</p> <p>Pour quelles raisons? .....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>   | <input type="checkbox"/><br><br><br><br><br><br><input type="checkbox"/><br><input type="checkbox"/> |

## Annexe 6

### Questionnaire adressé à l'entreprise

|  |   |
|--|---|
| Questionnaire N° .....   |   |
| 1- Secteur d'activité de l'établissement .....   | <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> |
| 2- Nombre des salariés de l'établissement ( <i>les salariés sont toutes les personnes rémunérées pour un travail fourni, qu'il soit temporaire ou permanent, dont les propriétaires de l'établissement s'ils y travaillent</i> ) ..... | <input type="checkbox"/>                          |
| 3- Prière de répartir l'effectif des ouvriers non-universitaires ( <i>c'est-à-dire ayant un niveau inférieur ou égal au T.S.</i> )   |   |
| a) Professionnels diplômés d'une école technique du niveau:  |   |
| - CAP + BP .....   | <input type="checkbox"/>                          |
| - BT + FPM .....   | <input type="checkbox"/>                          |
| - TS .....   | <input type="checkbox"/>                          |
| b) Professionnels sans diplôme ayant acquis leur formation par expérience .....  | <input type="checkbox"/>                          |
| c) Simples employés non spécialisés .....  | <input type="checkbox"/>                          |
| 4- Est-ce que le professionnel diplômé d'une école technique, et que vous avez embauché, doit-il suivre un stage de formation pour pouvoir exercer son travail? ( <i>un stage suppose un programme d'apprentis-</i>                    | <input type="checkbox"/>                          |

|   |  |  |
|---|--|--|
| <p>sage pour une durée déterminée et sous le contrôle d'un spécialiste)</p> <p><input type="checkbox"/> - Oui pour combler les lacunes dans sa formation</p> <p><input type="checkbox"/> - Oui pour s'habituer au rythme du travail de l'établissement</p> <p><input type="checkbox"/> - Oui pour apprendre une nouvelle technique</p> <p><input type="checkbox"/> - Non il ne suit aucun stage</p> | <input type="checkbox"/>   |  |
| <p>5- D'aucuns croient qu'un diplômé d'une école technique exerce mieux son travail qu'un non diplômé. D'après votre expérience personnelle, cette hypothèse s'applique-t-elle à la réalité?</p> <p><input type="checkbox"/> - Oui</p> <p><input type="checkbox"/> - Non</p>  | <input type="checkbox"/>   |  |
| <p>6- Quel niveau de diplôme préférez-vous pour vos ouvriers: (prière de numéroter de 1 à 4, le 1 étant le plus important)</p> <p><input type="checkbox"/> - CAP</p> <p><input type="checkbox"/> - BP</p> <p><input type="checkbox"/> - BT et FPM</p> <p><input type="checkbox"/> - TS</p>  | <input type="checkbox"/><br><input type="checkbox"/><br><input type="checkbox"/><br><input type="checkbox"/> |  |
| <p>7- Concernant les diplômés, que préférez-vous?</p> <p><input type="checkbox"/> - Un diplômé d'une école technique publique</p> <p><input type="checkbox"/> - Un diplômé d'une école technique privé</p> <p><input type="checkbox"/> - Aucune préférence</p>  | <input type="checkbox"/>   |  |
| <p>8- Quel est le salaire mensuel approximatif attribué par votre établissement:</p> <p>- A un débutant non diplômé mais ayant une expérience?</p> <p>..... L.L</p> <p>..... L.L</p> <p>..... L.L</p>   |  | <p>- A un débutant diplômé mais n'ayant pas d'expérience?</p> <p>..... L.L</p> <p>..... L.L</p> <p>..... L.L</p> |
| <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/><br><input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/><br><input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>   |  |  |

9- Quels moyens adoptez-vous pour faire savoir vos besoins en main-d'oeuvre (*plusieurs réponses possibles*):

- Relations et connaissances personnelles  
 - Bureaux de recrutement  
 - Annonce dans les mass-médias  
 - Contacts directs avec les écoles techniques  
 - Autre, précisez .....

10- Avez-vous imposé la possession d'un diplôme technique dans vos demandes de recrutement?

- Oui  
 - Non

Si oui, précisez la spécialisation et le diplôme que vous avez demandés:

Spécialisation

Diplôme

.....

.....

.....

.....

.....

.....

11- Pourcentage de la répartition des demandeurs d'emplois qui se présentent à votre établissement:

- Avec diplôme ..... %  
 - Sans diplôme mais avec expérience ..... %  
 - Sans diplôme ni expérience ..... %

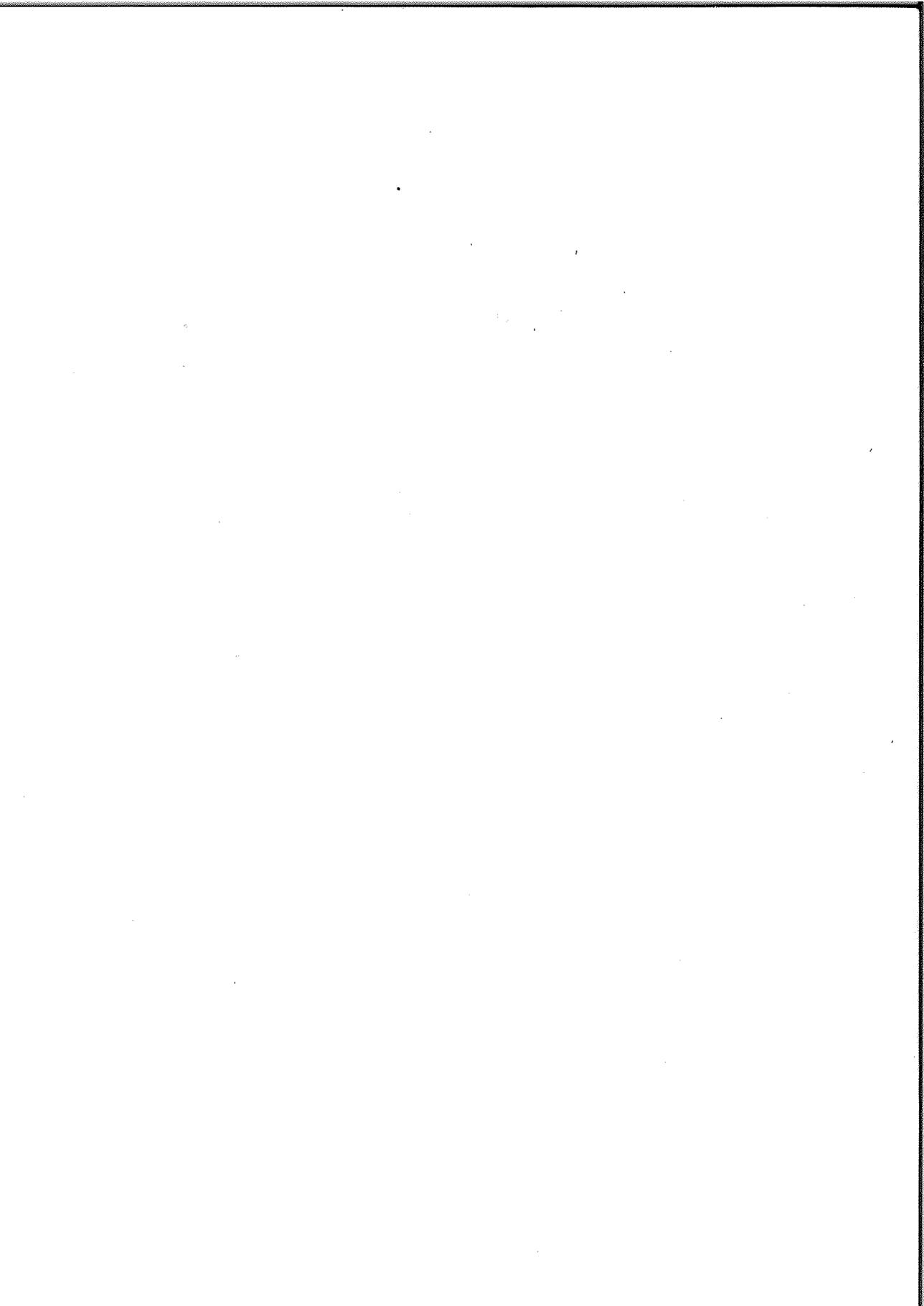
Total 100%

12- A qui donnez-vous pratiquement la priorité à l'embauche? (*numérotez de 1 à 4, le 1 étant le plus important*)

- A celui qui a une expérience mais sans diplôme  
 - Au diplômé mais sans expérience  
 - A celui qui a obtenu un diplôme en dehors du Liban  
 - A celui qui réussit un test spécial effectué par l'établissement.

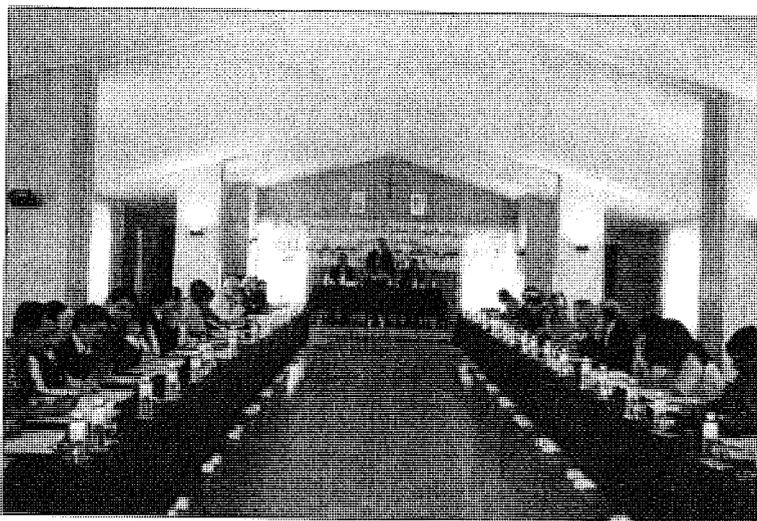
|   |                                 |
|---|---------------------------------|
| <p>Dans ce dernier cas, sur quoi porte essentiellement ce test?</p> <p><input type="checkbox"/> - Test pratique exclusivement</p> <p><input type="checkbox"/> - Test pratique et théorique</p> <p><input type="checkbox"/> - Autre, précisez .....</p>  |                                 |
| <p>13- Avez-vous besoin de certaines spécialisations techniques dont la formation n'est pas assurée au Liban?</p> <p><input type="checkbox"/> - Oui</p> <p><input type="checkbox"/> - Non</p> <p>Si oui, lesquelles? .....</p>  | <p><input type="checkbox"/></p> |
| <p>14- Comment les assurez-vous actuellement?</p> <p><input type="checkbox"/> - Nous recrutons un diplômé de l'extérieur.</p> <p><input type="checkbox"/> - Nous recrutons un diplômé ayant une spécialisation proche et nous lui faisons suivre un stage à l'étranger</p> <p><input type="checkbox"/> - Nous recrutons un diplômé ayant une spécialisation proche et nous lui faisons suivre un stage au Liban</p> <p><input type="checkbox"/> - Nous recrutons un diplômé dans une spécialisation proche et nous le formons par la pratique</p> <p><input type="checkbox"/> - Autre, précisez .....</p> | <p><input type="checkbox"/></p> |
| <p>15- Dans le cas où votre établissement effectue des stages de formation à ses ouvriers, quelle a été la charge de ces stages par rapport aux dépenses d'investissement pour l'année 1995 ..... %</p>   | <p><input type="checkbox"/></p> |
| <p>16- Les programmes de formation dans les écoles techniques sont actuellement en révision au Liban. Votre établissement serait-il prêt à participer à la formation des étudiants des écoles techniques au cours de leurs années d'études?</p> <p><input type="checkbox"/> - Oui</p> <p><input type="checkbox"/> - Non</p>   | <p><input type="checkbox"/></p> |

|  |                          |
|--|--------------------------|
| Si oui, comment? ( <i>plusieurs réponses sont possibles</i> )  |                          |
| <input type="checkbox"/> - Suivre des stages dans notre établissement  | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> - Participer aux financements de stages de formation organisés par des institutions ou des associations à but non lucratif  | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> - Par le financement total ou partiel d'une école technique privée à but non lucratif.  | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> - Par le financement total ou partiel d'une école technique publique  | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> - Par la création d'écoles dépendantes des établissements ou des entreprises industriels  | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> - Autre, précisez .....   | <input type="checkbox"/> |
| 17- Le taux d'affluence de la part des élèves en général vers l'enseignement technique est très bas au Liban ( <i>seulement 5% des élèves poursuivent des études techniques contre 40% dans certains pays</i> ). Avez-vous des propositions pratiques ou des disponibilités déterminées afin d'encourager l'orientation technique? | <input type="checkbox"/> |
| .....  | <input type="checkbox"/> |
| .....  | <input type="checkbox"/> |
| 18- A combien estimez-vous les actifs immobiliers de votre établissement (en millions de L.L.) .....   | <input type="checkbox"/> |
| 19- Année de fondation de l'institution .....  | <input type="checkbox"/> |
| 20- Taux d'activité de l'établissement   |                          |
| - Pour le Liban ..... %  | <input type="checkbox"/> |
| - Hors Liban ..... %   | <input type="checkbox"/> |
| 21- Auriez-vous des remarques ou des suggestions à propos du thème de ce questionnaire?  | <input type="checkbox"/> |
| Si oui, lesquelles? .....  |                          |
| .....  |                          |
| .....  |                          |



# DEUXIEME PARTIE

**Actes du cercle d'étude tenu le 9 Mai 1998  
à N-D du Mont (Fatqua)  
sous le patronage  
du recteur de l'Université Libanaise,  
Dr. Assaad DIAB**



## افتتاح الحلقة

Le Recteur de l'Université Libanaise prononce son discours à la séance d'ouverture du Cercle d'Etude.



افتتح رئيس الجامعة الدكتور اسعد دياب الحلقة بكلمة<sup>(١)</sup> ذكّر فيها بأهمية مراكز الأبحاث في الجامعات ودورها في تنمية وتقديم مجتمعاتها. ثم اشاد بعمل مركز الأبحاث التابع لمعهد العلوم الاجتماعية لافتاً إلى أهمية دوره في عملية النهوض الاقتصادي والاجتماعي والثقافي. كما نوّه بأهمية التعليم المهني والتقني وبضرورة نشر الوعي بفعاليته. وختم كلمته موجهاً الشكر لمن قام بالدراسة وللمداخلين وللمنظمي الحلقة ولجميع الحضور معرباً عن تمنياته بالنجاح وعن تعليقه آملاً على النتيجة.

ثم كانت كلمة<sup>(١)</sup> لعميد معهد العلوم الاجتماعية الدكتور محمد شيا أشار فيها إلى الغاية التي كانت اساساً وراء انشاء معهد العلوم الاجتماعية وهي القيام بالدراسات العلمية للظواهر الاجتماعية في لبنان وفي محيطه العربي، وان مساهمات المعهد تأتي في هذا السياق. والدراسة التي نظمت الحلقة حولها هي بمثابة نموذج علمي-حقلي لما يقدمه مركز الأبحاث التابع للمعهد حول موضوع نحتاج إلى دراسته بعمق. ثم نوّه بالجهود التي يبذلها رئيس الجامعة لا سيما من اجل تنشيط العمل البحثي وشكره على رعايته للحلقة.

(١) الكلمتان غير مكتوبتين ونصيهما اعلاه هما بمثابة تلخيص لأهم ما ورد فيهما.

## التعليم المهني والتقني ما قبل الجامعي

« تقديم الدراسة الميدانية »

سامي داغر

استاذ مساعد في الجامعة اللبنانية

أية كانت الخيارات المتاحة أمام الدولة للنهوض اقتصادياً واجتماعياً، فإنها كلها تفترض التركيز على النوعية في الإنتاج: النوعية في إنتاج السلعة والنوعية في إنتاج الخدمة. فلبنان رأسماله الأساسي هو الرأسمال البشري.



وبالنوعية هذه يمكن للبلد أن يطمح إلى موقع على الصعيد الإقليمي يمكنه منه ان يلعب دوراً مميزاً بمواجهة التحديات الآتية ومتطلبات النمو والتنمية.

من هنا يكتسب التعليم المهني والتقني أهمية بالغة لجهة توفير يد عاملة متخصصة قادرة على مواكبة التطور التكنولوجي وبالتالي على تطوير النوعية التي نبتغيها.

لكن مشكلة هذا التعليم تكمن في عدم الإقبال عليه بصورة كافية. فنسبة التلامذة فيه إلى مجموع عدد تلامذة المرحلتين المتوسطة والثانوية لا تتجاوز في احسن الأحوال ١٧٪ في وقت تزيد فيه عن ٧٠٪ في البلدان المتقدمة.

