

République Libanaise
Ministère de l'Enseignement
Technique et Professionnel

الجمهورية اللبنانية
مكتب وزير الدولة لشؤون التنمية الإدارية
مركز مشاريع ودراسات القطاع العام

République Libanaise
Bureau du Ministre d'Etat pour la Réforme Administrative
Centre des Projets et des Etudes sur le Secteur Public
(C.P.E.S.P.)

La formation du personnel enseignant
de
l'enseignement technique et professionnel

❖ **Projet de rénovation de l'IPNET** ❖

Document préparé
par
Elie F. KHOURY

Septembre 1999

TABLE DES MATIÈRES

LISTES DES TABLEAUX ET FIGURES	4
RESUME ET PRINCIPALES CONCLUSIONS	5
I - Situation actuelle	5
II - Recommandations.....	7
Preliminaires	7
A - CONTEXTE DE LA FORMATION DU PERSONNEL ENSEIGNANT TECHNIQUE.....	14
1 - Description du secteur ETP.....	14
1.1 - Structure du système.....	14
1.2 - Population scolaire.....	14
1.3 - Personnel enseignant	20
1.4 - Réseau scolaire	27
2 - Cadre institutionnel de formation du personnel enseignant ...	28
2.1 - Les deux instituts de formation	28
2.2 - La relation METP/IPNET	28
2.3 - Le régime de formation à l'IPNET	29
Error! Not a valid embedded object.....	30
2.4 - Les programmes de formation à l'IPNET	30
2.5 - La structure administrative de l'IPNET.....	33
2.6 - Le corps professoral à l'IPNET.....	34
2.7 - Les filières de formation à l'IPNET.....	36
2.8 - Les capacités d'accueil de l'IPNET	37
2.9 - Les flux annuels d'étudiants et de diplômés.....	40
2.10 - La formation continue à l'IPNET	41
2.11 - Tentatives antérieures de restructuration de l'IPNET.....	42
B - SITUATION ACTUELLE : PROBLEMES A TRAITER.....	45
1 - La formulation d'une politique de formation au METP.....	45
2 - Programmes de formation à l'IPNET	46
3 - Utilisation des facilités matérielles	46
4 - Coordination entre les deux instituts	46
5 - Structure pédagogique-administrative	47
C - SITUATION EN FIN DE PROJET : DE NOUVELLES OPTIONS PEDAGOGICO-ADMINISTRATIVES SONT APPLIQUEES	48
1- Les options offertes.....	48

1.1- Domaines de formation à l'IPNET	48
1.2 - Durée de la formation à l'IPNET.....	49
1.3- Programmes de formation	49
1.4 - Corps professoral	49
1.5 - Structure pédagogique-administrative	50
1.6 - Fusion des deux instituts de formation	50
1.7 - Relations avec l'extérieur.....	51
1.8 - Besoins en formation.....	51
2 - Les options pédagogique-administratives retenues	51
D - OBJECTIF DE DEVELOPPEMENT, OBJECTIFS IMMEDIATS ET RESULTATS DU PROJET DE RENOVATION DE L'IPNET	54
1 - Objectif de développement.....	54
2 - Objectifs immédiats	54
2.1 - Objectif immédiat n° 1 : Renforcer la capacité de l'IPNET à satisfaire les besoins du METP en nouveaux professeurs techniques	54
2.2 - Objectif immédiat n° 2 : Créer les structures et les mécanismes de la formation continue.....	63
E - PLAN D'ACTION INTERIMAIRE 1999-2000	66
ANNEXES.....	70
Annexe 1 : Listes des spécialités de ETP réparties selon les diplômés (Examens officiels 1999)	71
Annexe 2 : Glossaire.....	75
BIBLIOGRAPHIE	76

LISTE DES TABLEAUX ET FIGURES

Tableaux

<u>Tableau 1</u> : Evolution des effectifs de ETP de 1994-1999	15
<u>Tableau 2</u> : Evolution géographique des effectifs du secteur public de 1994-1999	16
<u>Tableau 3</u> : Nombre d'écoles publiques où les spécialités BT sont enseignées, de 1998-1999	19
<u>Tableau 4</u> : Le personnel enseignant et administratif cadré des établissements publics ETP, de 1998-1999.....	21
<u>Tableau 5</u> : Répartition du personnel enseignant technique cadré par spécialisation (LET / ingénieur)	22
<u>Tableau 6</u> : Tableau comparatif du personnel enseignant technique, des effectifs scolaires des écoles et des sections d'enseignement, de 1998-1999.....	23
<u>Tableau 7</u> : Effectif des contractuels par filières de formation.....	26
<u>Tableau 8</u> : Diplômés LET 1996-1999	30
<u>Tableau 9</u> : Evolution des effectifs estudiantins à l'IPNET au cours de la période 1994-1995 - 1998-1999	39
<u>Tableau 10</u> : Calendrier des activités du plan intérimaire.....	67

Figures

<u>Figure 1</u> : Répartition des effectifs ETP entre public et privé de 1998-1999	15
<u>Figure 2</u> : Répartition géographique des effectifs publics de 1998-1999	16
<u>Figure 3</u> : Répartition de la population scolaire BT par filières de formation	17
<u>Figure 4</u> : Répartition des diplômés TS (public - privé) par filière de formation 1999	20
<u>Figure 5</u> : Nombre des sections d'enseignement.....	24
<u>Figure 6</u> : Diplômés LET en 1996-1999	30
<u>Figure 7</u> : Organigramme proposé de l'IPNET	58

1 - Situation actuelle

1- Au cours des 35 années de son existence (1964-1999) l'IPNET n'a réussi que très partiellement sa mission d'instrument de formation du personnel enseignant technique de ETP. Cette formation :

- s'est restreinte, essentiellement, aux filières industrielles (Electricité, Electronique, Mécanique, Génie civil) et à une filière du tertiaire (l'Informatique de gestion). D'autres filières (Révision et expertise comptable, Gestion hôtelière) ont eu droit à un nombre très limité de promotions, insuffisantes à satisfaire les besoins des écoles techniques surtout dans les filières hôtelières;
- s'est limitée également au personnel du BT sans s'occuper des deux autres niveaux TS et BP;
- ne s'est pas occupée du personnel dispensant l'enseignement en langue anglaise;
- a négligé la formation continue du personnel enseignant. L'IPNET n'a été même pas impliqué par des programmes de formation continue menés par d'autres parties, exécutés en son sein ou dans d'autres instituts de la Cité technique.

Par contre, le contingent du personnel enseignant des filières industrielles, formé à l'IPNET constitue la colonne vertébrale de ETP. Son apport est indéniable dans le développement de cet enseignement.

2- La détermination des besoins en formation a été laissée à la discrétion de l'IPNET, alors qu'elle relève d'office du ressort de METP. Cette situation a conduit à un déséquilibre entre les flux des diplômés et les besoins des écoles, même dans les spécialités industrielles. Elle a abouti également à un manque de coordination entre les deux instituts de formation à Dekwaneh et à Bir Hassan.

- 3- L'incapacité de l'IPNET à couvrir le large éventail des spécialités du BT a contraint les écoles à satisfaire leurs besoins par voie contractuelle, et pas toujours au bénéfice de la qualité surtout dans les régions périphériques. Le nombre d'enseignants contractuels au METP a atteint pour l'année scolaire 1998-1999 //3.244// enseignants dispensant 786.822 heures d'enseignement, soit en moyenne 242,5h par contractuel. Dans certaines écoles, plus de 90% de l'horaire d'enseignement est assuré par des enseignants contractuels.
- 4- Les programmes de formation en vigueur à l'IPNET depuis 1995 ne préparent pas suffisamment au métier de l'enseignant. En effet **le temps consacré à la pédagogie appliquée, et aux travaux pratiques est nettement insuffisant**. De même la partie technologique proprement dite, dans les deux filières principales de formation, l'électricité et l'électronique, ne couvre pas toutes les matières prévues dans les programmes BT. Deux filières de formation, l'expertise et la révision comptable, et l'informatique de gestion, ne préparent pas directement à des spécialités du BT.
- 5- Le corps professoral cadré affecté à l'IPNET comprend un large effectif de diplômés LET préparés par l'IPNET lui-même pour enseigner le niveau du BT dans les écoles et non pas celui de la LET à l'IPNET lui-même. Par ailleurs un bon nombre de ceux-ci se voit confier des tâches administratives pour assurer l'horaire qui leur est imparti. Enfin il n'existe pas de cadre spécial pour le corps professoral à l'IPNET qui, en principe, devrait être hautement qualifié et rémunéré en conséquence.
- 6- Les laboratoires et ateliers sont bien équipés, surtout à l'IPNET/Dekwaneh (ceux de Bir Hassan le seront en octobre). Toutefois, les travaux pratiques effectués dans les ateliers de l'école des arts et métiers ne se passent pas toujours dans les conditions convenables, pour des raisons administratives d'ouverture et de fermeture des locaux.
- 7- La capacité d'accueil théorique à l'IPNET/Dekwaneh est supérieure à celle des effectifs actuels. Il y a une sous-utilisation des locaux, des laboratoires et des ateliers. L'IPNET, avec ses facilités actuelles, peut doubler facilement sa capacité d'accueil et les taux

d'occupation de ses locaux et laboratoires. Il peut même vendre à l'industrie certains services de ses laboratoires.

- 8- La structure pédagogique-administrative de l'IPNET est anachronique, en ce sens qu'elle n'est pas adaptée aux impératifs de la formation. Par exemple, un chef des études théoriques et un autre des travaux pratiques sont incapables d'orienter à eux seuls, les activités académiques du corps professoral et d'évaluer leurs compétences et leur rendement. Une enquête menée en 1994 par la CCETP auprès des professeurs et étudiants de l'IPNET, a dégagé une mauvaise communication interne, une mauvaise répartition de l'horaire, une déficience dans le secrétariat, les activités culturelles et sportives, et l'entretien des locaux, etc.
- 9- Une différence de poids existe pratiquement dans les statuts des deux sites de l'IPNET. L'IPNET de Bir Hassan assure une formation du niveau TS, LT et LET, formations assurées à Dekwaneh par trois instituts, l'institut technique industriel, l'institut du tourisme et l'IPNET. L'IPNET de Dekwaneh se consacre, uniquement à la formation en LET.
- 10- L'IPNET, dans son état actuel est incapable d'assurer le rôle qui lui est dévolu. Ses compétences actuelles peuvent être qualifiées, d'embryonnaires. Beaucoup d'efforts sur tous les plans sont à déployer pour promouvoir l'IPNET dans sa mission d'instrument de formation du personnel enseignant de ETP. Ces efforts concernent surtout la mobilisation de ressources humaines compétentes aux postes de responsabilité l'élaboration, d'une politique de formation, la mise en œuvre d'un plan d'action, et l'adoption de nouveaux statuts.