والبحث الميداني الذي قمنا به هدف إلى تحديد أسباب عدم الإقبال هذا من خلال الإجابة على ثلاث مجموعات من الأسئلة:

المجموعة الأولى : من هم الذين يختارون مسار التعليم المهني والتقني؟ وكيف يتم الاختيار؟ وفي أية ظروف؟

المجموعة الثانية: في أية شروط يجري الإعداد في المدارس والمعاهد المهنية والتقنية؟ وهل ان الشروط المناسبة متوافرة نوعياً؟

المجموعة الثالثة: ما هي فرص العمل المتاحة أمام حملة الشهادات أو الإفادات؟ وما هي شروط الاستخدام والعمل التي يخضعون لها؟ وهل انهم يلاقون حاجات السوق بالكفاية اللازمة؟

ومن أجل تحقيق الهدف من البحث جرى تكوين حقل المراقبة من ثلاثة ميادين هي:

- ١ - سوق العمل
- ٢ - المستخدمون من حملة الشهادات أو الإفادات المهنية والتقنية
- ٣ - المدارس والمعاهد المهنية والتقنية

تمثل سوق العمل بعينة من ١٤٨ مؤسسة جرى استطلاع المسؤولين فيها حول شروط عمل حملة الشهادات او الإفادات وفاعليتهم في العمل وكفائاتهم.

اما المستخدمون من حملة الشهادات او الإفادات فتمثلوا لدى المؤسسات نفسها بعينة من ٣٠٦ مستخدماً استجوبوا حول الشروط التي تمّ فيها اختيارهم لمسار التعليم المهني والتقني وحول الشروط التي تم فيها اعدادهم وأخيراً حول شروط ممارستهم لمهنتهم.

وفي ما يتعلق بالمدارس والمعاهد المهنية والتقنية فقد كانت موضع دراسة لجهة توفرها على تغطية التعليم بفروعه المتعددة لمختلف المناطق، كما ولجهة أبنيتها وتجهيزاتها وملاكات التعليم فيها وأخيراً لجهة الأداء التعليمي الذي تتوسله وفاعلية هذا الأداء. وقد شملت الدراسة كل المدارس والمعاهد المعترف بها رسمياً حيث بلغ عددها في حينه ٣١١ مدرسة ومعهداً رسمياً وخصوصاً.

وعند تقاطع المعلومات المستقاة من الميادين الثلاثة جرى تظهير لصورة الواقع الراهن من خلال عناوين ثلاثة:

- في اختيار التعليم المهني والتقني
- في الإعداد المهني والتقني
- في شروط الاستخدام والحاجات

### ١ - في اختيار التعليم المهني والتقني

أ - ان الاختيار لا يخضع لتوجيه مهني او تقني مبني على قياس علمي لقدرات التلميذ بحسب التقنيات البسيكولوجية والبسيكو تقنية المعروفة. فالتوجيه هذا غير موجود أساساً. وقد اعتبر حوالي ٢٤٪ من المهنيين والتقنيين في العينة انهم اخطأوا في الاختيار حيث اكتشفوا انهم « لا يحبون » العمل المهني والتقني. وقد بينت الدراسة ان الاختيار محكوم بعوامل تمليه وهذه العوامل هي:

أولاً - الوضع الاقتصادي-الاجتماعي المتعثر. فحوالي ٤٠٪ من العينة صرحوا بأن اختيارهم لهذا المسار تمّ تحت وطأة تعثر حالتهم المادية أو تحت ضغط الحاجة إلى مباشرة عمل مأجور في أسرع وقت ممكن.

ثانياً - الصدفة. اذ تبين ان ١٤٪ من العينة اختاروا المسار التعليمي هذا بالصدفة. أي من غير إدراك مسبق لا لطبيعة هذا التعليم ولا لملاءمة طبيعتهم وقدراتهم له.

ثالثاً - التقصير في التعليم الأكاديمي العام. اذ صرح ١١٪ من العينة انهم اختاروا هذا المسار بعد تعثرهم في المسار الأكاديمي العام. اما الآخرون فيتوزعون بين ٣٢٪ جاء اختيارهم بناء على مجرد ميل أو رغبة ذاتية و٤٪ فقط حصل اختيارهم بناء على نصيحة من ادارات مدارسهم.

ب - يسود الوسط الاجتماعي عامة أفكار مسبقة حول مسار التعليم المهني والتقني لا تشجع على اختياره. والصورة المتكونة عنه في وعي الناس تعكس اعتبارهم له كحلّ أخير للفاشليين في التعليم العام. وقد بيّنت الدراسة ان ١٠٪ فقط من العينة حصلوا على تشجيع اهلهم لهم في التحوّل نحوه. والواقع ان هذا التعليم لا يحظى بالاهتمام اللازم لا في الأوساط المدرسية عامة ولا على صعيد الرأي العام.

## ٢ - في الاعداد المهني والتقني

أ - يبدو أن المناهج التعليمية على تنوعها بحاجة إلى اعادة نظر جزرية. فحوالي ٦٠٪ من المهنيين والتقنيين في العينة يرون نواقص في الأعداد ويردون هذه النواقص إلى مضامين المناهج بجوانبها النظرية والتطبيقية ويشيرون مشكلة عدم كفاية التجهيزات المساعدة في التعليم.

ب - باستثناء قلة من المدارس والمعاهد يشكو البناء المدرسي لا سيما في القطاع الخاص من بنية تحتية ضعيفة. فهي تقيم في اماكن سكنية أو تجارية غير معدة اساساً للتعليم. ومن اصل ٣١١ مدرسة ومعهد يوجد ١١٤ (٣٧٪) يقل فيها عدد التلامذة عن ٥٠ تلميذاً و٤٦ (١٤٪) يزيد فيها العدد عن ٢٥٠ تلميذاً.

ج - تشكو ملاكات التعليم والتدريب من ارتفاع نسبة ساعات التعليم التي يؤمنها متعاقدون بالساعة (حوالي ٧٥٪) كما أنها تشكو من محدودية نشاط المعهد التربوي الوطني للتعليم التقني في تنظيم دورات تربوية للأساتذة وللمدرسين.

د - تدل خريطة التوزيع الجغرافي للمدارس والمعاهد على تمركز كثيف لها وللاختصاصات في بيروت وضواحيها مما يحرم أبناء مناطق الوسط والأطراف من فرص التحوّل نحو هذا المسار ويضعف وعي الناس بوجود هذا التعليم.

هـ - يشكو واقع هذا التعليم من ضعف مساهمة القطاع العام في تأمين المدارس والمعاهد. فمن أصل ٣١١ مدرسة ومعهد ٣١ فقط (١٠٪) تعود إلى القطاع العام. أما التلامذة فيتوزعون بنسبة ٢٤٪ في مدارس ومعاهد القطاع العام و٧٦٪ في مدارس ومعاهد القطاع الخاص. إن ضعف مساهمة القطاع العام تؤدي في ما تؤدي إلى عدم التوازن في الانتشار الجغرافي للمدارس وللإختصاصات فضلاً عن عدم لحظ إختصاصات تلائم حاجات المناطق.

و - إذا سلّمنا بأن ٤٠٪ من تلامذة التعليم المهني والتقني ينتمون إلى فئات اجتماعية-اقتصادية متواضعة فإن هذه الفئات تزرح تحت عبء الأقساط السنوية التي يمكن أن تتجاوز في العديد من الإختصاصات التطبيقية ٢٥٠٠ د.أ. فتحوّل إلى الإختصاصات الأقل كلفة كتلك المتعلقة بالإدارة والتجارة حيث يتمركز التلامذة بنسبة ٤٨٪ في وقت يحتاج فيه البلد من أجل إعادة أعمارها إلى إختصاصات أخرى.

### ٣ - بما يخص شروط الاستخدام والحاجات

أ - إن شروط استخدام حملة الشهادات أو الافادات لا يختلف عن شروط استخدام الذين يكتسبون المهارة بالخبرة أو بالممارسة. فحامل الشهادة أو الافادة لا يفضل على صاحب المهارة بالممارسة إلا إذا كان يتمتع بخبرة مساوية. و٣٧٪ من أرباب العمل لا يعتبرون ان حامل الشهادة هو افضل مبدئياً من صاحب الخبرة بالممارسة.

ب - هنالك عدم تناسب كاف بين مفهوم المهني أو التقني كما يتصوره سوق العمل وبين المفهوم المعتمد في اعداده. يبدو ان سوق العمل يحتاج إلى مهني او إختصاصي يتّسم عمله « بالحرفية » أي بمهارة يدوية عملية وتطبيقية متقدمة.

ج - يتراءى لنا ان تغذية سوق العمل باليد العاملة المتخصصة تشكو من خلل

ناجم عن عدم توازن بين ميادين التخصص وحاجات السوق .  
فالتلامذة الذين يتابعون التعليم المهني والتقني في العام ٩٦-٩٧ يعدّون  
٤٢٤٨٤ تلميذاً سيتخرجون خلال السنوات الأربع التالية . وهم يتوزعون  
كما يلي :

- ٤٨٪. يتخصصون في الأعمال المكتبية والتجارية
- ١١٪. يتخصصون في الأشغال المدنية والبناء
- ٥٪. يتخصصون في صناعة الألبسة الجاهزة
- ١٪. يتخصصون في الفنادق والمطاعم
- ٨٪. يتخصصون في الصحة والخدمة الاجتماعية
- ٧٪. يتخصصون في اللغات
- ١٤٪. يتخصصون في الكهرباء والميكانيك والالكتروميكانيك
- ٤٪. يتخصصون في التجميل
- ٢٪. يتخصصون في اختصاصات مختلفة

ففي الوقت الذي أعرب فيه أرباب العمل عن نقص في اليد العاملة  
المتخصصة في صناعة الألبسة وصناعة البلاستيك والكاوتشوك  
والمعادن والالكتروميكانيك وفي الوقت الذي أعرب فيه المهنيون  
والتقنيون عن حاجة السوق إلى يد عاملة متخصصة في صناعة الجلد  
وصباغته وفي الفنادق والمطاعم وفي الميكانيك ، وفي الوقت الذي  
تحتاج فيه عملية اعادة اعمار البلد إلى يد عاملة متخصصة في بناء الطرق  
والمباني وفي الانارة وفي التكييف وفي التمديدات الصحية وفي  
الاتصالات وفي الطاقة وفي الصحة وفي البيئة الخ ...

نشاهد تخمة في قطاع الاعمال المكتبية والتجارية .

د - هناك تفضيل من قبل السوق للتقنيين حاملتي شهادات TS و BT مما  
يطرح مشكلة مآل التعليم المهني . وقد تبين ان عينة المهنيين والتقنيين  
التي عملنا عليها تتكوّن بنسبة ٨٧٪ من تقنيين .

- هـ - باستثناء قلة من المدارس والمعاهد الخاصة وباستثناء مدارس ومعاهد القطاع العام هنالك شبه غياب لتعاون عضوي بين سوق العمل ومؤسسات التعليم المهني والتقني .
- و - بمقابل كل ما تقدّم فقد تبين ان فرص العمل الجيد والأجور المعقولة والاكتفاء النفسي المهني المتاحة كلها امام المستخدمين من حملة الشهادات المهنية والتقنية كما عبّروا عنها بأنفسهم تعكس واقعاً ملائماً لانتشار هذا التعليم اكثر فأكثر . وقد أظهرت الدراسة ان حوالي ٧٤٪ من المهنيين والتقنيين الذين شملهم البحث مرتاحون إلى اختيارهم لهذا المسار وانهم ينصحون أولادهم وذويهم باختياره .

### الخلاصة

بخلاصة هذا العرض السريع والمقتضب تجدر الملاحظة ان البحث الذي أجري اكتفى بتحديد ابعاد المشكلة وطرحها . اما الحلول فالمتوخى ان تخلص اليها الحلقة الدراسية التي نحن بصدها الآن .

واذ نضع البحث بين ايديكم ونعتبر ان ما جاء فيه يبقى قابلاً للنقاش نعتذر مسبقاً عن أي سهو أو خطأ أو تقصير ورد فيه ونأمل ان يجد سبيله إلى الاستكمال بواسطة مداخلاتكم .

وشكراً

## AXE PREMIER

Renforcement de l'orientation des étudiants vers le choix de  
l'enseignement professionnel et technique

1<sup>ère</sup> intervention: Dans les écoles publiques

2<sup>ème</sup> intervention: Dans les écoles privées

### المحور الأول

تعزيز توجه الطلاب نحو اختيار التعليم المهني والتقني



مداخلة اولى :

في المدارس الرسمية

مداخلة ثانية :

في المدارس الخاصة

رئيس الجلسة : المهندس خليل حداد

رئيس المصلحة الفنية في المديرية العامة للتعليم المهني والتقني

المحاضران : الأب انطوان سركييس والدكتور اسعد يونس



## **Rôle des Etablissements scolaires privés dans l'orientation professionnelle et technique**

«cheminement d'une expérience personnelle»

**Père Antoine Sarkis**  
Conseiller d'orientation  
au Collège N.D de Louaizé-Zouk Mosbeh

Chers Messieurs, Chers Collègues,

Permettez-moi tout d'abord d'adresser un vif remerciement à mon collègue et ami, Dr. M. Aouad et à l'équipe qui l'a assisté dans l'exécution de cette étude digne de toute appréciation, et que j'ai lue attentivement et avec un grand intérêt. En effet, je m'y suis retrouvé avec beaucoup des attentes, ambitions et préoccupations que j'ai vécues tout au long des deux dernières décennies dans le cadre de notre expérience en matière d'orientation au collège N.D. de Louaizé - Zouk Mosbeh.

Et comme j'ai toujours souhaité de voir se multiplier de pareils Cercles d'Etudes au sujet d'un thème de grande importance, celui de l'orientation professionnelle et technique!

Ce que je vais dire dans ces quelques pages n'est autre que l'écho d'une modeste expérience vue sous trois angles différents:

- I - travail réalisé
- II - Obstacles rencontrés
- III- Perspectives d'avenir

## I- Travail réalisé

Le jour où j'ai décidé de poursuivre des études universitaires en Sciences de l'Education, et plus précisément en orientation scolaire et professionnelle. J'avais pour motivation principale un ensemble de convictions d'ordre pédagogique, recueillies à travers mes lectures et mon expérience de père de famille, entre autres une formule d'or par laquelle Antoine de La Garanderie, pédagogue français, affirme: «tous les enfants peuvent réussir. Il n'y a pas d'élèves incapables, il n'y a que des enfants ou des adolescents qui ne savent pas s'y prendre.» Une pareille affirmation m'a ouvert les yeux pour comprendre autrement le processus éducatif et mieux cerner les besoins des jeunes autour de moi, qui cherchaient à tâtons et avec angoisse à tracer le chemin de leur avenir. Oui petit à petit, surtout quand j'ai eu à enseigner la matière d'orientation à l'U.S.E.K. pendant quatre années consécutives, je réalisais mieux comme on est encore loin au Liban de l'idéal de toute orientation exprimé dans la devise suivante: «préparer l'homme qu'il faut pour la place qu'il faut».

C'est avec ces dispositions que nous avons démarré dans notre Centre Expérimental d'Information et d'Orientation en 1980-1981.

Notre activité pivotait autour de deux axes:

### 1- L'information:

L'information sous toute ses formes, surtout à une époque qui accusait une rareté des informations et des statistiques sur le monde des spécialisations et du travail; et si elle se trouvait, ce ne fût jamais à temps, ce qui m'obligea à faire le tour des Centres Universitaires, des Centres Culturels étrangers et des instituts d'enseignement professionnel et technique, pour recueillir les bribes d'informations pour les retravailler au bureau.

Ce flux d'informations, parvenait aux élèves à partir de la 4<sup>ème</sup>, soit sous forme de brochures, soit au cours de séances d'information en classe, soit enfin dans les entretiens effectués au bureau avec les élèves individuellement ou en petits groupes. Reste à mentionner que depuis trois ans, nous avons introduit la formule des «journées des

métiers» au collège même, formule qui devient petit à petit une tradition, avec la collaboration des anciens du collège et des parents eux-mêmes.

## **2- Les techniques d'orientation et d'aide psychologique:**

En l'absence de techniques locales appropriées, nous avons monté, l'équipe mentionnée et moi, toute une batterie de sondages d'intérêt professionnel et de tests psychotechniques inspirés en somme de techniques françaises ou américaines à caractère transculturel, comprenant:

- a - Un SIPEL I ou sondage d'intérêt professionnel pour étudiants libanais, niveau complémentaire, réalisé en langue française et arabe.
- b - Un SIPEL II préparé pour le niveau secondaire, revu et modifié plus d'une fois.
- c - Plusieurs tests d'intelligence: le MRX 15 (classe de 6<sup>ème</sup>) le cattell 2(5<sup>ème</sup>) le cattell 3 (4<sup>ème</sup> et au-delà), le TRCG, ou test de raisonnement concret général, prévu pour la classe de 3<sup>ème</sup> surtout.
- d - Un ensemble de tests pour aide psychologique, surtout pour les enfants à problèmes.

Munis de ce matériel, nous établissions chaque année toute une liste des élèves dans les cycles complémentaire et secondaire, comprenant un nombre de résultats et de remarques à discuter avec les responsables des cycles, les professeurs, les parents et les élèves concernés directement. Il faut dire que ces efforts fournis par toute une équipe ont donné du fruit malgré les difficultés rencontrées à plusieurs niveaux.