II - Recommandations

Préliminaires

En attendant l'élaboration d'une politique de la formation dans l'encadrement supérieur à ETP (TS, LT, LET), il est recommandé de prendre les mesures suivantes pour permettre à l'IPNET d'accomplir ses

fonctions. Ces mesures peuvent être révisées à l'avenir en fonction de ladite politique.

1 - Mission de l'IPNET

L'IPNET est l'instrument mandaté à la formation du personnel enseignant de ETP. Sa mission doit être globale, c'est-à-dire qu'elle doit concerner la formation initiale et la formation continue du personnel enseignant de ETP, dans tous ses niveaux (TS, BT, BP), dans toutes ses spécialités (industrielles, tertiaires et de services), dans ses trois langues d'enseignement (français, anglais et arabe). Le secteur privé doit pouvoir bénéficier de ses prestations. L'accomplissement de cette mission implique la mobilisation d'importantes ressources et l'élaboration d'un plan de redressement de cet institut.

2 - Programmes de formation

La formation à l'IPNET doit être modulaire, fonctionnelle et axée sur le métier de l'enseignant. De ce fait, elle se différencie, dans ses objectifs et ses modalités, de celle pourvue par les autres instituts, et ne doit faire double emploi avec aucun d'entre eux. Les composantes linguistique, informatique et didactique (théorique et appliquée) doivent y occuper une place prépondérante. Elle doit inclure également une familiarisation avec les curricula de ETP et une sensibilisation à la législation professionnelle afférente au métier de l'enseignant.

3 - Politique de recrutement

Le recrutement des stagiaires à l'IPNET doit se faire par voie de concours valide et rigoureux, soit, à partir du baccalauréat (formation en 4 ans) soit, à partir d'un diplôme d'enseignement supérieur (licence universitaire, licence technique, TS, ...). Dans la deuxième option, un programme modulaire doit être établi axé sur les impératifs du métier de l'enseignant (langues, didactique, stages, ...). Ce programme s'étendrait sur 2 à 4 semestres. Les deux modes de recrutement, étant pédagogiquement défendables, d'autres facteurs interviennent dans le choix de l'un ou l'autre. Dans l'état actuel des choses (radicalement différent de celui des années 60), vue d'une part l'étendue des besoins en formation et d'autre part l'importance des flux annuels de diplômés

de l'enseignement supérieur, toutes spécialités confondues, il est préférable d'opter pour un recrutement de diplômés supérieurs qui présente l'avantage d'une part de satisfaire rapidement les besoins sans en altérer la qualité, et d'autre part d'étendre l'éventail des formations sans accroître les frais de fonctionnement. La politique de recrutement doit traiter la donnée régionale, c'est-à-dire que le concours doit porter sur des postes à occuper dans les écoles des régions. Faute de quoi, les postes au Grand Beyrouth seront toujours les seuls convoités par les diplômés. Sur ce plan une coordination s'impose entre le service technique du METP et l'IPNET.

4 - Fusion des deux IPNET

4.1 - Avantages d'un institut unique de formation

- 1- Les choix pédagogiques de la formation doivent être unifiés sur le plan national (options pédagogiques, contenu des modules de formation, critères d'évaluation des compétences et des savoirs, ...) l'expérience des sections de l'université libanaise milite, sur ce plan, en faveur de l'unification.
- 2- Le brassage des stagiaires, de toutes les régions et de toutes les confessions, est bénéfique dans une optique d'édification d'une même citoyenneté nationale.
- 3- L'existence de deux instituts conduit, inéluctablement, à une dispersion des ressources et même à une dilapidation des fonds publics, surtout que les effectifs des formations sont réduits par filière et par institut, dans les troisièmes et quatrièmes années de formation.
- 4- Le projet de rénovation de l'IPNET implique une importante mobilisation de ressources humaines et matérielles déjà difficiles à trouver au sein de ETP. C'est pourquoi, il vaut mieux concentrer ses efforts sur un seul institut.

4.2 - Quel institut garder, celui de Dekwaneh ou de Bir Hassan

- 1- L'IPNET de Bir Hassan a suspendu, dès l'année scolaire écoulée (1998-1999) le recrutement de nouveaux étudiants en LET. Donc

pour la rentrée 1999-2000, il ne lui reste que les étudiants de 3^{ème} (14 étudiants) et 4^{ème} (11 étudiants) dans la filière ELI/ELO. Par contre, les formations en TS et LT continuent régulièrement. Autrement dit si la formation en LET est définitivement suspendue dans cet institut, celui-ci continuera à exister en tant qu'institut supérieur pour les spécialités industrielles et les spécialités tertiaires.

- 2- L'IPNET de Dekwaneh contient un effectif assez important en 2^{ème}, 3^{ème} et 4^{ème} année (130 stagiaires) et il est entièrement consacré à la formation du personnel enseignant technique, dès sa création en 1964.
- 3- Si l'IPNET/Bir Hassan est gardé pour la formation en LET, il faudra créer un ou deux instituts dans le complexe de Bir Hassan pour les formations en LT et TS.
- 4- C'est pourquoi, il semble plus logique, de maintenir l'IPNET/Dekwaneh dans sa mission de formation en LET et d'y mobiliser les ressources des deux instituts. D'ailleurs cette formule a été proposée par le comité de restructuration de l'IPNET en 1994.
- 5- L'IPNET/Bir Hassan demeure un institut technique supérieur pour les formations en TS et LT.