Répetons-le encore une fois, tout ce qui se fait reste une expérience qui cherche à aller à la fois en extension et en profondeur.

Entre temps, il mérite d'être mentionné que j'ai eu à prendre part à plusieurs activités extra-scolaires mais versant dans l'orientation. Elles consistent à collaborer avec tous les intéressés à une campagne de sensibilisation du public libanais à l'importance de pareils services, et par conséquent à l'urgence d'œuvrer pour faire sortir à tout prix ces

services du monde de l'oubli ou de la négligence: articles de presse, causeries, animation d'émissions radio-diffusées... Un dernier projet qui, même s'il a été bloqué provisoirement, a été le fruit de longues années de recherches, se référant à de nombreux ouvrages parus au Liban ou à l'étranger depuis 1980 surtout. Ce fût le «Guide des Spécialisations Universitaires et Techniques au Liban», entamé en 1985 et enrichi, au fur et à mesure, comprenant en plus des informations sur le monde des études et spécialisations, des directives générales concernant le travail scolaire et le choix, recueillis auprès de pédagogues de renommée mondiale.

Il reste à dire qu'à côté de ces éléments positifs réalisés, au moins en partie, d'autres ambitions personnelles n'ont pu voir le jour et cela pour plus d'une raison; j'y reviendrai dans la suite.

## **II- Obstacles rencontrés:**

A ce propos, je me retrouve dans beaucoup des points et problèmes soulevés par l'étude, préparée par le C.R.I.S.S. et objet de notre rencontre ici aujourd'hui. Je retiendrai trois types d'obstacles, que je mentionnerai brièvement, avant de jeter une vue prospective sur l'avenir:

- 1 - **Un manque flagrant en recherches et en statistiques** qui fournissent à temps les informations nécessaires concernant aussi bien les cycles d'études que le marché du travail. Ce qui oblige les intéressés à compter sur leurs efforts personnels rarement suffisants en la matière.
- 2 - **Une mentalité ennemie à l'enseignement professionnel et technique** bien ancrée, malheureusement, dans notre manière de penser et de vivre, et à tous les niveaux de la société; mentalité que nous avons pu tous, certainement, bien déceler dans le cadre de l'Étude en question, dans toutes ses nuances et ses dimensions au chapitre deuxième. Mentalité, enfin, qui a été l'obstacle majeur face à notre travail, bourrée qu'elle est de préjugés et d'ignorance face à cette échelle d'enseignement qui a connu durant les dernières décennies et dans la plupart des pays développés une évolution importante (cf chp. troisième, I).

Un pareil climat d'ensemble explique en effet les réactions de la plupart des parents qui voient dans les étudiants professionnels et techniques, «des rejets de la formation académique,» et donc des professionnels catégorisés et classés déjà au départ (cf, chp. Deuxième, II: facteurs psychosociologiques). De là choisir cet enseignement pour l'un de leurs enfants, était pour les parents une option limite qu'ils se trouvaient et se trouvent encore acculés à faire, malgré les quelques indices favorables décelés ici ou là, en faveur de ce choix.

- 3 - **Une distorsion dans le système éducatif lui-même** qui a été bien loin jusque-là de connaître l'équilibre qu'il faut entre les deux échelles de l'enseignement. Le facteur temps, au lieu de combler l'abîme qui les sépare, n'a fait que consacrer le déséquilibre et le conflit pour ainsi dire, si bien analysés au chapitre troisième de notre étude, II et III. D'où la situation que nous connaissons de l'enseignement professionnel et technique, tant au niveau des centres de formation, leurs équipements et leur répartition géographique en fonction des besoins régionaux, qu'au niveau des programmes, des enseignants et des branches de spécialisation, sans parler de l'absence de toute initiation au monde des métiers et des professions et de tout entraînement qui soient insérés au cœur de la formation académique elle-même, susceptibles de préparer le jeune, le moment venu, à faire un choix professionnel ou technique en connaissance de cause et avec suffisamment de motivation.

### III- Perspectives d'avenir

Si j'ai parlé de notre expérience au collège Notre Dame de Louaizé, dans les conditions que j'ai précisées, mon but était de montrer que nos établissements privés peuvent et doivent faire quelque chose en matière d'orientation professionnelle et technique; mais que ces projets ambitionnés et attendus de l'enseignement privé, auxquels je reviendrai plus loin, ne peuvent être vraiment réalisables tant que l'Etat n'ait pas assuré une certaines «infrastructure de base»,

pour ainsi dire, que je résumerai en huit points:

- 1 - Réajustement du système éducatif qui soit tel qu'il puisse enfin faire justice à ce «parent pauvre» de l'enseignement dans notre pays, c'est à dire à l'enseignement professionnel et technique.
- 2 - Création d'un organisme spécialisé (ou relancement d'un actuel en vigueur) pour entretenir un mouvement de recherche et de détermination des besoins réels dans les différentes régions du pays.
- 3 - Création d'un organisme de coordination permanente entre les ministères responsables de l'éducation et les différentes institutions relevant du travail et de la production dans tous les secteurs.
- 4 - Remaniement des programmes afin d'être plus actuels, plus efficaces et plus adéquats aux besoins du marché de travail.
- 5 - Mise au point d'une batterie de tests et de sondages nécessaires pour le volet psychotechnique du travail.
- 6 - Préparation et formation d'un corps enseignant capable de mener à bon terme cette réforme préconisée.
- 7 - Généralisation des services d'information et d'orientation à intégrer au cœur même du processus éducatif dans ses deux volets: académique, et professionnel et technique.
- 8 - Lancement d'une campagne de sensibilisation du niveau attendu.

En parallèle à cette réforme, je dirais même plus à cette révolution à opérer en faveur de l'enseignement professionnel et technique, il nous est demandé à nous tous, responsables de l'éducation à tous les échelons, d'opérer en nous d'abord une sorte de «conversion», si je peux dire, au niveau des principes fondamentaux qui, eux, seraient à la racine de la réforme sur le terrain.

En termes plus clairs, nous devons être profondément convaincus au départ que l'important n'est pas du tout de comparer les deux échelles de l'enseignement, ou à préférer l'un au détriment de l'autre, mais bien plutôt de chercher à **voir où nos enfants, chacun suivant sa personnalité, peuvent réussir**. Car, et nous le savons tous, un enfant ne réussirait que le métier ou la profession qu'il aime et pour lequel (ou laquelle) il a les aptitudes qu'il faut. Un autre principe

fondamental reviendrait à se convaincre réellement et définitivement que l'enseignement professionnel et technique, loin d'être subi comme un échec, mérite bien en lui-même d'être choisi en toute fierté et connaissance de cause. **La chance de réussir sa vie** doit être donnée à tout le monde, indistinctement, et chacun suivant ses aptitudes.

Ceci dit, voici comment, à partir de cette même «infrastructure» à fournir par l'Etat en matière d'orientation professionnelle et technique, un large éventail d'activités s'ouvre devant les établissements privés avant ou en même temps que les autres; je les résumerai en 9 points:

- 1 - Créer avant tout un **climat général de respect et de revalorisation** à l'égard de l'enseignement professionnel et technique, climat tel qu'il nous fasse introduire réellement dans une nouvelle ère éducative au Liban.
- 2 - Profiter des moyens financiers autrement disponibles dans le secteur privé et de la facilité d'y prendre des initiatives en dehors de la routine des organismes officiels, pour **agir plus rapidement** et se mettre donc à l'œuvre.
- 3 - Décider de ne plus se contenter de quelques rares activités d'orientation qui restent à la surface, et ne touchent jamais le fond du problème. Mais, sans négliger ces dernières, constituer pour chaque établissement une sorte de **stratégie propre** à lui en la matière.
- 4 - Accepter de bon gré d'**engager un (ou une) psychologue ou psychopédagogue** pour commencer, ayant suivi une formation en orientation (disponible dans la plupart des centres universitaires), et décider avec lui pour les moyens techniques à utiliser, en fonction de la dite stratégie (sondages et tests, dossier par élève...).
- 5 - Encourager les élèves en les aidant, petit à petit, à **renoncer définitivement au «complexe du diplôme»** si bien ancré dans notre esprit de libanais et à choisir avec courage, si c'est là leur vocation, l'enseignement professionnel et technique. Car c'est grâce à l'arrivée d'éléments doués et de choix vraiment osés dans ce secteur, que le niveau s'améliorera au fur et à mesure, et que l'image s'en rectifiera.

- 6 - Etablir un **réseau de relations et de coordination avec les institutions** commerciales, industrielles, agricoles ou autres, existant dans la région. Et dans ce cadre étudier ensemble la possibilité d'un calendrier de stages ou au moins de visites professionnelles sur le terrain.
- 7 - Profiter des **activités d'orientation** qui s'organisent au niveau régional ou national (Exposés, Forums, Portes ouvertes...) pour faire participer les élèves concernés à ces activités.
- 8 - Organiser dans le cadre de l'établissement une **série de séances d'information** répartie sur les deux cycles complémentaire et secondaire, en profitant autant que possible du riche potentiel humain que représentent les **anciens** de chaque établissement. L'expérience a toujours montré qu'ils se hâtent avec joie de rendre de pareils services.
- 9 - Fonder si possible, dans le cadre de chaque établissement privé, ou mieux encore en entente entre plusieurs établissements dans une même région ou au sein d'une même communauté (les Ecoles des Makassed ou les Ecoles Catholiques...) **de nouveaux instituts professionnels ou (et) techniques**, suite à une étude sérieuse des besoins de la dite région, de manière à créer un équilibre réel entre les deux volets de l'enseignement, rendant ainsi le choix de l'enseignement professionnel ou technique une vraie source de joie et d'épanouissement.

## Conclusion

L'étude, objet de notre rencontre, a insisté dès son introduction sur l'importance et la priorité des ressources humaines dans notre pays surtout. Ressources qui ont toujours été et qui resteront notre capital précieux et fondamental.

C'est pourquoi, tout heureux que je suis, aujourd'hui, de prendre part modestement à ce Cercle d'Etude, je ne peux que joindre mes meilleurs souhaits aux vôtres, chers Messieurs et chers amis, surtout à l'aube d'une nouvelle ère éducative, pour qu'arrive sans plus tarder, le jour où le conflit actuel entre enseignement académique d'une part et

---

enseignement professionnel et technique d'autre part, cède la place à une vraie collaboration en profondeur entre ces deux frères et chacun dans sa propre ligne, en vue de préparer réellement de futurs citoyens construisant leur avenir sur des choix mûrs et épanouissants au service de la société et du pays.

## تعزير توجه الطلاب نحو اختيار التعليم المهني والتقني في المدارس الرسمية<sup>(١)</sup>

اسعد يونس

رئيس مصلحة في المركز التربوي  
للبحوث والانماء

عرض المحاضر لنشأة المدارس المهنية والتقنية الرسمية وللأجهزة الحكومية المختصة منذ العام ١٩٤٩ ولغاية اواسط الستينات حيث لاحظ انه لم يكن هنالك سياسة تعليم مهني وتقني خاصة. ولكن الفورة النفطية في الخليج أدت إلى استيعاب اصحاب المهن كما ان السوق العربي كان يمتص كل اصحاب المؤهلات المهنية من اللبنانيين.

وبعد ما نوه بدراسة مركز الأبحاث حول الهيكلية الجديدة للتعليم وعلاقة التعليم الاكاديمي العام بالتعليم المهني والتقني اثار اربع نقاط اعتبرها معيقة لنمو التعليم المهني والتقني وهي:

- ١ - النظرة الدونية إلى التعليم المهني والتقني.
- ٢ - ضعف الكفاءة الداخلية (المنهاج والمعلم - الكتاب المدرسي - الوسائل والتجهيزات التعليمية - الأبنية المدرسية).
- ٣ - ضعف الكفاءة الخارجية (علاقة المدرسة بالمؤسسات الصناعية والانتاجية عامة...).
- ٤ - غياب التوجيه وقد عولج هذا الموضوع جزئياً في الهيكلية الجديدة للتعليم عن طريق ادخال مادة توجيه تكنولوجي في برامج المرحلة الأولى من التعليم العام تبدأ من السنة التعليمية الرابعة.

(١) كلمة المحاضر كانت بمثابة عرض شفهي وقد استخلص منها اهم النقاط التي اثارها.

## AXE DEUXIEME

Réforme des programmes d'enseignement professionnel et technique et de l'infrastructure des écoles et des instituts.

1<sup>ère</sup> intervention: Au niveau du ministère de l'enseignement professionnel et technique

2<sup>ème</sup> intervention: Au niveau des écoles et des instituts privés



### المحور الثاني

تطوير البرامج والبنى التحتية لمؤسسات التعليم المهني والتقني

مداخلة اولى: على صعيد وزارة التعليم المهني والتقني

مداخلة ثانية: على صعيد مدارس ومعاهد التعليم المهني والتقني الخاصة

رئيس الجلسة: الدكتور محمد شيا

عميد معهد العلوم الاجتماعية في الجامعة اللبنانية

المحاضران: المهندس خليل حداد والسيد ايوب حتي



## تطوير البرامج والبنى التحتية لمؤسسات التعليم المهني والتقني

- إعداد المناهج لشهادات البكالوريا الفنية والتأهيلية المهنية العليا والامتياز الفني -

خليل حداد

رئيس المصلحة الفنية في المديرية العامة

للتعليم المهني والتقني

### مقدمة

تهدف استراتيجية اعداد المناهج إلى خلق نظام تعليم مهني وتقني بحيث يكون هذا النظام كفوؤاً وفعالاً ومرناً ومرتبطاً باحتياجات السوق ومفتوحاً وممكن الاستمرار في تطويره وكذلك قادراً على الوفاء بالتزاماته تجاه التطور الاجتماعي والاقتصادي للمجتمع اللبناني .

سوف يتناول العرض النقاط الآتية :

- ١ - المبادئ العامة
- ٢ - العناصر الاساسية للمناهج
- ٣ - اعتبارات اضافية

وقد ارفق بهذه الورقة لائحة بالاختصاصات التي تناولتها ورشة اعداد المناهج .

### ١ - المبادئ العامة

على ضوء السياسة العامة التي تعتمدها وزارة التعليم المهني والتقني

- وتماشياً مع ما ورد في الهيكلية الجديدة للتعليم في لبنان التي أقرها مجلس الوزراء تشدد الوزارة على المبادئ التالية:
- ١١ - إيجاد مسارات تسمح بانتقال طلاب التعليم العام إلى التعليم المهني والتقني مع الأخذ بعين الاعتبار المعارف المكتسبة في التعليم العام لا سيما في المواد العامة.
  - ١٢ - فتح المجال بشروط لطلاب التعليم المهني والتقني في مرحلة التعليم الثانوي لمتابعة التخصص الأعلى.
  - ١٣ - التركيز على عملية توجيه الطلاب والعمل بقدر المستطاع على إيجاد مواد مشتركة بين مختلف الاختصاصات لا سيما التي تقع منها ضمن القطاع الواحد.
  - ١٤ - ربط المناهج بالحاجات الحقيقية لسوق العمل بحيث تلبي هذه المناهج مختلف متطلبات الوظائف التقنية والمتخصصة.
  - ١٥ - إدخال مادة المعلوماتية إلى كافة الاختصاصات كمادة ثقافة عامة والتركيز عليها في الاختصاصات التي تدخل المعلوماتية في صلبها.

## ٢ - العناصر الأساسية للمنهاج

- يتضمن المنهج العناصر الأساسية التالية:
- الكفايات المطلوبة عند الانتهاء من الاعداد.
  - تحديد المواد التعليمية وعدد الساعات الأسبوعية المخصصة لها.
  - الأهداف التعليمية لكل مادة.
  - المحتوى
  - طرائق التدريس
  - الوسائل التعليمية
  - التقييم

## ٢١ - الكفايات المطلوبة (Compétences)

### أ- التعريف

يتم في هذه المرحلة، تحديد النشاطات والمهارات المهنية المطلوب اكتسابها من قبل الفني لدى الانتهاء من عملية الإعداد والتأهيل، كي يتمكن من ممارسة عمل موصوف في سوق العمل، وهي بذلك تصلح لتحديد الأهداف المهنية للاختصاص، وترسم الإطار الذي يتم به العمل وكذلك تصف المهام والوظائف المهنية التي يقوم بها الفني بعد الانتهاء من إعداده.

### ب- بعض النماذج عن الكفايات المطلوبة

نعرض فيما يلي نموذجين عن الكفايات المطلوبة لاختصاصين مختلفين بهدف التوضيح حول كيفية صياغة هذه الكفايات:

- النموذج الأول مأخوذ من «التصنيف المهني العربي» لاختصاص: «فني تمديدات صحية تدفئة، تشغيل وصيانة»

221-512-2 فني تمديدات صحية تدفئة تشغيل صيانة

يعمل تحت اشراف مهندس التدفئة ويراقب ويتابع تنفيذ اجراءات صيانة واصلاح التمديدات الصحية وأنظمة التدفئة المركزية:

يدرس المشاكل الفنية لتمديدات شبكة المياه في المباني الصناعية والتجارية والسكنية، ويشخص أعطالها ويحدّد اسبابها على الطبيعة، ويتخذ اجراءات الصيانة، ويراقب ويتابع الاجراءات، ويتفقد العمل بعد الإنجاز لضبط نوعيته. يدرس أعطال أنظمة التدفئة بالمياه الساخنة أو البخار ويحدّد أسبابها، يدرس مواصفات مرجل تسخين المياه وملحقاته، ويحدّد أسس التشغيل السليم وبرامج الصيانة الوقائية، ويفحص أداء المحرقة باستخدام اجهزة التوقيت وضبط الحرارة والرطوبة. يشارك في تقدير كلفة أعمال الصيانة. يحدّد الاحتياجات التدريبية للمرؤوسين ويعمل على رفع كفاءتهم. يعدّ ويقدم تقارير العمل الفنية. يراعي تأمين واستخدام ادوات ووسائل السلامة والوقاية وتطبيق تعليمات الصحة والسلامة المهنية وينفذ ما يكلف به في مجال العمل.

## ٢٢ - تحديد المواد التعليمية

استناداً إلى الكفايات المطلوبة والمشار إليها في (٢١) اعلاه، يصار إلى تحديد المواد التعليمية التي تهدف إلى اكساب المتعلم هذه الكفايات وتقدير عدد الساعات اللازمة لكل مادة، وذلك على شكل شبكة توزيع اسبوعية.

تجدر الإشارة في هذا السياق إلى أن الهيكلية الجديدة التي أقرت للتعليم في لبنان، قد قسمت المواد التعليمية لشهادة الثانوية التقنية (أي البكالوريا الفنية) إلى ثلاث مجموعات وحددت النسبة المئوية لكل مجموعة على النحو التالي:

المجموعات التعليمية/التدريبية ونسبها المئوية إلى المجموع العام  
للحصر الخاصة بالشهادة الثانوية التقنية

| السنوات الأولى<br>والثالثة | السنوات الأولى | المادة/النشاط   | المجموعة       |
|----------------------------|----------------|---|----------------|
| ٣٥-٤٠%                     | ٤٠-٤٥%         | - لغة عربية<br>- لغة اجنبية<br>- لغة اجنبية (ثانية)<br>- رياضيات<br>- علوم<br>- اجتماعيات                         | الأولى<br>(أ)  |
| ٥٥-٦٠%                     | ٤٥-٥٠%         | - مواد اختصاص<br>- تطبيقات عملية/ تدريب عملي<br>- مواد علمية مساندة<br>للاختصاص (رياضيات وعلوم<br>تطبيقية الخ...) | الثانية<br>(ب) |
| ٥%                         | ١٠%            | - رياضة<br>- نشاطات متنوعة  | الثالثة<br>(ج) |

ينال الشهادة الثانوية التقنية كل من ينهي بنجاح الوحدات التعليمية والتطبيقات العملية للمواد في المجموعات (أ) و(ب) و(ج) المذكورة في الجدول السابق .

مع الإشارة إلى أنه بالنسبة للمجموعة الأولى (أ) الواردة في الجدول السابق ، ينبغي إضافة مادة «المعلوماتية» كمادة مشتركة لجميع الاختصاصات كما وانه بالنسبة إلى اللغة الاجنبية يقصد اللغة الفرنسية او الانكليزية ، بحيث اذا اعتمدت احداها كلغة اجنبية اولى ، تأتي الأخرى كلغة اجنبية ثانية .

### ٢٣ - الأهداف التعليمية :

من الضروري تحديد الأهداف لكل مادة تعليمية والتي تسمح باكساب المتعلم المهارات اللازمة . ولكي تكون هذه الأهداف فعالة ينبغي ان تكون اهداف اداية ، اي يجب ان تتضمن ما يلي :

- أ - الاداء ، أي وصف النشاط من خلال سلوك يمكن مراقبته وقياسه . كأن نقول مثلاً بأن الطالب «سيكون قادراً على اختيار المرحّل (Relais) الكهربائي وتدوين المرجعية على طلب الشراء» .
- ب - الظروف التي من خلالها يتحقق هذا السلوك . كأن نذكر مثلاً بأن «الاختيار يتم استناداً إلى المواصفات المتوفرة في الرسومات» .
- ج - المعيار وهو الذي يسمح بتقييم مدى تحقيق الاهداف . كأن نؤكد بأنه «لا يسمح بأي خطأ في تحرير طلب الشراء» .

فيما يلي على سبيل المثال ، الأهداف التعليمية لمادة «Automatique» لإختصاص (Maintenance Industrielle) :

### Automatique

#### OBJECTIFS DE L'AUTOMATIQUE

L'enseignement de l'automatique a pour objectif de rendre les étudiants capables de:

- appréhender la description de l'évolution temporelle d'un système en

- vue d'élaborer une procédure de diagnostic;
- concevoir les modifications fonctionnelles et/ou structurelles liées à l'évolution temporelle d'un système dans le but d'en optimiser la sûreté de fonctionnement;
  - mettre en œuvre les procédures de diagnostic;
  - réaliser tout ou partie d'amélioration;
  - mettre en œuvre les procédures de vérification des fonctionnements et des performances attendues.

#### ٢٤ - المحتوى :

- لدى صياغة محتوى المواد التعليمية ، ينبغي مراعاة الامور التالية :
- أ - ان يأتي المحتوى محققاً للأهداف الادائية المذكورة في (٢٣) .
- ب - ان يكون هناك ارتباط كامل ووثيق بين محتوى المواد النظرية التقنية والأعمال التطبيقية .
- ج - من الأفضل تدريس المادة التعليمية في فصل واحد أو سنة تعليمية واحدة ، عوضاً عن توزيعها على عدة سنوات .
- د - ان يؤخذ بعين الاعتبار المدة الزمنية المخصصة لكل مادة بحيث يكون المحتوى ملائماً لهذه المدة .
- هـ - ان يصمم المحتوى بحيث يتدرج من الأيسر إلى الأكثر تعقيداً وان تكون الحصص الدراسية مترابطة (Séquences) بشكل يؤدي إلى تحقيق الأهداف .

#### ٢٥ - طرائق التدريس :

يتضمن هذا العنصر من المنهج الملاحظات والطرائق الواجب اعتمادها في عملية التعلم والتعليم ، واعطاء المعايير لتحديد المدى الذي يجب ان تصل إليه هذه العملية والنشاطات الواجب القيام بها والمواضيع التي سوف تتناولها . وكمثال توضيحي نورد فيما يلي الطرائق العائدة لمادة الرياضيات ، في فصل « المجموعات » (Ensembles) :

**METHODOLOGIE**

- Eviter tout exposé théorique.
- Se contenter des notions intuitives que possède l'apprenant à propos d'ensemble, d'élément, de sous-ensemble, de réunion et d'intersection; et l'amener, à travers des activités et des exercices, à utiliser correctement ces notions.
- La notion de complémentaire est peut être non intuitive (ne serait-ce que pour son nom). Il faut amener l'élève à la découvrir et la manipuler correctement.
- Un ensemble étant donné, on considérera des parties de 3 éléments, de 2 éléments, d'un élément, de zéro éléments pour amener l'apprenant à concevoir que l'ensemble vide est une partie de n'importe quel ensemble.
- La vérification ou la démonstration des propriétés qui paraissent très évidentes à l'élève sont déconseillées.

**٢٦ - الوسائل التعليمية :**

يجري في هذه المرحلة ذكر لأهم الوسائل التعليمية والتجهيزات الفنية الواجب توفرها بهدف تأمين العملية التأهيلية بالشكل الأنسب وتحقيق الأهداف الادائية لكل مادة تدريسية. ففي مادة الميكانيك الانتاجي مثلاً (Productique) تذكر اهم الآلات والوسائل الضرورية لتدريس هذه المادة، مثل: الآلات ذات التحكم الآلي، وبرامج المعلوماتية ذات العلاقة واجهزة الكمبيوتر وغيرها من الوسائل. وفي مادة اللغة الاجنبية، تذكر الوسائل السمعية/البصرية اللازمة، واهم المراجع والكتب وآلات العرض والتسجيل وغيرها من الوسائل التوضيحية.

**٢٧ - التقييم :**

يهدف التقييم إلى قياس مدى فعالية النظام التعليمي والتحقق من اكتساب المتعلم الأهداف الادائية لكل مادة تعليمية والكفايات المطلوبة عند الانتهاء من الاعداد.

ومن البديهي انه في عملية التقييم يجب ان تحدّد المعايير والمؤشرات

المطلوبة لذلك ، لكي يأتي التقييم صالحاً ، موضوعياً وشاملاً . في سبيل التوضيح ، نورد فيما يلي نموذجاً لعملية تقييم الهدف التعليمي المتمثل بتحضير المستندات اللازمة لتأسيس «مؤسسة صغيرة» ويعود لإختصاص :  
«Entreprenenrial Skills for Small Business»

#### LEARNING OUTCOME 1:

Prepare all papers and documents for setting up a small business.

#### ASSESSMENT CRITERIA:

- 1- The business registration papers are completed.
- 2- Applications for trade marks, patents, copyright, design, etc are completed.
- 3- Application for loans, share arrangements, are formulated.
- 5- Property contracts are drawn up.
- 6- Administration requirements of the business are obtained.

#### ASSESSMENT:

- Organise and complete the papers, documents and administrative requirements for a small business.

#### RANGE STATEMENT:

- Administration of the business includes cash book, stationery, stock inventory, bookkeeping, such as invoices, receipts, vouchers and other office requirements.
- The small business can be the selected small business opportunity or a case study.

كما يتبين من هذا النموذج ، ان عملية التقييم تتضمن ثلاثة اقسام : المعيار ، والتقييم والمؤشر او المدى الذي ينبغي ان تصل اليه هذه العملية .  
الملاحظة الاخرى في هذا السياق ، ان التقييم أتى مباشرة بعد الهدف الادائي للمادة التعليمية ، وهي طريقة مستخدمة في كثير من النماذج المعتمدة في اعداد المناهج .

### ٣ - ملاحظات اضافية :

في عملية اعداد المناهج ، من الضروري مراعاة المبادئ العامة التالية :

- ٣١ - من المعلوم ان لشهادة البكالوريا الفنية هدفان :
- أ - اكساب المتخرج كفايات ومهارات ادائية تخوّله ممارسة المهنة التي اعدّ لها والموصوفة في سوق العمل .
- ب - متابعة الدراسة في التعليم التقني المتخصص بشكل رئيسي أو في التعليم العالي .
- في هذا السياق يجب ان تؤمن المناهج نقطة التوافق بين هذين الهدفين بشكل دقيق ، بحيث يبقى الهدف الأول محور العملية التربوية .
- ٣٢ - التركيز على عملية توجيه الطلاب ، ولهذه الغاية العمل قدر المستطاع على ايجاد مواد مشتركة في السنين الاولى ، لا سيما التي تقع منها ضمن القطاع الواحد .
- ٣٣ - العمل على اعتماد نظام الحلقات - Modular System - حيث امكن ذلك ، توكيلاً للمرونة وتحسيناً لكفاءة النظام .
- ٣٤ - وضع مخطط تدفقي لإختصاصات العائلة الواحدة ، تبين موقع الاختصاص موضوع المنهج ضمن هذا المخطط .
- ٣٥ - يعود لكل لجنة اختيار الترتيب المناسب للعناصر الأساسية التي تؤلف المنهج ، شرط ان يأتي المنهج كاملاً ومتناسقاً ، مع انه درجت العادة ان يأتي العنصر الأول - الكفايات المطلوبة - في مقدمة المنهج ليعطي صورة حقيقية عن المهنة المطلوب الإعداد لها . وبالإمكان عرض هذه العناصر على التوالي ، الواحد بعد الآخر ، أو على شكل جداول تظهر هذه العناصر على الصفحة الواحدة بشكل اعمدة .
- ٣٦ - تقوم لجان المواد العامة بالتنسيق مع اللجان المتخصصة بهدف صياغة اهداف المواد العامة وفقاً لإحتياجات الاختصاص .
- ٣٧ - تتم صياغة المناهج في اللغات الثلاث : العربية ، الفرنسية ، والانكليزية . ومن الضروري ان تتم هذه الصياغة من خلال لجان الاختصاصات نفسها ، لكي تأتي الترجمة امينة ودقيقة .

لائحة الاختصاصات التي تناولتها ورشة اعداد المناهج

مناهج الامتياز الفني

مناهج البكالوريا الفنية

| الامتياز الفني                       |    | البكالوريا الفنية         |    |
|--------------------------------------|----|---------------------------|----|
| ميكانيك انتاجي                       | ١  | ميكانيك صناعي             | ١  |
| ميكانيك طائرات                       | ٢  | انشاءات معدنية            | ٢  |
| التربية الحضانية والابتدائية         | ٣  | ميكانيك طائرات            | ٣  |
| الخدمة الاجتماعية                    | ٤  | ميكانيك سيارات            | ٤  |
| التربية المختصة                      | ٥  | التربية الحضانية          | ٥  |
| كهرباء                               | ٦  | مرشد اجتماعي              | ٦  |
| الالكترونيك                          | ٧  | كهرباء                    | ٧  |
| معلوماتية صناعية                     | ٨  | الالكترونيك               | ٨  |
| بناء واشغال عامة                     | ٩  | بناء واشغال عامة          | ٩  |
| تكييف وتبريد                         | ١٠ | تقنيات النجارة والموبيليا | ١٠ |
| ادارة فنادق                          | ١١ | تكييف وتبريد              | ١١ |
| الفنون التشكيلية والتطبيقية          | ١٢ | تدفئة وصحية               | ١٢ |
| الفنون الزخرفية                      | ١٣ | انتاج طهو                 | ١٣ |
| الفنون الاعلامية والتخطيطية (غرافيك) | ١٤ | انتاج حلويات              | ١٤ |
| الفنون السمعية والبصرية              | ١٥ | ايواء                     | ١٥ |
| معلوماتية (ادارية الشبكات)           | ١٦ | بيع                       | ١٦ |
| شبكات وبرمجة                         | ١٧ | الفنون الجميلة            | ١٧ |
| معلوماتية ادارية                     | ١٨ | الجغرافيا السياحية        | ١٨ |
| المراجعة والخبرة في المحاسبة         | ١٩ | محاسبة                    | ١٩ |
| بيع وعلاقات تجارية                   | ٢٠ | بيع وعلاقات تجارية        | ٢٠ |
| أمانة سر (ادارية)                    | ٢١ | أمانة سر (ادارية)         | ٢١ |
| تصميم وتنفيذ الازياء (الزى المسرحي)  | ٢٢ | تنفيذ أزياء               | ٢٢ |
| تصميم وتنفيذ الازياء (الصناعي)       | ٢٣ | عناية ترميضية             | ٢٣ |
| تصميم وتنفيذ الازياء (الزى المدني)   | ٢٤ |                           |    |
| سياحة                                | ٢٥ |                           |    |
| عناية ترميضية                        | ٢٦ |                           |    |
| مختبر اسنان                          | ٢٧ |                           |    |

## تطوير البرامج والبنى التحتية لؤسسات التعليم المهني والتقني في لبنان على صعيد معاهد التعليم المهني والتقني الخاصة

ايوب حتي

مندوب نقابة اصحاب المعاهد  
والمدارس المهنية الخاصة في لبنان

### مقدمة

يعتبر التعليم المهني والتقني من أهم الاستثمارات في الاقتصاد الوطني لأنه يؤدي إلى الاكتفاء الذاتي وتفعيل الانتاج داخل وخارج حدود الوطن . من هنا نشأت ضرورة رسم سياسة واستراتيجية تربوية يتم من خلالها تطوير البرامج من اجل تحقيق الأهداف القريبة والمتوسطة المدى والبعيدة من اجل تنمية البيئة والمجتمع .

ثلاث اجراءات معجلة في التعليم المهني والتقني تفرض نفسها على ارادة المصلحين :

### أولاً : العلم

يهيمن على نظامنا المهني جهل مألوف ومضر بمجموعة الطلاب . يتم اعداد البرامج دون اتباع الديموقراطية اساس كل قرار ملزم إلى امد طويل . لم تتبع الطرق العلمية المنصوص عنها في القوانين لجهة المشاركة ولا يجوز اعتبار التلامذة « حقل اختبار » لتطبيق المناهج .

## ثانياً: العدل

ينتج مجتمعنا العصري تفاوتاً كبيراً بين الفئات الاجتماعية . انه على الأرجح فدية التقدم . فالفرص غير متساوية امام الجميع لدخول المدارس الكبرى التي تنتج نخبة الامة .

إن تعميم المساواة هو رسالة التعليم المهني والتقني بايجاد توازن بين ترفه القصور وعامة الشعب . ويفرض العدل انشاء شبكة كبرى مهنية وتكنولوجية في جميع المحافظات ، غير موجودة لغاية الآن . كما يوجب الانصاف ازالة الحواجز والجدران المانعة من امام ترقى حائزي شهادات التعليم المهني والتقني للوصول بشكل لائق إلى الجامعات المتعددة التقنيات .