4.3 - Opportunité de la décision de fusion

Si des considérations politiques risquent de compliquer la prise de décision concernant la fusion, elle peut être ajournée, puisque pour la rentrée 1999-2000, il est recommandé de ne pas recruter au niveau du BT, donc la LET est mise en veilleuse de facto.

5 - Identification des besoins en formation

La détermination des besoins en formation initiale et continue relève du ressort du METP. Aussi est-il urgent que le ministère se manifeste à cet égard et qu'il établisse un plan détaillé des besoins en formation. Les éléments majeurs de ce plan sont identifiés dans le présent rapport, à savoir :

- besoins en formation continue du personnel enseignant en exercice;
- besoins en formation initiale pour combler le déficit actuel;

- besoins en formation initiale liés au plan de développement de ETP (extension du réseau actuel, sélection des filières de formation, ...);
- besoins en formation initiale et continue découlant du projet de la Banque Mondiale (*Vocational and Technical Education Project Loan 4298-LE*) qui prévoit un important rôle pour l'IPNET dans les composantes de formation.

L'identification globale des besoins doit être subdivisée en besoins sectoriels et régionaux. Ces derniers doivent constituer la base des concours de recrutement des stagiaires-maîtres.

Quant aux besoins prioritaires en formation, l'analyse des flux des diplômés LET au cours de la période écoulée ainsi que l'étude des horaires d'enseignement des contractuels montrent qu'ils concernent surtout la gestion hôtelière, le paramédical, le commerce et la comptabilité, et l'éducation préscolaire. Le domaine des quatre formations industrielles de base enseignées à l'IPNET est largement saturé pour le moment.

6 - Recrutement d'une nouvelle promotion 1999-2000

Les besoins actuels et ceux prévisibles, à court terme en personnel enseignant technique dans les trois spécialités industrielles (Electricité, Electronique, Mécanique générale) semblent largement satisfaits compte tenu de :

- stock actuel du personnel enseignant;
- effectifs des contractuels en voie de titularisation;
- promotions de l'IPNET des quatre dernières années qui attendent leur titularisation;
- flux des diplômés de l'IPNET qui sortiront au cours des trois prochaines années (à présent étudiants à l'IPNET).

C'est pourquoi il n'est pas souhaité de recruter une nouvelle promotion à l'IPNET dans les filières conventionnelles de formation à l'Institut, à savoir : Electricité, Electronique, Mécanique, Génie civil, Informatique de gestion.

Par contre des besoins réels et urgents existent dans les filières tertiaires et de services. Pour les satisfaire, une formation à l'IPNET est recommandée mais qui implique, au préalable, la préparation des programmes de formation, le recrutement d'un nouveau corps professoral, la détermination des besoins quantitatifs sectoriels, la mise au point des tests d'admission, le choix du niveau des stagiaires recrutés, etc.. Il est difficile de remplir tous ces préalables avant la prochaine rentrée scolaire, dans un mois. Aussi vaut-il mieux mettre à profit l'année 1999-2000 pour préparer les nouveaux programmes de formation, et par conséquent ne pas se hasarder dans un nouveau recrutement pour cette année, au niveau du BT.

7 - Une restructuration, de l'IPNET

Une restructuration s'impose compte tenu des déficiences actuelles et des nouvelles options pédagogiques retenues pour l'avenir. Elle doit être fonctionnelle, flexible et de nature à permettre une mobilisation aisée des ressources humaines requises. La nouvelle structure doit permettre de doter l'IPNET de :

- structure pédagogico-administrative compétente et axée, en priorité, sur les formations du personnel enseignant. Un organigramme est proposé.
- structure collégiale (conseil académique de la formation, comité de l'institut) pour orienter et arrêter les grandes lignes de la politique de formation;
- prérogatives pédagogiques, administratives et financières tendant vers la déconcentration et l'autonomie;
- meilleur encadrement pédagogique et logistique des stagiaires;
- potentialités lui permettant d'être une ressource pédagogique et académique pour l'ensemble du personnel technique, de ETP.

8 - Le développement de la mission de l'IPNET

C'est un processus qui implique la mobilisation d'importantes ressources. Son point de départ est la nomination d'un directeur compétent, assisté d'une équipe compétente, et pouvant bénéficier d'un support extérieur et étranger adéquat. A défaut de ces trois

conditions, toute l'opération de rénovation risque d'échouer. Il vaut même mieux ne pas la déclencher, si les conditions de son succès ne sont pas réunies.

9 - Le plan intérimaire 1999-2000

Pour la phase intérimaire, il est hautement recommandé de :

- a- désigner un comité restreint de personnes compétentes qui coordonnerait les activités de la phase intérimaire (1999-2000) et veillerait à leur réalisation dans les délais fixés;
- b- déléguer quatre professeurs de l'université libanaise à l'IPNET pour aider à la réalisation du plan intérimaire et occuper à l'avenir des fonctions de responsabilité (Directeur, directeurs adjoints...). Si la délégation s'avère impossible, désigner des professeurs universitaires pour une période limitée (3 ans) et par voie contractuelle;
- c- solliciter dans les plus brefs délais l'assistance technique nationale et internationale, notamment une assistance française des Instituts Universitaires de Formation des Maîtres (IUFM).

1 - Description du secteur ETP

1.1 - Structure du système

L'enseignement technique et professionnel (ETP) au Liban est structuré en deux niveaux de formation, le niveau professionnel (BP, CAP) et le niveau technique (BT, TS). En 1993, un diplôme d'encadrement supérieur, la licence technique (LT) a été créé dans certaines spécialités (voir annexe 1). Auparavant, en 1979, une licence d'enseignement technique (LET) réservée exclusivement à l'IPNET débutait la formation au métier de l'enseignant. Tout dernièrement, en 1999, un nouveau diplôme a vu le jour "*le diplôme d'enseignement professionnel secondaire*", pour sanctionner la formation en système dualiste (dual system) du modèle allemand.

Ces sept diplômes, sanctionnés par les examens officiels et délivrés par le MÊTP, couvrent quelque 90 filières de formation.

Parallèlement à ces formations longues (2 à 5 ans), communes aux deux secteurs public et privé, (à l'exception de la LET et de la LT), le secteur privé a l'avantage de dispenser des formations courtes (3-8 mois) réglementées par de simples attestations scolaires, et couvrant une centaine de métiers de tous ordres tertiaires, industriels et de services.

1.2 - Population scolaire

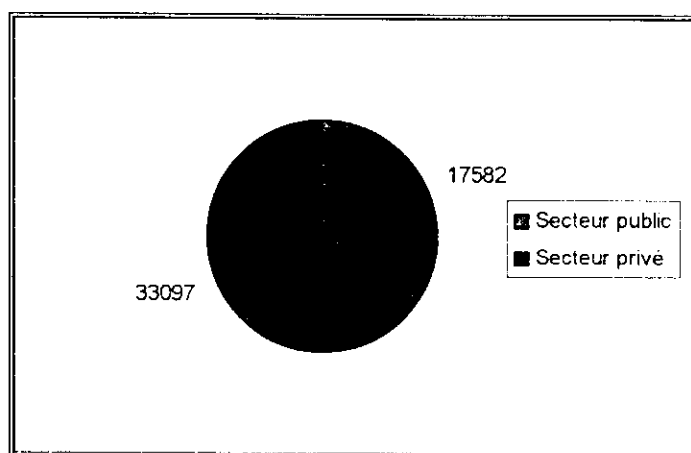
L'ETP (public et privé) connaît, à présent, une croissance quantitative significative dans ses effectifs qui ont passé de 32.427 étudiants en 1994-1995 à 50.679 pour l'année scolaire 1998-1999, soit une augmentation de 56,2% sur une période de cinq ans. Cette augmentation est par ailleurs, beaucoup plus importante dans le secteur

public (77,4%) que dans le secteur privé (47%)¹. Ses répercussions directes sur les besoins en formation du personnel enseignant sont évidentes. Elles sont encore plus aiguës sur le plan régional où la croissance en effectifs a été la plus forte, alors que les ressources humaines disponibles sont, par contre, plus réduites (voir tableaux 1 et 2).

Tableau 1 : Evolution des effectifs de ETP de 1994-1999

Année scolaire	Secteur public	Secteur privé	Total	% Public
1994-1995	9.908	22.529	32.427	30,5%
1998-1999	17.582	33.097	50.679	34,7%
Taux de croissance	77,4%	47%	56,2%	+4,2%

Figure 1 : Répartition des effectifs ETP entre public et privé de 1998-1999

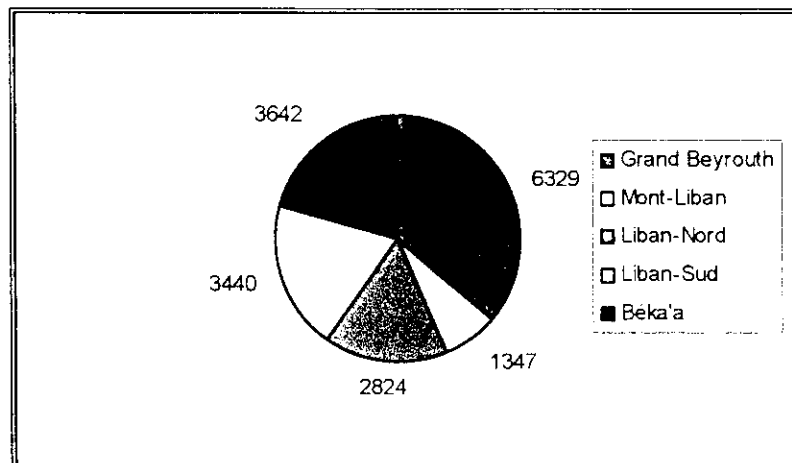


¹ Non compris les effectifs des formations courtes réglementées par les attestations scolaires et qui se situent autour de 23.600 étudiants pour l'année scolaire 1998-1999.

Tableau 2 : Evolution géographique des effectifs du secteur public de 1994-1999

Zone	Effectifs année scolaire 94-95	Effectifs année scolaire 98-99	Pourcentage croissance
Grand Beyrouth	4.732	6.329	33,7
Mont Liban (moins banlieue)	331	1.347	307
Liban-Nord	1.378	2.824	105
Liban-Sud	1.784	3.440	93
Béka'a	1.683	3.642	116
Total	9.908	17.582	77,4

Figure 2 : Répartition géographique des effectifs publics de 1998-1999



A cette implication régionale de l'augmentation des effectifs sur les besoins en formation, il en existe une autre liée à leur répartition sectorielle dont la figure est donnée ci-après :