## ثالثاً: الفعالية

التنظيم المدرسي التقني هو تحد لقواعد الإدارة العصرية . ان اعادة تأسيس نظامنا المهني والتقني انما هو الحاح مطلق ، ليس فقط لأن التعليم التقني عامل حاسم في المنافسة الدولية بل لأنه رادع ضد المتهاتات السياسية والايديولوجيات ، ولأن مصير افواج الشباب يتوقف على هذا التعليم اساساً . اما المبادئ المنظمة لتطوير البرامج والبنى التحتية فتشمل ما يلي :

- ١ - ما يتعلق بالبرامج
- ٢ - ما يتعلق بالبنى التحتية

## ١ - في ما يتعلق بالبرامج

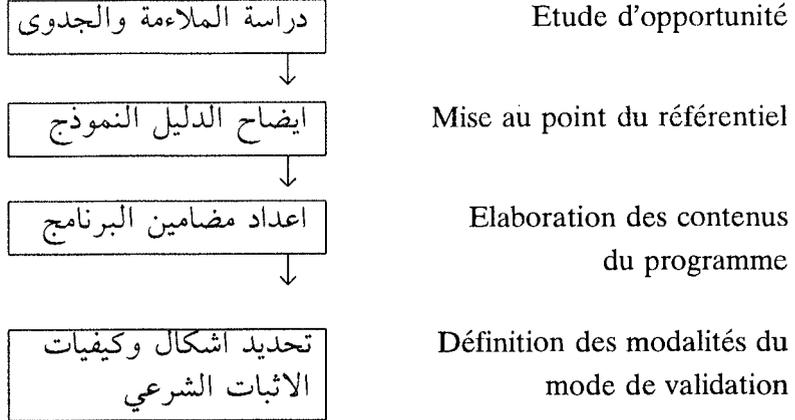
### أولاً: الخصائص والثوابت العامة للمنهاج النموذجي

- منهاج مبني على القدرات والكفايات
- مرونة المنهاج
- المصدقية: وهو الاعتراف الرسمي بالمنهاج الدراسي لمطابقته مواصفات

ومستويات الجودة لجهة المحتوى وأساليب التدريب والتقييم ...

ثانياً : سياق اعداد وتفعيل البرنامج

يتم عبر مراحل اربعة :



كل مرحلة من مراحل السياق تضم عموم الفعاليات الاجتماعية المشاركة لتحديد البرنامج نذكر منها :

| تحديد اشكال<br>الاثبات<br>الشرعي | اعداد<br>مضامين<br>البرنامج | ايضاح<br>الدليل<br>النموذج | دراسة<br>الملاءمة<br>والجدوى |  |
|----------------------------------|-----------------------------|----------------------------|------------------------------|--|
| x                                | x                           | x                          | x                            | وزارة التعليم المهني والتقني   |
|                                  |                             | x                          | x                            | وزارات الدولة المختلفة   |
| x                                | x                           | x                          | x                            | ارباب العمل والمنظمات المهنية<br>- نقابة التعليم المهني والتقني<br>تحديداً |
|                                  |                             | x                          |                              | المستخدمون والمنظمات الثقافية  |
| x                                | x                           |                            |                              | المعلمون   |
| x                                |                             |                            |                              | رابطات الأهل والتلامذة   |

### ثالثاً: الدليل النموذج اساس تعاقدى

انه مستند تكويني لتحديد كل شهادة في التعليم المهني والتقني يصف النشاطات المهنية التي يمارسها حائز الشهادة ويبرز هذا النظام المرجع:

- بنية نشاطات العمل مع وصف دقيق لها.
  - الوظائف الاساسية والمهام المهنية الواجب على حائز الشهادة القيام بها.
  - تحديد سلم الرتب والرواتب العائدة لكل اختصاص
- يشكل الدليل اداة ادراك للاساتذة واولياء الأمر والطلاب ولأرباب العمل.

### رابعاً: الوضع في سوق العمل

الوضع في سوق العمل هو الأكثر غموضاً والتباساً...

نعد الخريجين للوظائف المحلية لأننا صرنا السوق الوحيد الذي يؤمن بشهادة افرغت من مضمونها بسبب البرامج العتيقة غير المنسجمة مع متطلبات سوق العمل.

لبنان بلد مستهلك بالدرجة الأولى، بلغت وارداته ٧ مليار دولار اميركي ولم تصل صادراته إلى المليار دولار. هذا الواقع يدعونا إلى التأمل ومراجعة الحسابات ووضع استراتيجية المستقبل.

يتشكّل القسم الأكبر من الواردات من آلات صناعية وأجهزة وادوات ميكانيكية وكهربائية والكترونية ذات استعمالات متنوعة تطل جميع النشاطات في المجتمع اللبناني. لصيانة تلك الآلات والمحافظة عليها وإطالة عمرها نحن بحاجة إلى إعداد عمال مهرة واختصاصيين وتقنيين من شأنهم منع الهدر في هذه التجهيزات بحسن استعمالها وصيانتها وبالتالي تحويل لبنان بنسبة معينة من بلد مستهلك إلى بلد مشارك في الإنتاج.

### خامساً: سعر كلفة البرامج

يُطلب من معدّي البرامج البحث بسعر كلفة تطبيق البرنامج ، نسبة إلى عدد الساعات المقرّرة لكل مادة ، وأجرة ساعة التدريس وعدد الطلاب الواجب لتغطية اجور افراد الهيئة التعليمية ، وشراء التجهيزات المختصة وكلفة صيانتها وتجديدها ... وايجار الأمكنة ، وكلفة المختبرات ... والادارة ... الخ ... والتي على اساسها تحدد الأقساط المدرسية .

وان يحددوا على وجه التقريب مردود تطبيق هذا البرنامج على الطالب ، فالطالب الذي أنهى البرنامج المقرر وتقدم لشهادة رسمية ونالها . ما هو اساس الراتب الذي سيحصل عليه ؟ وهل تتساوى جميع شهادات التعليم المهني والتقني بالحد الأدنى للأجور مع أي شخص لم يخضع لتدريب ، وقد يكون أمياً مهنياً وعلمياً؟ ..

### سادساً: الشراكة بين القطاع العام والقطاع الخاص في التعليم المهني والتقني

- ١ - اشراك القطاعات الانتاجية في التعليم المهني والتقني في إعداد البرامج .
- ٢ - تبادل المعلومات والخبرات بين قطاعات التنمية والإنتاج ومؤسسات التعليم المهني والتقني حول نوعية البرامج وكفاءة وفعالية خريجي التعليم المهني والتقني في سوق العمل بحيث يكون تطوير البرامج مستمراً وملبياً النشاطات الاقتصادية والاجتماعية .
- ٣ - مرونة البرامج بحيث تتيح للمتخرج امكانية التكيف مع المسارات الوظيفية المتغيرة تبعاً للتطور العلمي والتكنولوجي وأن تتيح امكانيات التعليم والتدريب المستمر .
- ٤ - تضمين برامج التعليم العام توجيهاً وارشاداً وتهيئة نحو التعليم المهني والتقني وتقديراً لأهمية هذا القطاع الأساسي في الاقتصاد اللبناني ولمكانة الشهادات المهنية والتقنية الرسمية والخاصة على حد سواء والتصديّ بكل الوسائل للذهنيات السلبية التي تتحكّم بهذا القطاع .

### سابعاً: نقل وتكيف المناهج والخطط الدراسية

- ١ - توحيد المصطلحات المستخدمة في التعليم المهني والتقني بما يساعد عولمة التعليم المهني والتقني .
- ٢ - فتح المجال امام المختصين العاملين في المناهج للاطلاع على التجارب والخبرات العالمية .
- ٣ - مشاركة فاعلة للقطاعات الثلاث : اصحاب العمل والمعلمون والتربويون في لجان تعديل وتكيف البرامج والمناهج ، والخطط الدراسية .
- ٤ - انشاء قواعد بيانات BASES DE DONNEES للتعليم المهني والتقني بحيث تتضمن : السياسات والتشريعات والتوصيف والتصنيف المهني واحتياجات سوق العمل والبرامج والمناهج التعليمية والامكانيات التدريبية المتوفرة .

### ثامناً : التعاون الاقليمي والدولي

- ١ - مضاعفة جهود التنسيق مع المنظمات والهيئات الاقليمية والدولية .
- ٢ - زيادة فرص وامكانيات التدريب المتخصص ونقل الخبرات والتكنولوجيا بين الدول لاسيما الدول العربية تحضيراً للسوق العربية المشتركة في ما يتعلق بأساليب وطرق ربط التعليم المهني والتقني بحاجات سوق العمل .
- ٣ - عقد ورش عمل حول التوصيف والتصنيف المهني والدليل النموذج بشكل دوري لتحديد احتياجات ومتطلبات سوق العمل طبقاً للتصنيفات الدولية .

### ٢ - في ما يتعلق بالبنى التحتية

#### أولاً: الموارد البشرية

انني اثني على المعهد الفني التربوي IPNET الذي يعتبر من دعائم التعليم

المهني والتقني الاساسية حيث من خلاله يتم اعداد الهيئات التعليمية الفنية وتدريب وتأهيل الموظفين العاملين في الملاك التعليمي في المدارس وتطويرهم .

ومن خلاله ايضاً تتم الأبحاث التربوية في سبيل تطوير وتحسين اساليب التعليم المهني والتقني واعداد اليد العاملة الفنية .

وتجدر الاشارة إلى أن المعهد الفني التربوي (IPNET) هو وحيد من نوعه في الشرق الناطق باللغة العربية . يجب المحافظة عليه ومساندته بكل الوسائل وإزالة جميع العوائق من امامه ومن امام خريجه! ... وعدم تفتيته أو تفكيكه . والهروب من موضوعية القوانين التي تنظمه .

ان العبث بالمعهد الفني التربوي بأي وسيلة كانت ، يشكّل عبثاً بمستقبل افراد الهيئة التعليمية الفنية والجامعية ، والطلاب ، وبالاقتصاد الوطني ومقدرات التعليم المهني والتقني وبالقيمين عليه والمستفيدين من عطاءاته .

### ثانياً : الكتاب المدرسي

لم يصدر واقعياً أي كتاب فني عن المديرية العامة لوزارة التعليم المهني والتقني تعتمد المدارس والمعاهد الرسمية والخاصة ، علماً انه يمكن اعتماد ، إلى حدود معينة ، كتب اجنبية في الحقول التقنية .

ان البلدان الصناعية المصدرة لصناعاتها ، تنتج دور النشر فيها الكتب المناسبة لتعلم وتعليم هذه الصناعات وكيفية صيانتها ، ولا حرج في اعتماد بعضاً من تلك الكتب .

ثمة مبادرات خاصة ، موفقة ومشكورة في مجال اعداد الكتب الفنية المدرسية تطبيقاً للمناهج اخص منها شركة EDU-TECH في مجال الكتاب الفني المدرسي لمستوى البكالوريا الفنية وهي محاولة جيدة علينا تشجيعها ومؤازرتها ، انها خطوة فريدة وجريئة في لبنان .

## ثالثاً: الدليل النموذج للمهن والاختصاصات والشهادات والمستويات وعرض سوق العمل، وسلم الأجور

بالمناسبة ندعو الزملاء إلى العودة إلى الكتاب المرجع «التصنيف المهني» الذي اصدرته مديرية الاستخدام في وزارة العمل، يمكن اعتماده وتطويره بالتنسيق عن طريق مشروع مشترك بين التعليم المهني والتقني ومديرية الاستخدام واصحاب المدارس المهنية الخاصة في لبنان.

### الخلاصة

يتبين مما سبق، ان محور البرامج والبنى التحتية هو الطالب، ونتائج التعليم المهني والتقني المرجوة بالنسبة اليه وإلى سوق العمل يجب ان تكون التالية:

- التماس النوعية، باتمام المهام سواء فردياً ام في اطار فريق عمل.
- استعمال فاعل لأشكال الاتصال الكثيرة التنوع: الشفهية، الكتابية، التقنية، السمعية والبصرية.
- فهم وتفسير واستعمال المعلومات العددية بفعالية.
- فهم دور القوة الكامنة في المعلوماتية لاكتساب المعارف وضبطها والحصول على معرفة تطبيقية للمنظم الآلي (الكومبيوتر) ولأي اداة اخرى الكترونية مطابقة لحاجات المؤسسة.
- ادراك الأفكار الاقتصادية الاساسية: تكوين الثروة، النمو، العقلية المغامرة والمنافسة. وأهلية تطبيق المعارف والمفاهيم والتقنيات الحديثة، وتعزيز المهارة في تقييم الظواهر الاقتصادية وانعكاساتها على المجتمع.
- تحديد وتعيين طبيعة المشاكل بطريقة فردية وعبر احصاءات علمية في اطار فريق صياغة الحلول وإعداد الاستراتيجيات والتصورات

- والمقاربات التي تتيح حل المسائل .  
 - النظر إلى المعطيات الايجابية والسلبية بنظرة انتقادية ببناء ودرس انعكاساتها على نشاط المؤسسة .

## المراجع

- \* النصوص القانونية في وزارة التعليم المهني لجهة : التنظيمات الادارية - تنظيم واحداث المدارس الرسمية - اصلاح وترميم المدارس المهنية - حقول ومراحل وشهادات التعليم المهني والتقني - الاختصاصات في مدارس التعليم المهني والتقني - الامتحانات الرسمية - المعادلات - التعليم المهني الخاص .
- \* الندوة الدراسية حول ربط التعليم المهني والتقني باحتياجات سوق العمل ، بيروت ١٨-٢١ تشرين الثاني ١٩٩٦ اعداد الدكتور سليمان عواد سليمان - ليونسكو .
- \* الدراسة الصادرة عن الجامعة اللبنانية الفرع الثاني ، تشرين الأول ١٩٩٧ بالتعاون مع AUPELF-ULEF .
- \* تقرير حول « منهجية التعليم المهني والتقني - التجربة الفرنسية » للمستشار التربوي الاستاذ جان جاك موارو ، لدى التعليم المهني والتقني .
- \* توصيات منظمة العمل الدولية OIT ومكتب العمل الدولي BIT بشكل عام .

## AXE TROISIEME

Absorbion des techniciens et des professionnels titulaires de diplômes ou d'attestations par le marché de l'emploi.

1<sup>ère</sup> intervention: Au niveau des entreprises industrielles

2<sup>ème</sup> intervention: Au niveau des établissements hôteliers et touristiques



### المحور الثالث

استيعاب متخرجي التعليم المهني والتقني في سوق العمل .

مداخلة اولى : على صعيد المؤسسات الصناعية

مداخلة ثانية : على صعيد المؤسسات الفندقية والسياحية

رئيس الجلسة : السيد موسى جدعون

المدير العام للاستخدام

المحاضران : السيد اديب عباس والسيد ملحم الحاج



## استيعاب متخرجي التعليم المهني والتقني في سوق العمل

على صعيد المؤسسات الصناعية

اديب عباس

ممثل جمعية الصناعيين اللبنانيين  
ورئيس تجمع صناعيي الشوفيات وجوارها

سيداتي سادتي ،

مع انتهاء الحرب اللبنانية ودخول تقنيات العمل على معظم الميادين ،  
وخصوصاً الصناعة ، انطلقت سلسلة من الدراسات والابحاث لتحديد  
الاحتياجات الاساسية للنهوض بالقطاع الصناعي ، لأهميته الكبرى ومساهمته  
الفعالة والأكيدة في توظيف اليد العاملة وتقليل نسبة البطالة وانماء اقتصاد البلد .

يتمتع قطاع الصناعة بدور مميّز في الاقتصاد اللبناني باعتباره احدى الدعائم  
الاساسية للاقتصاد الوطني . بلغ عدد مؤسساته عام ١٩٩٥ بحسب المسح  
الميداني الذي أجرته وزارة الصناعة بالتعاون مع الوكالة الالمانية للتعاون التقني  
G.T.Z. / ٢٢١٠٧ / مؤسسات يعمل فيها / ١٤٤١٧٧ / عاملاً . وتعتبر الصناعة  
اللبنانية حديثة العهد ، ذلك ان ١٢٪ فقط من الوحدات الصناعية تأسست قبل  
السبعينات و ٧٥٪ لا يزيد عمرها عن اربع سنوات .

أما الشكل القانوني للوحدات الصناعية فيغلب عليها الطابع الشخصي اذ ان  
٨٧٪ من الوحدات الصناعية تتخذ شكل شركة اشخاص و ١٣٪ شكل شركات  
الأموال وفي هذه الأخيرة لا نجد سوى ٥٤٨ مؤسسة ذات مسؤولية محدودة  
و ٢٠٥ شركات مغفلة .