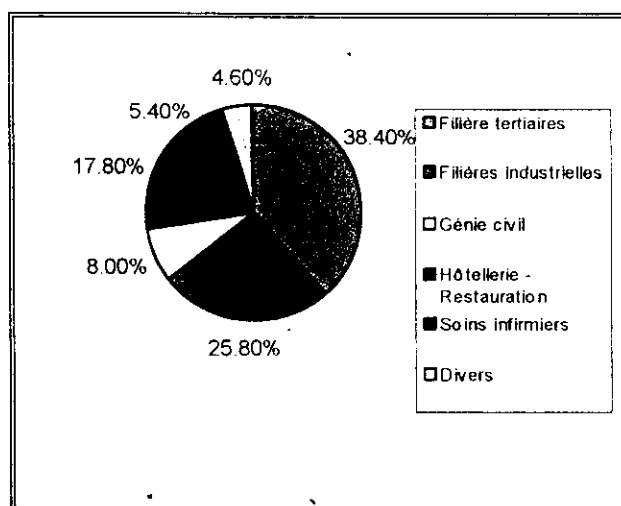
Commerce et services	42,2 %
Spécialités industrielles	29,2 %
Santé	10,8 %
Hôtellerie – Restauration	7,0 %
Enseignement	6,5 %
Génie civil	4,3 %

Cette répartition sectorielle concerne les deux secteurs public et privé et tous les niveaux de formation alignés aux programmes officiels.

Parallèlement à l'augmentation de ses effectifs, **le secteur public a connu une mutation profonde dans la structure de sa population scolaire**. Par le passé (avant 1990) le gros des effectifs du secteur public était inscrit dans les filières industrielles, à savoir : Electricité, Electronique, Mécanique, Bâtiments et Travaux Publics. Ce n'est plus le cas à présent. Une analyse des effectifs du BT de 1998-1999 ² laisse apparaître une configuration entièrement différente de celle des années 60 à 90. Elle se présente ainsi :

Filières tertiaires ³	38,4%
Filières industrielles ⁴	25,8%
Génie civil ⁵	8,0%
Hôtellerie - Restauration	17,8%
Soins infirmiers	5,4%
Divers ⁶	4,6%

Figure 3 : Répartition de la population scolaire BT par filières de formation



² Le BT a été seul analysé parce que d'une part ses effectifs représentent 67,8% de la population scolaire du secteur public et d'autre part l'IPNET forme uniquement les enseignants de ce niveau.

³ Sciences commerciales, Programmation, Secrétariat, Documentation.

⁴ Electricité, Electronique, Mécanique industrielle, Mécanique auto, Mécanique aviation, Chimie industrielle, Air conditionné.

⁵ Bâtiments et TP, Dessin d'architecture, Topographie.

⁶ Décoration d'intérieur, Education préscolaire, et autres.

A titre comparatif en 1969-1970, sur les 1.173 élèves en BT, 88% étaient inscrits dans les filières industrielles et du Génie civil et 12% dans les techniques hôtelières, le secteur public ne connaissant pas alors les filières du tertiaire.

Pour cerner davantage cette mutation, nous avons dénombré, pour chaque spécialité, le nombre d'écoles où elle est enseignée, avec leur répartition régionale, Le tableau 3 en illustre les résultats. Il en ressort que la filière des sciences commerciales est la plus répandue, surtout dans les deux zones périphériques de la Béka'a et du Liban-Sud où pratiquement toutes les écoles en ont. Parmi les spécialités industrielles, l'Electricité vient en tête. Se font remarquer sur ce tableau également les filières des soins infirmiers, de la décoration d'intérieur et des techniques hôtelières.

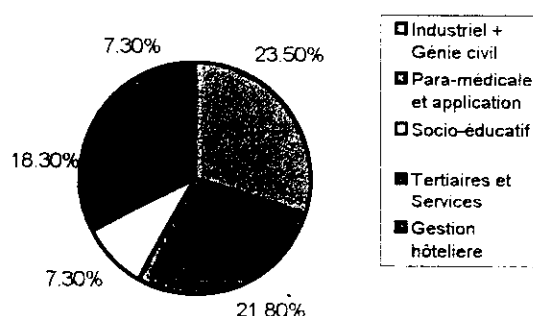
Tableau 3 : Nombre d'écoles publiques où les spécialités BT sont enseignées, de 1998-1999

Spécialité	Nb d'écoles ou la spécialité est enseignée	Grand Beyrouth	Mont Liban	Liban Nord	Liban Sud	Béka'a
Sciences commerciales	22	2	3	1	8	8
Electricité	20	2	2	3	7	6
Electronique	17	2	3	2	6	4
Mécanique industrielle	15	2	2	4	2	5
Bâtiments et TP	15	2	2	2	2	7
Soins infirmiers	13	1		3	3	6
Décoration d'intérieur	12	2	1	1	4	4
Mécanique auto.	11	2	2	1	4	3
Programmation des ordinateurs	11	1	2	1	4	3
Secrétariat	10	2	-	2	3	3
Air conditionné	9	2	1	1	1	4
Dessin d'architecture	9	2	3	2	2	-
Techniques hôtelières	9	2	2	2	2	1
Education préscolaire	5	1	1	-	-	3
Chimie industrielle	3	1	-	2	-	-
Topographie	3	1	-	-	-	2
Documentation	2	1	-	-	-	1
Mécanique d'aviation	2	2	-	-	-	-
Aide-dentiste	1	-	-	-	1	-
Contrôleur sanitaire	1	1	-	-	-	-

Les diplômés

Le flux des diplômés du niveau technique supérieur (TS, LT) qui se situe à 1300 diplômés par an, connaît, lui aussi des taux de croissance importants dans toutes les filières de formation. Cet indice est important dans la mesure où il contraste fortement avec le temps où les diplômés TS ne dépassaient pas les 47 (1973-1974). Le stock de ces diplômés constituerait une réserve où l'IPNET pourrait recruter éventuellement les futurs enseignants de ETP. A ce flux, il faudrait ajouter celui des facultés universitaires qui atteint, annuellement en moyenne, toutes disciplines confondues, plus de 11.000 diplômés.