## أولاً - حجم المؤسسات الصناعية

تتسم المؤسسات الصناعية في لبنان بصغر حجمها ٧٠٪ منها يستخدم اقل من خمسة عمال، و١٨٪ بين ٥ و٩ عمال و٦٪ يستخدم دون عشرين عاملاً و٦٪ اكثر من ٢٠ عاملاً. كما تجدر الاشارة إلى أن المؤسسات الكبيرة قليلة العدد، حيث ان فقط ٧٨ مؤسسة تستخدم اكثر من ١٠٠ عاملاً و٣٥ مؤسسة تستخدم اكثر من ٢٥٠ عاملاً.

## ثانياً - التوزيع القطاعي

ان ٩٦٪ من الوحدات الصناعية متخصصة في النشاطات التحويلية وتوزع بين ابرز القطاعات الفرعية على النحو التالي:

- ٢١٪ الصناعات الزراعية الغذائية.
- ١٣,٦٪ افران ومعامل حلويات.
- ١٦,٣٪ صناعة الاثاث
- ١٣,٩٪ الصناعات المعدنية.
- ١٣,٥٪ صناعة الألبسة.
- ١١,٧٪ مختلف.

وقد بلغ عدد المؤسسات الصناعية المنشأة خلال الأعوام ١٩٩٣-١٩٩٧ حوالي ٢٥٠٠ مؤسسة امت فرص عمل جديدة لحوالي /٢٠٠٠٠٠/ عاملاً ومستخدماً.

## خصائص القوى العاملة في القطاع الصناعي

تشير كافة الدراسات المتوافرة في هذا المجال الى تدني المستوى التعليمي للعاملين في الصناعة (٨٨٪) مستوى متوسط وما دون من بينهم (٦٦٪) مستوى ابتدائي وما دون، في حين تتجه الصناعة اللبنانية إلى تحديث كوادرها والعاملين

فيها تدريباً لزيادة الكفاءة في المصانع مما يتطلب توظيف كوادر شابة حاصلة على شهادات علمية ومهنية مناسبة. ويتوقع ان يحصل هذا التطور على مستويين ، الاول هو إحلال العمال محدودي المهارة (F.P.A) بدلاً من العمال غير المهرة ، والثاني رفع نسبة حملة شهادة البكالوريا الفنية ليتولوا تطبيق وتنظيم الخطوط الجديدة للانتاج وصيانتها وتشغيلها. واذا افترضنا ان الصناعة ستعمل على تجديد مخزون العمالة فيها بمعدل ١٠٪ سنوياً ، وعلى مدى عشر سنين فستحتاج إلى نحو / ١٤٠٠٠ / عامل جديد سنوياً في المستويات التعليمية الأربعة .

وانطلاقاً من الواقع الحالي للصناعة وما يتوقع بلوغه في مدى العشر سنوات المقبلة لتصبح الصناعة قادرة على المنافسة وعلى زيادة انتاجيتها ، يمكن تصور التوزيع التالي للعمالة في القطاع الصناعي :

- عمال محدودو المهارة ٦٠٪ (F.P.A)

- عمال مهرة مهنيون ٢٥٪ (B.T)

- عمال فنيون ١٠٪ (T.S)

- اختصاصيون وكوادر ادارية ٥٪

ولا بد من التأكيد في موضوع العمالة الصناعية على اهمية الوظائف الادارية والتجارية (تسويق وبيع).

## احتياجات سوق العمل

في هذا الاطار أظهرت الدراسة التي اجرتها المؤسسة الوطنية للاستخدام ، بالتعاون مع مكتب العمل الدولي وبرنامج الأمم المتحدة الانمائي وبمساهمة ادارة الاحصاء المركزي في العام ١٩٩٧ عن احتياجات سوق العمل ، ما يلي :

أولاً : معرفة حجم القوى العاملة وخصائصها .

ثانياً : دراسة العلاقة القائمة بين العمالة والنشاط الاقتصادي وتحديد الحاجات من اليد العاملة والتدريب المهني .

الأمر الذي يؤكد حيوية القطاع الصناعي واهمية التعليم المهني والتقني والتدريب المهني في لبنان .

أيها السادة ، ان التعليم المهني والتقني هو حجر الاساس في بناء صناعة وطنية قوية وقابلة للنمو . من هذا المبدأ انطلقت جمعية الصناعيين اللبنانيين في المشاركة في تعزيز التعليم المهني والتقني والتدريب المهني من اجل تطوير الطاقات البشرية للعاملين في الصناعة .

من هنا كانت اهمية النهوض بالتعليم المهني والتقني والتدريب المهني . ولقد وضعت وزارة التعليم المهني والتقني مشروع خطة خمسية لتطوير التعليم المهني والتقني بالتعاون مع القطاعات المعنية ، ومنها جمعية الصناعيين ، تناولت الوضع الحالي للتعليم المهني والتقني والاتجاهات الاقتصادية وخصائص القوى العاملة وتطوير شبكة المدارس المهنية والمعطيات الديموغرافية .

ولقد لحظت الخطة عدداً من نقاط القوة التي تسمح بالتطلع نحو المستقبل بمزيد من التفاؤل ، وتتلخص هذه النقاط بما يلي :

- تزايد الإقبال على التعليم المهني والتقني خلال السنوات الثلاث الأخيرة .
- توافر امكانات مالية للبدء بتشيد عدد من المدارس من خلال القروض الخارجية .
- استمرار دينامية القطاع الخاص بانشاء المدارس والاختصاصات الجديدة .
- وجود مشاريع عديدة تعدها الدولة للمستقبل وتتطلب اعداداً كبيرة من اليد العاملة الفنية والماهرة ومحدودة المهارة .

## الاقتراحات

أولاً : التعاون ما بين جمعية الصناعيين ومعاهد البحوث العلمية خاصة في الجامعات الرسمية والخاصة لتحديث انتاجهم علمياً .

ثانياً: التنسيق بين وزارة التعليم المهني والتقني وسائر الوزارات المعنية وانشاء مراكز توجيه واستخدام بالتعاون في ما بين هذه الوزارات والهيئات الاقتصادية بما فيها جمعية الصناعيين .

ثالثاً: انشاء مراكز التدريب المهني العادي والمسرّع ومدارس التعليم المهني والتقني في جميع المناطق الصناعية التي انشأتها الدولة حديثاً وفي المدن الصناعية قيد الانشاء .

رابعاً: اعداد دورات تدريبية ليلية للكادرات المهنية والادارية في المدارس المهنية والتقنية لمواكبة التطور التكنولوجي .

خامساً: تفعيل المعهد الفني التربوي باعداد وتدريب الاساتذة التطبيقيين تربوياً وفنياً .

سادساً: تعزيز النظام المزدوج في التعليم المهني الذي يجمع ما بين مكانين للتأهيل هما المدرسة المهنية ومكان الانتاج « المصنع » هذا مما يفرض تعاوناً وثيقاً بين الطرفين ويوازن بين كفاءة الطالب وحاجة المصنع ويؤمن عملاً اكيراً للمتخرجين .

سابعاً: على الطلاب المهنيين والفنيين متابعة دورات تدريبية في المؤسسات الصناعية حسب اختصاصهم قبل تخرجهم على ان لا تقل مدة الدورة عن ستة اشهر .

ثامناً: اقامة الاسبوع الوطني للمدرسة المهنية دعماً وتعزيزاً للتعليم المهني والتقني .

تاسعاً: انشاء مجلس استشاري للمدرسة المهنية والفنية يمثل الهيئات الاقتصادية بما فيها جمعية الصناعيين .

كل هذا ينعش الصناعة ويؤمن سوق عمل واسع لشبابنا المؤهل علمياً وفنياً وتطبيقياً .

## استيعاب متخرجي التعليم المهني والتقني في سوق العمل

على صعيد المؤسسات السياحية والفندقية

### ملحم الحاج

عضو مجلس نقابة اصحاب الفنادق في لبنان

حضرة مدير مركز الابحاث في معهد العلوم الاجتماعية ، ايها الحفل  
الكريم ،

أود ان اشكر مركز الابحاث الذي قام بالدراسة التي بين ايدينا بمشاركة  
AUPELF-UREF . نشكره لأنه سمح لنا كأرباب عمل وكنقائيين أن نجلس مع  
المسؤولين في القطاع العام ، علّنا نصل إلى تفاهم يمكن أن يترجم يوماً ما  
بقوانين ومراسيم تؤكد الحاجة إلى وجوب التعاون والمشاركة بين القطاعين  
العام والخاص .

نشكره ثانياً على إثارة موضوع التعليم المهني والتقني بهذا الحجم من  
الجدية والأهمية . هذا واجب وطني والمبادرة أتت اليوم من الجامعة اللبنانية  
الوطنية .

بعد أن سقطت الشيوعية وأدى سقوطها إلى تحولات عميقة في التعاون  
الدولي ، خصوصاً في المجال الاقتصادي ، بدأنا نتكلم ليس عن العولمة وتدويل  
الإنتاج ودمج الاسواق وتوحيد المقاييس والمواصفات واتفاقية غات والفضاء  
المفتوح فحسب ، بل عن التحدي الدولي لاقتصاد الدول التي لم تستعد بعد  
لمواكبة هذا التطور .

اليوم أصبحنا اكثر استعداداً وإدراكاً لأهمية هذه الحالة الاقتصادية العالمية

الجديدة واصبحنا ندعو إلى الغاء مركزية القرار الاقتصادي التي ثبت فشلها وندعو ايضاً إلى التعاون الوثيق بين القطاع العام والقطاع الخاص .

غير ان ما يؤلمنا في لبنان ، كغيرنا من البلدان النامية ، ان الحلول موجودة في ادمغة الخبراء والمفكرين والعلماء المقيمين والمهاجرين ، والحكم عازم ، ولكننا نتخبط في روتين اداري ، في مهل لا تنتهي مع ادارة للأسف لم تتعلم لغة العصر ، لغة الاقتصاد والمال والمعلوماتية والتكنولوجيا .

ندعي اننا سابقون ولكن بنتيجة زيارتنا إلى البلدان الأقرب إلينا وجدنا انها اصبحت تسبقنا بأشواط والأمثلة كثيرة من تونس والمغرب إلى الامارات العربية والبحرين مروراً بالأردن .

كلنا يعلم ، ولا بد من التنويه بمقدمة الدراسة التي أكدت ان لبنان لا يمكن ان يثبت وجوده في محيطه مستقبلاً إلا من خلال نوعية خدماته ومنتجاته لأنه ليس لديه موارد طبيعية ، ورأسماله الوحيد هو الإنسان اللبناني .

اخواني ، انا اليوم هنا لأتكلم عن موضوع محدد هو التعليم المهني والتقني في خدمة السياحة .

لقد اعتدنا ان تهتمّش الحكومة الصناعة السياحية . سوف احدد سبباً واحداً لعتبنا على الحكومة . الجميع يعلم مدى اهمية السياحة من زاوية جلب العملة الصعبة إلى لبنان . وكانت تمثّل في العام ١٩٧٤ ، ٢٠٪ من الناتج الوطني . نحن ندخل أموالاً إلى لبنان بدون أن نشترى إلا القليل من الخارج لأن موادنا الأولية ومنها البحر والجبل والمناخ والفصول الأربعة والتاريخ والآثار والفولكلور والشعب المضياف الخ ... هذه النعم التي هي من الله هي كلها متوفرة في لبنان . نحن نقول للحكومة ، المال لسد القروض وفوائدها موجود هنا في هذا القطاع ، ساعديه لكي ينهض بعد ان انهكته الحرب ، فنرى الحكومة تعتدي علينا وعلى مصلحتها الشخصية في كل فرصة . فعوضاً ان نتمكن من مضاربة ومنافسة بقية الدول السياحية المجاورة ، ومع علم الحكومة بمدى تأثير جنوبنا الذي ينزف

يوماً على السياحة ، وعدم قيامها بأي إعلام مناهض ، عوض عن ذلك تفرض الحكومة ضرائب جديدة ولا تأبه لأي مطلب من مطالبنا .

سعادة المدير ، نحن قطاع مهم . السياحة تشمل الفنادق والشقق المفروشة والمجمعات السياحية البحرية والمؤسسات السياحية البحرية كالمسابح اضافة إلى مراكز التزلج والمطاعم على اختلافها والادلاء السياحيين ووكالات السفر ومنظمي الرحلات من وإلى لبنان ووكالات تأجير السيارات وشركات نقل السياح وجزء من سيارات التوكسي والنوادي الليلية وصالات السينما والمسارح ودور اللهو وكازينو لبنان وجزء كبير من عمل شركة طيران الشرق الأوسط والأشغال اليدوية (ارتيزانا) والمدارس والمعاهد والجامعات السياحية .

بإمكاننا أن نجزم ونبرهن ان الرقم ١٧٧٩٦ عاملاً في السياحة كما ورد في الصفحة ٢١ من الدراسة أو ما نسبته ١,٩٪ من مجموع العاملين في لبنان والوارد في الدراسة ايضاً بناء على دراسة وزارة الشؤون الاجتماعية هو اقل اربع مرات من النسبة الفعلية .

معلوماتنا تشير إلى انه هناك حالياً في لبنان ١٢٥٠٠٠ غرفة موزعة على ٥٠٨ مؤسسة ايواء من فنادق وشقق مفروشة ، توظف وحدها اكثر من ١٨٧٥٠ . اين هم عمال ال ٥٠٠٠ مطعم وسناك المسجلين لدى وزارة السياحة ؟ وماذا عن باقي المصالح السياحية التي ذكرت آنفاً ؟

وبما خص الإحصاء المذكور في الدراسة صفحة ٨٩ عن الإعلانات للوظائف والذي أتى فيه قطاعنا في المرتبة الثانية ، نحن نؤكد إن هذه الإعلانات هي للكوادر العليا في المؤسسات السياحية ولولا اليد العاملة الأجنبية المتوفرة بكثافة للوظائف الدنيا لكانت نسبة الإعلانات السياحية اكبر بكثير .

أحبائي ، لقد أطلت الكلام في المقدمة لأشدد على أهمية الصناعة السياحية وعلى ما نبتغيه مستقبلاً من التعليم المهني والتقني .

نعم نحن بحاجة إلى كل طالب يتخرج من المدارس والمعاهد والجامعات السياحية .

ولكن كم نخرج سنويًا في هذا الحقل؟ خلال السنوات الأربع القادمة وحسب الدراسة صفحة ٨٠ سوف يتخرج في لبنان في حقل السياحة عامة ١٪ فقط من مجمل الـ ٤٢٤٨٤٤ طالباً مهنيًا .

كم سيبقى لنا من هؤلاء في لبنان، هذا السوق المصدر للعمالة خاصة المتخصصة في السياحة .

بيروت تتحضر حالياً وتبني ٤٠٠٠ غرفة فندق . هل يمكن أن يتأمن ٦٠٠٠ موظفاً سياحياً لتلك الفنادق في مدى سنتين .

يجوز واشدد على كلمة يجوز ان يتأمن لهذه الفنادق موظفون للكوادر العليا لأن جامعاتنا للأسف تخرج بكثافة طلاباً مذخرين بالعلم ولكن تنقصهم الخبرة ، وهذا طبيعي .

أما بالنسبة لباقي الوظائف في الفنادق ، نحن نشك في أن تتمكن هذه الفنادق من تأمين حاجاتها من الخريجين من مستوى CAP, BT, TS . وستشهد هذه السوق تنافساً شهدناه بعد أن توقف المدفع وباشرت الفنادق اللبنانية والأجنبية بالتوظيف وبدأت حرب الابتزاز لأصحاب المؤسسات من قبل موظفيها .

اخواني ، القطاع السياحي يمكنه ان يستوعب كل متخرج معني . ولا أذيع سراً ، نحن نوظف شباباً وصبايا في كل المهن السياحية ، لا يعرفون شيئاً عن المهنة وندربهم ونعلمهم ونصرف عليهم من اجل اعدادهم . إذن القطاع السياحي الخاص يعمل ما في وسعه لتوفير اليد العاملة وهو يستعين ببعض الاختصاصات الأكاديمية ويحورها بدورات تأهيل للموظفين من اجل سد العجز في مؤسساتنا .

احبائي ، ان المشكلة تكمن في التخطيط للمستقبل ، اننا نعلم ان الطلاب في لبنان الذين ينوون متابعة دراستهم يريدون ان يكون لديهم اجازات كالطب والهندسة والمحاماة والادارة وذلك لأن هذه الشهادات بنظرهم تميزهم في المجتمع من الناحية العلمية والاجتماعية ، مع علمهم احياناً ان هذه الشهادات اليوم لا تدر مداخيلاً إلا على قلة من حملتها لكثرة حاملها .

أما الدولة فلا تكثرث بعد جدياً لأهمية التعليم المهني والتقني ولا هي تعلن عن فوائده وتحاول ترغيب الطلاب بالاتجاه اليه ، وان فعلت ، حقرتة . ناهيك بمسؤول حكومي يستعمل اشع عبارات التشبيه ليصف شهادات التعليم المهني والتقني .

في اوروبا وفرنسا خاصة وباقي دول العالم المتقدم حامل الشهادة المهنية له مكانته في المجتمع وهو محترم لأنه انسان منتج واساسي في المجتمع .