Figure 4 : Répartition des diplômés TS (public - privé) par filière de formation 1999



1.3 - Personnel enseignant

1 - Le personnel cadré

Le personnel pédagogique-administratif cadré, affecté aux établissements d'enseignement technique et professionnel relevant du METP a atteint, pour l'année scolaire (98-99) 693 membres dont 50,6% se consacrent à l'enseignement et 49,4% occupant des postes pédagogique-administratifs ⁷. Le tableau suivant n° 4 donne la répartition de ce personnel par titre et domaine d'activité. Il en ressort que :

⁷ Directeurs d'établissements, chefs des études théoriques et des travaux pratiques, responsables d'ateliers et de laboratoires, chargés de tâches administratives et financières, surveillants, etc.

- a- La moitié du personnel enseignant (49,4%) est affectée à des tâches, dans l'ensemble d'ordre administratif.
- b- Le nombre limité de professeurs assistants (6) et dont 5 s'occupent de tâches pédagogique-administratives. Il est à signaler ici qu'il existe, au sein de METP, 12 instituts techniques qui dispensent des enseignements du niveau TS, qui requièrent des professeurs de profil universitaire.
- c- L'affectation des professeurs du secondaire, en majorité, aux tâches administratives.

Tableau 4 : Le personnel enseignant et administratif cadré des établissements publics ETP, de 1998-1999

Titre	Enseignement	Administration	Total	Qualifications requises
Professeur assistant	1	5	6	Doctorat / 2 licences
Professeur technique	221	114	335	Ingénieur / LET
Professeur secondaire	7	19	26	Licence d'enseignement académique
Enseignant professionnel	79	65	144	TS / BT
Enseignants du primaire	35	134	169	Transférés du MENS
Assistant enseignant professionnel	8	3	11	BP / années d'expériences
Orienteur professionnel	---	2	2	---
Total	351	342	693	

Source : METP, bureau des affaires du personnel (situation 1/6/99)

La répartition du personnel enseignant technique par filière de spécialisation (niveau BT) est donnée dans le tableau 5 suivant. Il en ressort notamment ce qui suit :

- le personnel enseignant des spécialités industrielles et du génie civil représente 85,5% de ce personnel, alors que leurs effectifs ne dépassent pas les 33,8%;
- le personnel chargé de tâches administratives et pédagogique-administratives est trop élevé 33% du total;
- le manque significatif dans les domaines des filières tertiaires, l'hôtellerie, les soins infirmiers et l'air conditionné;
- le nombre relativement élevé des professeurs de génie civil et de mécanique générale doit laisser réfléchir sur l'opportunité du recrutement dans ces deux domaines, à court terme, au moins.

Une comparaison entre personnel enseignant et effectifs scolaires par spécialité laisse apparaître des anomalies criantes (tableau 6).

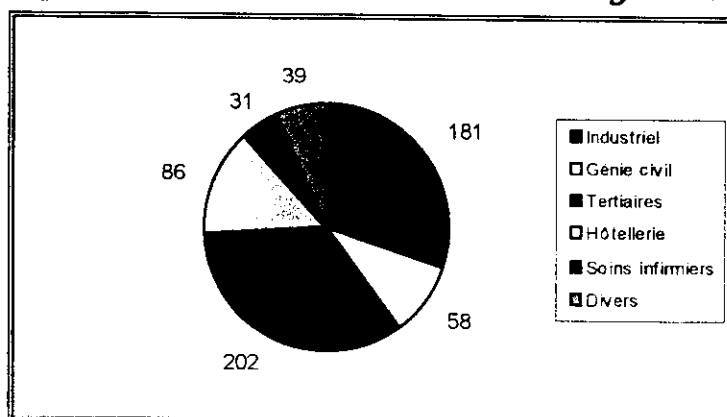
Tableau 5 : Répartition du personnel enseignant technique cadré par spécialisation (LET / ingénieur)

Spécialités	Enseignant	Administratif	Total
Electricité	40	24	64
Electronique	36	12	48
Mécanique générale	48	32	80
Mécanique auto	7	3	10
Air conditionné	1	2	3
Génie civil	54	21	75
Informatique	19	6	25
Chimie industrielle	3	4	7
Hôtellerie	4	9	13
Comptabilité et gestion	3	1	4
Documentation	-	1	1
Soins infirmiers	3	-	3
Mathématiques	1	-	1
Psychologie	1	-	1
Total	221	114	335

Tableau 6 : Tableau comparatif du personnel enseignant technique, des effectifs scolaires des écoles et des sections d'enseignement, de 1998-1999