إذا كان بنيتكم انتم القيمون على الفكر والتخطيط في لبنان ان تواكبوا القرن الواحد والعشرين ، وإذا كنتم تعملون لمجتمع متكامل في الكرامة في تحصيل لقمة العيش ، نطلب منكم اليوم ان تعملوا ما في وسعكم لنزع المقولة السائدة في المجتمع والتي تقول ان التعليم المهني والتقني هو للأيتام او للراسبين أو للذين لا يستطيعون ان يتابعوا دراستهم الأكاديمية .

نطلب منكم أن توجهوا مجتمع الشباب اللبناني باتجاه التعليم المهني وان تعطوا لحاملي الشهادات الفنية والمهنية قيمة حقيقية .

كما نطلب من مديرية التعليم المهني والتقني الإسراع ببدء العمل في البرامج الجديدة وان تأخذ بالملاحظات التي تقدمنا بها سابقاً ومحورها الاساسي كان اعطاء دروس متخصصة اكثر لكل طالب واعطي مثلاً: موظف الاستقبال يحتاج إلى دروس اكثر في اللغات والمعلوماتية والبيع وإلى بعض ما يتعلق منها بالصحة العامة . والعكس هو للعشي ولمعلم الحلويات لأن المؤسسات اليوم تطلب من الطاهي ان يصنع الحلويات .

فرص العمل للمتخرجين المهنيين السياحيين في لبنان متوفرة من اليوم وإلى مدى باعتقادي غير منظور، خاصة بهذا الكم القليل من المتخرجين. ولكن نريد طلاباً مؤهلين ليوكبوا تطور العصر، ونريد اساتذة لهؤلاء الطلاب على قدر كاف من الاختصاص والخبرة، كما نريد من الدولة التي ستجني اموالاً طائلة من هذا القطاع ان توظف فيه. ان المدارس الفندقية والسياحية مكلفة جداً وتتطلب وقتاً طويلاً للمستثمرين فيها ليستعيدوا رساميلهم. ان المدرسة الفندقية هي فندق قائم بحد ذاته. لهذه الأسباب نرى ان كل الإجازات المعطاة لمدارس مهنية تدرّس الاختصاصات التي لا كلفة فيها وارباحها كبيرة وتهرب من باقي الاختصاصات المكلفة.

على الحكومة ان تسن القوانين التي تخول القطاع الخاص ان يساهم في تمويل المعاهد والمدارس الفنية ويتمكن من المشاركة في ادارتها وتوجيهاتها وان تقتطع من الـ ٥٪ نسبة مئوية تباشر فوراً من خلالها بانشاء معاهد ومدارس بتأهيل الموجودة حالياً لتواكب العصر.

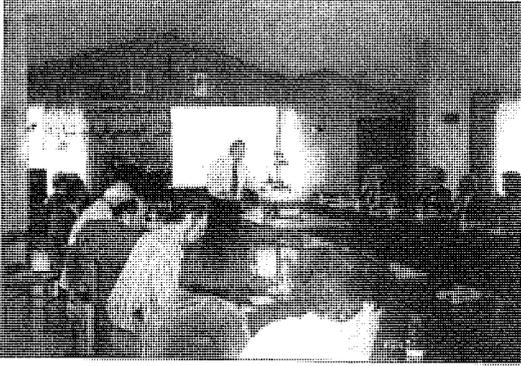
اننا نتطلع إلى اليوم الذي من خلال مركزكم يا حضرة المدير سوف يكون فيه القطاع العام والقطاع الخاص يداً واحدة لبناء لبنان الذي نصبو اليه.  
وشكراً.

## AXE QUATRIEME

L'image de l'enseignement professionnel et technique et de l'exercice  
des métiers dans la société libanaise

1<sup>ère</sup> intervention: Approche psycho-sociale

2<sup>ème</sup> intervention: Approche socio-éducative



### المحور الرابع

صورة التعليم المهني والتقني

وممارسة المهن في المجتمع اللبناني

مداخلة اولى: مقارنة علم نفس-اجتماعي

مداخلة ثانية: مقارنة علم نفس-تربوي

رئيس الجلسة: الدكتور ابراهيم مارون

مدير الفرع الثاني لمعهد العلوم الاجتماعية في الجامعة اللبنانية

المحاضران: الدكتور جوزف خوري والدكتور كابي صليبا



## **L'Enseignement technique pré-universitaire** «Perception des parents et choix de la formation des Enfants»

**Joseph Houry**

Professeur associé à l'UL

### **Introduction**

L'enseignement technique est aussi essentiel pour le développement économique d'un pays que le sont des sous-officiers pour une armée. Sans un corps de techniciens capables de mettre en exercice les nouvelles technologies, un pays aura tout le mal du monde à assurer le bon fonctionnement de son économie.

### **Problématique**

L'enseignement technique au Liban fait face à un problème majeur: la désaffection de la population à son égard. L'enquête du Centre de Recherches de l'Institut des Sciences Sociales s'est adressée aux principaux intéressés pour dégager les raisons qui les ont conduit à adopter la voie de l'enseignement technique et déceler les obstacles qu'ils ont rencontrés, tout en examinant les conditions de la formation et de l'emploi. L'objectif de l'étude était clair: répertorier les obstacles et identifier les moyens pour leur faire face.

Nous allons tenter d'apporter un éclairage additionnel en essayant de rendre compte de l'opinion des parents au sujet de l'enseignement technique. Ceux-ci pèsent sur le choix professionnel de leurs enfants. Des attitudes favorables de leur part peuvent faciliter le choix de cet enseignement. Par contre, des attitudes peu favorables peuvent bloquer une orientation dans ce sens.

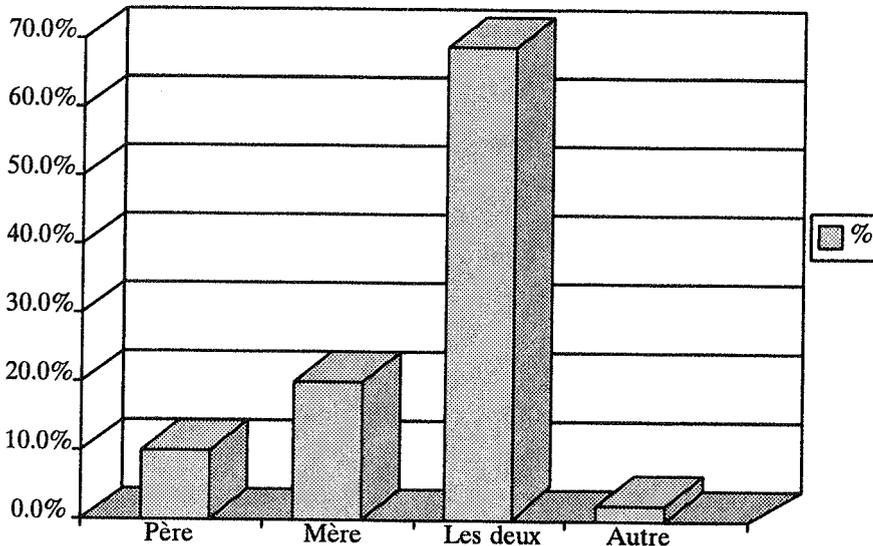
Cette intervention repose sur une enquête de terrain auprès de 1000 foyers. L'objectif de cette enquête était de rendre compte de la perception de l'éducation en relation avec la perception de l'avenir du pays. Cette enquête n'avait donc pas pour but de déterminer spécifiquement le poids de l'avis des parents sur le choix professionnel des enfants. Cependant, il est possible d'en dériver des enseignements utiles dans ce sens. Bien entendu, dans ce contexte, ces enseignements auront davantage une valeur heuristique qu'une valeur de preuve. C'est une limite qu'il convient de garder à l'esprit pour traiter les réflexions qui suivent comme un point de départ et non comme un point d'arrivée.

### Les enseignements de l'enquête

#### *Qui décide du choix de l'école de l'enfant:*

Qui choisit le type de l'école de l'enfant? Le père? La mère? Ou les deux? La réponse la plus fréquente est «les deux»: 68%, suivie par la réponse «le père»: 21%. La mère décide seule dans 10% des cas, laissant une marge d'«autres» équivalant à 1%. Le graphe qui suit montre la répartition des réponses.

Graphe 1 - Choix de l'école des enfants

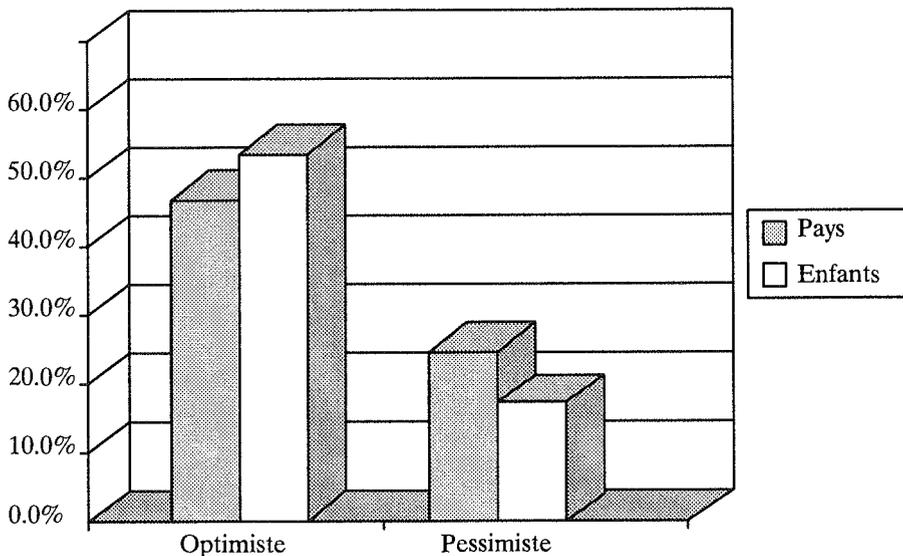


*L'avenir du pays et celui des enfants:*

Les parents ne décident pas de la formation de leurs enfants au hasard. Plusieurs facteurs entrent en jeu, dont la perception qu'ils ont de l'avenir de leurs enfants et celle qu'ils ont de l'avenir du pays. Si les parents sont plus ou moins optimistes quant à l'avenir du pays, s'ils pensent que l'avenir de leurs enfants est associé à celui du pays, ils seront sensibles à une argumentation reposant sur les besoins du pays. Dans le cas contraire, s'ils pensent que l'avenir de leurs enfants n'est pas nécessairement limité par les frontières du Liban, alors ce type d'argumentation n'est plus valable. C'est une argumentation en fonction d'un marché du travail transnational qu'il faudra développer.

Pour déceler les liens entre l'avenir des enfants et l'avenir du pays, nous avons demandé aux parents de nous dire jusqu'à quel point ils étaient optimistes quant à l'avenir du pays et celui de leurs enfants. Le graphe suivant reproduit les résultats.

Graphe 2 - Optimisme quant à l'avenir du pays et celui des enfants



Le graphe montre que les parents sont plus optimistes pour l'avenir de leurs enfants que pour l'avenir du pays, signe probable

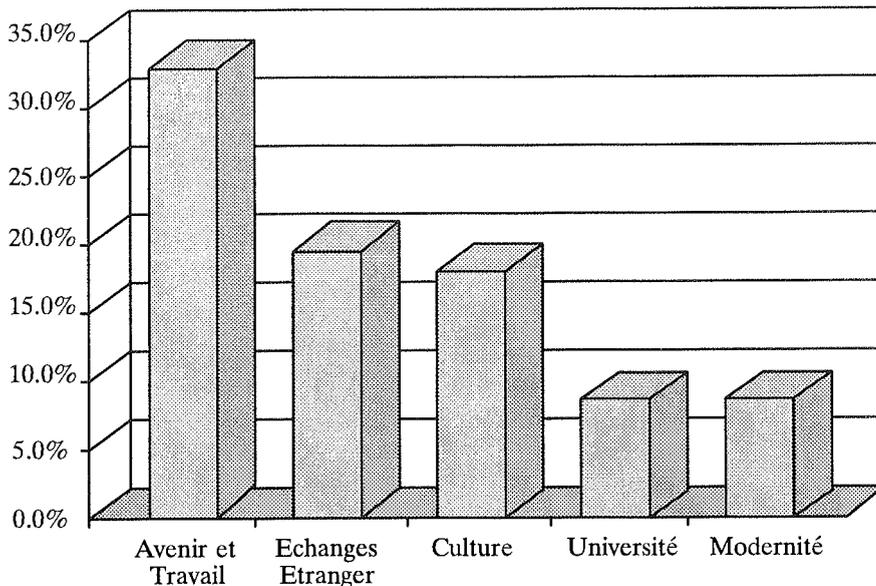
qu'ils ne perçoivent pas que les deux avenir sont nécessairement liés. Il s'ensuit qu'ils auront un penchant à assurer à leurs enfants une formation qui leur garantisse un avenir en dehors des frontières nationales.

Cette indication est corroborée par l'attitude des parents en ce qui concerne l'apprentissage des langues étrangères.

*L'apprentissage des langues étrangères:*

Les parents favorisent quasi-unaniment l'apprentissage des langues étrangères. 99% requièrent que leurs enfants apprennent au moins une langue étrangère et 95% exigent l'apprentissage de deux. Le graphe suivant montre les raisons qui motivent les attitudes des parents.

Graphe 3 - Les raisons de la demande des langues étrangères



Les deux raisons premières qui motivent les attitudes vis-à-vis des langues étrangères sont le souci d'assurer l'avenir et le travail des enfants (33%) et celui de leur donner la capacité de l'échange avec les pays étrangers (20%). La culture (17%), l'accès à l'université (8%) et l'ouverture à la modernité (8%) viennent après.

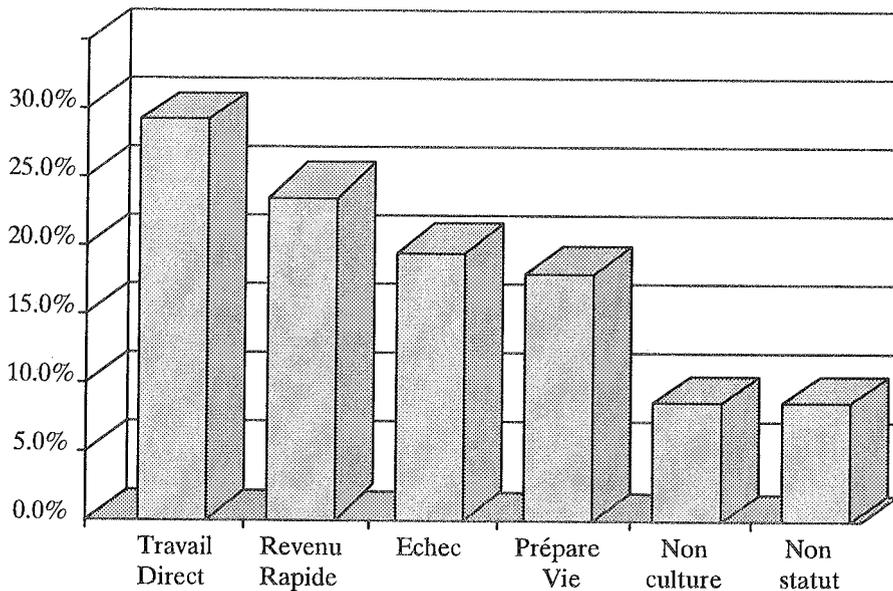
*Conséquences pour l'enseignement technique:*

En l'absence d'une forte liaison entre l'avenir du pays et celui des enfants, la garantie d'exportabilité demeure un critère important dans le choix de la formation de l'enfant.

L'enseignement technique présente-t-il une telle garantie?

Examinons tout d'abord son image du point de vue des parents. En premier lieu, l'enseignement technique présente un lien direct avec le marché de travail (28%). L'enfant est préparé pour une profession spécifique. De ce fait, il génère un revenu rapide (25%). Mais c'est une voie que choisissent les enfants qui échouent dans l'enseignement académique (19%). C'est un enseignement qui prépare certes à la vie (18%) mais ne fournit pas de culture à l'enfant (6%), et ne promet pas pour l'avenir un statut social prisé (5%).

Graph 4 - Image de l'enseignement technique



L'enseignement technique a des aspects positifs, mais ces mêmes aspects positifs portent des connotations négatives. Ainsi, il serait convenable pour ceux qui ont besoin de revenus rapides et pour ceux

qui sont dans le besoin. Si nous ajoutons à ceci qu'il convient aussi pour ceux qui n'ont pas réussi académiquement, il en ressort que c'est une orientation qui résulte d'un choix forcé, et non d'un choix délibéré. Ceux qui ont les moyens ou qui ont l'assurance des aptitudes scolaires de leurs enfants n'opteront pas pour cette voie.

*Comment changer les attitudes des parents:*

Etant donné la perception peu favorable des parents concernant l'enseignement technique, comment peut-on espérer changer leurs attitudes?

Deux voies nous semblent ouvertes dans ce sens:

- Minimiser le souci d'exportabilité de la part des parents en rendant le marché local plus attrayant, plus prometteur que les marchés de l'exportation.
- Rendre l'enseignement technique plus apte à satisfaire le souci d'exportabilité exprimé par les parents, en le pensant non plus dans une perspective nationale mais transnationale. Il s'agit surtout de le rendre concurrentiel sur les marchés arabes car ce sont les marchés les plus susceptibles d'absorber le savoir-faire libanais dans le court et le moyen termes.

## **Conclusions**

Cette analyse, comme nous l'avons signalé tout au début, procède par inférences. Les conclusions ne reposent pas sur des preuves fermes. Elles signalent cependant des aspects dont il faut tenir compte lors de l'élaboration d'une nouvelle politique en faveur de l'enseignement technique, et des aspects qu'il convient d'investiguer davantage. Mais d'ores et déjà, il semble difficile de concevoir une valorisation de cet enseignement qui se réduirait à une simple persuasion des parents ou des enfants. En dehors d'une perspective politique qui revalorise économiquement le marché libanais aux yeux des parents, ou encore l'enseignement technique au regard d'un marché transnational, principalement arabe, les chances de réussir par la seule persuasion semblent minimes.

## L'image de l'enseignement professionnel et technique et la pratique des métiers dans la société libanaise - Approche socio-éducative -

**Gaby Saliba**

Professeur associé à l'UL

### Introduction

Quelle image les Libanais ont-ils de l'enseignement professionnel et technique? Est-il possible de changer (s'il le faut) cette image? Si oui, quelles seraient les conditions et les moyens?

### 1- Quelle image les Libanais ont-ils de l'enseignement professionnel et technique?

Pour répondre à cette question, il vaut mieux partir d'un fait statistique:

#### a - Le taux de fréquentation de l'enseignement professionnel et technique entre 1973 et 1996

| Année     | Total élèves | Enseignement général | Ens. Prof. et technique | Taux  |
|-----------|--------------|----------------------|-------------------------|-------|
| 1973-1974 | 826959       | 801508               | 25451                   | 3,07% |
| 1977-1978 | 756604       | 730347               | 26257                   | 3,47% |
| 1981-1982 | 808476       | 769431               | 39045                   | 5,07% |
| 1988-1989 | 759447       | 719715               | 39732                   | 4,83% |
| 1993-1994 | 815250       | 770599               | 44651                   | 5,47% |
| 1994-1995 | 845679       | 799903               | 45776                   | 5,41% |
| 1995-1996 | 877402       | 829338               | 48064                   | 5,47% |

Source: ■ CRDP, *Statistiques comparées, 1973-1974/1994-1995.*

■ CRDP, *Statistiques préliminaires 1995-1996.*

### Quelques constatations

- 1 - Le faible pourcentage de ceux qui fréquentent l'enseignement professionnel et technique (autour de 5%).
- 2 - L'évolution de la fréquentation est insignifiante entre 1981 et 1996 (durant 15 ans).
- 3 - Pas de différence significative entre les pourcentages enregistrés pendant la guerre (5,07 et 4,83% de 1981 à 1989) et ceux constatés après (5,47 et 5,41% entre 1993 et 1996).

#### b - La qualification de la main-d'œuvre libanaise

De 1970 à 1997 la situation a évolué de la façon suivante:

Répartition des résidents ayant un emploi suivant leur niveau d'instruction (en %)

| Niveau d'instruction  | 1970<br>Enquête<br>auprès des<br>familles | 1996<br>Enquête<br>auprès des<br>établissements | 1996<br>Enquête<br>auprès<br>des familles | 1997<br>Enquête<br>auprès<br>des familles |
|-----------------------|---|---|---|---|
| Sans instruction      | 29,4                                      | 3,1   | 6,5                                       | 7,2                                       |
| Inférieur au primaire | 35,3                                      | 7,8   | 13,3                                      | 8,2                                       |
| Primaire              | 15,2                                      | 20,4  | 30,7                                      | 28,6                                      |
| Complémentaire        | 9,5                                       | 22,0  | 23,6                                      | 21,5                                      |
| Secondaire            | 6,3                                       | 25,8  | 16,2                                      | 17,8                                      |
| Universitaire         | 4,3                                       | 20,9  | 9,7                                       | 16,7                                      |
| <b>Total</b>          | <b>100</b>                                | <b>100</b>                                      | <b>100</b>                                | <b>100</b>                                |

- Source: ■ Ministère du plan, *Population active, enquête de 1970*, Beyrouth 1972.  
 ■ Agence Nationale pour l'Emploi, *Etude du marché du travail*, Beyrouth, enquête de 1996, Beyrouth 1997.  
 ■ Direction Générale des Statistiques, *Conditions de vie des ménages en 1997*, Beyrouth, 1998.

### Quelques constatations

- 1 - En 1970, près de 80% de la population active (ayant un niveau d'instruction primaire ou moins) n'avaient reçu en principe aucune formation professionnelle ou technique. Ces pourcentages tombent à 50,5% en 1996 et stagnent à 44% en 1997. Sans pour autant pouvoir conclure à un gain en matière de

formation professionnelle ou technique, mais tout simplement une élévation du niveau de formation générale.

- 2 - Dans tous les cas, la qualification de la main d'œuvre libanaise en 1997 est largement insuffisante, puisqu'on considère que les deux tiers (65,5%) qui ont un niveau complémentaire et moins n'ont pas la qualification requise du fait des exigences actuelles pour l'exercice d'un métier.
- 3 - En même temps, cette situation se répercute inéluctablement sur la qualité du travail et sa rentabilité, surtout quand on remarque que le secteur des services et du commerce occupe plus des deux tiers des Libanais.
- 4 - L'enquête auprès des établissements a relaté des pourcentages différents quant à la qualification des personnes actives ayant un emploi. Ceci laisse croire que l'échantillon de cette enquête ne représente pas tout à fait la même population ou toute la population active. Plus encore, les pourcentages des «hautes formations» (46,7% de secondaires et universitaires ne correspondent pas à la réalité des choses, puisque ces taux ne dépassent pas en 1996, 25,9%).

**c - La qualification des enseignants dans les deux secteurs, public et privé, 1995-1996**

| Diplôme  | Nombre       | %          |
|--|--------------|------------|
| Hautes études universitaires (Doctorat, DEA, CAPES)      | 5893         | 9          |
| Licence et diplôme universitaire                         | 17597        | 27         |
| Diplôme d'enseignement (Ecole normale,...)               | 9710         | 15         |
| Baccalauréat (1ère ou 2ème partie)                       | 22581        | 35         |
| Brevet, fin d'études secondaires ou attestation scolaire | 5709         | 9          |
| TS, BT ou autre dipl. techn. et professionnel            | 2728         | 4          |
| Autres diplômes  | 885          | 1          |
| Sans diplôme et indéterminé                              | 187          | 0          |
| <b>Total</b>   | <b>65290</b> | <b>100</b> |

Source: CRDP, *Statistiques préliminaires, 1995-1996.*

## Quelques constatations

- 1 - Près de la moitié (49%) des enseignants n'ont reçu aucune formation qui les qualifie pour l'exercice de leur métier.
- 2 - Cette constatation engendre une situation d'enseignement médiocre qui ne peut qu'affecter le niveau de formation des élèves et le marché de l'emploi.
- 3 - En même temps, elle reflète l'absence d'une loi qui réglemente l'exercice du métier d'enseignant. Que dire des autres métiers?

### 2- Les composantes de l'image

- La réalité telle qu'elle est relatée par les faits (décrits plus haut);
- Le prestige du métier, qui est d'ailleurs lié à d'autres composantes plus complexes, tel le salaire, la liberté au travail, le pouvoir etc.
- La tradition et la volonté de la perpétuer pour des raisons qui échappent souvent au contrôle direct de la conscience ou de la logique des faits économiques et sociaux.
- L'enseignement professionnel et technique est lié à une certaine catégorie sociale défavorisée et est devenu synonyme de pauvreté ou d'échec.

### 3- La position des catégories sociales vis-à-vis de l'enseignement professionnel et technique

- Les catégories supérieures possèdent les moyens et le pouvoir pour perpétuer ou «reproduire» leurs propres situations et faire de façon à préserver leurs privilèges et empêcher les autres catégories d'accéder au même niveau (soit par la sélection moyennant l'argent ou l'élimination aux concours d'entrée).
- Chez les catégories inférieures, la volonté d'imiter les classes supérieures et le désir d'échapper à sa propre condition de classe défavorisée se traduisent par le choix des études «nobles», dans l'espoir de pouvoir changer un jour de classe sociale. La promotion sociale passe nécessairement par les études, mais non professionnelles ou techniques.

- Quant aux catégories moyennes qui aspirent préserver une situation acquise, elles fuient un enseignement qui dégrade leur position dans une société où les valeurs rationnelles ne priment pas encore. C'est avec l'argent épargné qu'ils espèrent procurer à leur progéniture une situation meilleure et plus élevée encore.

Il reste que l'enseignement professionnel et technique déniche sa clientèle parmi les recalés du système quelle que soit leur catégorie sociale. Mais ce sont évidemment les catégories inférieures qui payent les frais et cumulent les désavantages.

#### **4 - Est-il possible de changer cette image et par quels moyens?**

La situation au Liban n'échappe pas à la règle générale. Partout, dans le monde l'image de l'enseignement professionnel et technique est «pauvre». Mais les autorités démocratiques font toujours des efforts pour accorder aux catégories défavorisées plus de chances d'accès aux études supérieures. Et en même temps, elle essaient de répondre aux besoins croissants de l'économie en développant les filières techniques intermédiaires et en revalorisant les diplômes professionnels.

Parmi les mesures que nous préconisons pour plus d'équité sociale et pour un meilleur développement de l'économie:

- a - Créer, au sein de l'enseignement supérieur, des filières techniques (Licence et plus) qui prolongent la formation dispensée au niveau de l'enseignement pré-universitaire. Cette mesure accordera plus de chances aux catégories démunies d'accéder aux niveaux supérieurs et changer par conséquent leurs positions sociales, mais en même temps elle les encourage à choisir (peut-être dès le départ) l'enseignement professionnel et technique loin de tout blocage futur et leur permettre de gagner entre temps leur pain.
- b - Réorganiser certains métiers, (l'enseignement en premier) afin d'empêcher leur exercice sans formation préalable (les statistiques du 3ème tableau reflètent une situation scandaleuse.
- c - Ouvrir l'école à l'entreprise et associer celle-ci à la formation

---

professionnelle et à l'élaboration des programmes de l'enseignement technique.

- d - Faire des études sérieuses du marché du travail avec des projections sur 5 ou 10 ans afin de préparer la formation dès aujourd'hui.
- e - Faire un pas vers la démocratie afin de permettre aux compétences, à toutes les compétences, d'occuper des postes de direction et d'orientation loin du clientélisme confessionnel ou politique. Cette mesure revalorisera la formation et les diplômes (y compris les diplômes techniques) et les «défavorisés» reprendront espoir d'arriver un jour à changer ou à améliorer leur position sociale en passant par l'enseignement technique et professionnel.

# Les Recommandations



Les recommandations ont été mises au point par une équipe de travail qui s'est constituée à l'issue des interventions et des débats. Les personnes qui ont pris part à cette équipe sont:

Jean Abou Mansour (Ex-directeur général par intérim de l'Enseignement Professionnel et Technique) - Raymonde Gebrane, Samir Naaman (Institut de Tourisme) - Ibrahim Maroun (Directeur de la section II de l'Institut des Sciences Sociales à l'UL) - Ayoub Hitti (Syndicat des Propriétaires des Instituts et des Ecoles Professionnels et Techniques) - Père Antoine Sarkis (Collège N-D de Louaizé) - Elias Mattar, Michel Aouad, Thérèse Attallah, Gaby Saliba, Sami Dagher, Charles Chartouni, Maral Guidinian, Camille Hajj (Professeurs à l'Université libanaise) - Antoine Yazigi (Institut Technique des Frères-Mont La Salle) - Marwane Al-Khoury, Joseph Khoury, Elie Kassis, Edouard Pajanian (Le Collège Technique St Mesrob).

وضعت التوصيات من قبل فريق عمل على ضوء المداخلات والنقاش الذي دار حولها. أمّا الأشخاص الذين تكون منهم فريق العمل فهم:

جان ابو منصور (مدير عام بالتكليف سابقاً للتعليم المهني والتقني) - ريموند جبران، سمير نعمان (المعهد السياحي) - ابراهيم مارون (مدير الفرع الثاني لمعهد العلوم الاجتماعية في الجامعة اللبنانية) - ايوب حتي (مندوب نقابة اصحاب المعاهد والمدارس المهنية والتقنية) - الاب انطوان سركيس (كلية سيدة اللويزة) - الياس مطر، ميشال عواد، تريز عطاالله، كابي صليبا، سامي داغر، شارل شرتوني، مارال كيدينيان (اساتذة في الجامعة اللبنانية) - انطوان يازجي (المعهد الفني للاخوة - مون لاسال) - مروان الخوري، جوزف خوري، ايلي قسيس، ادوارد باجانيان (كلية القديس مسروب الفنية).

## Recommandations

- 1 - Ouvrir devant l'enseignement professionnel et technique l'accès à l'enseignement supérieur, et reviser par conséquence ces cycles et ces branches de spécialisation.
- 2 - Classer les professions et les métiers et décrire les compétences et les performances requises dans chacun.
- 3 - Imposer à l'exercice de tout métier un niveau de formation déterminée.
- 4 - Déterminer les besoins des secteurs dans le marché de l'emploi et orienter la spécialisation en fonction de ces besoins ainsi que de ceux des régions.
- 5 - Créer une liaison organique entre les écoles et les instituts de l'enseignement professionnel et technique d'un côté et les secteurs productifs de l'autre.
- 6 - Réactiver le Conseil Supérieur de l'Enseignement Professionnel et Technique objet de l'article n°3 de la loi 211/93 conformément à ses attributions définies dans l'article n°7 du décret n°5768 du 23 décembre 1960 et tout particulièrement celles relatives à la création des écoles et des instituts de l'enseignement professionnel et technique.
- 7 - Réactiver l'Institut Pédagogique National de l'Enseignement Technique (IPNET) objet du décret n°15742/64 et du décret n°10207/75.
- 8 - Rétablir l'équilibre de la répartition géographique de l'enseignement professionnel et technique en activant la participation du secteur public à la création d'écoles et d'instituts dans les régions centrales et périphériques et à assurer la formation dans les différentes branches de spécialisation.
- 9 - Reviser les règles auxquelles doivent satisfaire les écoles et les instituts en matière de bâtiment et d'équipement et les appliquer minutieusement.
- 10 - Adopter un système d'orientation et de conseil professionnel et technique dans les écoles d'enseignement général et définir les techniques appropriées.
- 11 - Apprécier l'introduction de la matière «Technologie» dans les programmes de la nouvelle structure de l'enseignement général.
- 12 - Diffuser l'expérience du procédé de «l'entraînement double».

## التوصيات

- ١ - فتح مسار التعليم المهني والتقني على التعليم العالي واعادة النظر بمراحله واختصاصاته على هذا الاساس .
- ٢ - تصنيف المهن وتوصيف الأعمال والمهارات في كل منها .
- ٣ - ربط ممارسة كل مهنة بمستوى اعداد معين .
- ٤ - تحديد حاجات كل قطاع في سوق العمل وتوجيه التخصص بحسب هذه الحاجات ومنها حاجات المناطق .
- ٥ - ربط المؤسسات التعليمية المهنية والتقنية عضويًا بالقطاعات الانتاجية الخاصة .
- ٦ - احياء المجلس الأعلى للتعليم المهني والتقني موضوع المادة الثالثة من القانون ٩٣/٢١١ وتفعيله بحسب صلاحيته المحددة بالمرسوم رقم ٥٧٦٨ تاريخ ٢٣ ك١ سنة ١٩٦٠ (المادة السابعة منه) ومنها ما يتعلق بمشاريع مراسيم انشاء مدارس مهنية وتقنية خاصة .
- ٧ - تنشيط المعهد الفني التربوي (IPNET) موضوع المرسوم رقم ١٥٧٤٢ / ٦٤ والمرسوم رقم ١٠٢٠٧ / ٧٥ .
- ٨ - تنشيط مساهمة القطاع العام في تأمين المدارس والمعاهد التقنية وتوفير الاختصاصات في مختلف المناطق لاسيما في الوسط وفي الأطراف لإعادة التوازن إلى خريطة توزع هذا التعليم جغرافياً .
- ٩ - اعادة النظر بقواعد الترخيص الهندسية وبلوائح التجهيزات الفنية لكل اختصاص وتطبيقها بصرامة .
- ١٠ - اعتماد نظام توجيه وارشاد مهني وتقني للتلامذة في المدارس وتحديد التقنيات اللازمة له .
- ١١ - الترحيب بإدخال مادة تكنولوجيا في مناهج التعليم العام في الهيكلية الجديدة .
- ١٢ - تعميم تجربة « التدريب المزدوج » .