Spécialité	Enseignants techniques cadres	Effectifs scolaires	Nb d'écoles ou la spécialité est enseignée	Nb des sections d'enseignement	Moyenne élèves / section	Observations
1- Electricité	64	830	20	51	16,2	
2- Electronique	48	805	17	44	18,2	
3- Mécanique générale	80	517	15	33	15,7	
4- Mécanique auto	10	438	11	25	17,5	
5- Air conditionné	3	306	09	17	18,0	
6- Génie civil	75	-	-	-	-	Bâtiments et TP - Dessin d'architecture
7- Chimie industrielle	07	62	3	5	12,4	
3- Informatique	25	-	-	-	-	Programmation
9- Hôtellerie	13	2.122	9	86	24,6	
0- Gestion	10	-	-	-	-	Sciences commerciales
11- Documenta-tion	01	63	2	4	15,7	
2- Soins infirmiers	3	648	13	31	20,9	
3- Décoration d'intérieur	-	388	12	28	13,8	
14- Programma-tion des ordinateurs	-	1.748	11	75	23,2	
15- Secrétariat	-	403	10	21	19,2	
6- Dessin d'architecture	-	481	9	28	17,2	
17- Education préscolaire	-	152	5	8	19,0	
8- Topographie	-	111	3	5	22,2	
19- Contrôleur sanitaire	-	14	1	3	04,7	
0- Mécanique d'aviation	-	113	2	6	18,8	
01- Bâtiments et TP	-	356	15	25	14,2	
22- Sciences commerciales		2.362	22	102	23,0	

Figure 5 : Nombre des sections d'enseignement



Il ressort de ce tableau que :

- Le rapport personnel cadré / section d'enseignement est le plus élevé dans les filières du génie civil et des spécialités industrielles. Toutefois, à l'intérieur de celles-ci, apparaît un manque réel dans les spécialités de l'air conditionné, de la mécanique automobile et de la mécanique d'aviation.
- L'hôtellerie et les soins infirmiers affichent un manque considérable dans le personnel cadré de la spécialité.
- Le manque en personnel cadré apparaît pour toutes les filières tertiaires.
- Un calcul détaillé des besoins des filières industrielles est à effectuer avant de procéder à de nouveaux recrutements.
- La moyenne d'étudiants par classe varie de 4 étudiants à 24. Les moyennes les plus élevées sont enregistrées dans l'hôtellerie (24,6), la programmation des ordinateurs (23,2) et les sciences commerciales (23). Dans l'ensemble, les moyennes d'élèves par section sont moins élevées dans les filières industrielles que dans celles du tertiaire.

2 - Le personnel contractuel

Le personnel enseignant cadré, même s'il était entièrement voué à l'enseignement (c'est-à-dire déchargé de toute tâche administrative) serait loin de pouvoir couvrir toutes les tâches d'enseignement des établissements. Toutefois, **une meilleure répartition de ce**

personnel contribuerait largement à satisfaire des besoins en enseignants actuellement couverts par des contractuels. Une analyse de cette répartition a montré que certains établissements avaient un excédent important dans les filières du génie civil, de l'électronique, de la mécanique, alors que d'autres en manquaient.

Le METP, pour faire face aux besoins en enseignants, a toujours eu recours au recrutement d'enseignants contractuels. Pour l'année 98-99 leur nombre a atteint 3.244 enseignants assurant 786.822 heures d'enseignement. Le paysage du personnel contractuel est très hétérogène, à divers points de vue :

- a- Statut professionnel : les contractuels se répartissent en quatre grands groupes :
- le personnel enseignant cadré du METP (contrats internes) enseigne très souvent les matières de spécialité du BT (Electricité, Electronique, Mécanique, Techniques hôtelières, etc.);
 - le personnel provenant du cycle secondaire académique couvre langues, mathématiques, sciences;
 - le personnel appartenant aux administrations publiques couvre les sciences sociales, le droit, la comptabilité;
 - le personnel appartenant au secteur privé (ingénieurs, avocats, cadres d'entreprises, professeurs d'université et d'instituts supérieurs) couvre diverses disciplines allant de l'enseignement général aux matières de la spécialité, surtout dans les filières du tertiaire (BT) et les filières industrielles (TS, LT).
- b- Le volume des contrats, varie de 1h par semaine à 28h par semaine, la moyenne générale étant de 8h hebdomadaires.
- c- L'horaire d'enseignement est assuré, dans certaines écoles, à plus de 90% par les contractuels, alors que dans d'autres, c'est l'inverse.
- d- Dans un certain nombre de nouvelles écoles techniques, le personnel cadré se réduit uniquement au directeur et à un assistant.

- e- La répartition en petits lots des heures d'enseignement d'une même discipline sur plusieurs contractuels, pour des considérations qui ne sont pas toujours d'ordre pédagogique.
- f- Convertis en personnel enseignant à plein temps (à raison de 600h par an), les enseignants contractuels assurent le travail de 1.312 professeurs cadrés, à plein temps.
- g- Un décret de titularisation de 185 professeurs contractuels est sur le point d'être promulgué. Ce nouvel effectif viendra grossir celui du personnel cadré. Il se répartit par type de spécialité de la façon suivante :

Tableau 7 : Effectif des contractuels par filières de formation

Filières de formation	Pourcentage effectif
Spécialités industrielles	34 %
Spécialités tertiaires	17,8%
Hôtellerie	15,7%
Informatique de gestion	9,7%
Génie civil	7,6%
Soins infirmiers	5,4%
Décoration d'intérieur	4,3%
Divers	5,5%

3 - Compétences du personnel enseignant

L'objectif de ce rapport est de présenter une analyse quantitative globale du personnel enseignant, sans aborder ni sa répartition régionale et locale, ni le niveau de ses compétences. Toutefois, il est important de faire le point sur la question des compétences du personnel cadré, dans une perspective de formation continue :

- a- le personnel enseignant cadré, dans son écrasante majorité (80%) est titulaire d'un diplôme universitaire (LET, LT, diplôme d'ingénieur, Licence académique, TS);
- b- le personnel contractuel, dans son écrasante majorité également (85%) est titulaire d'un diplôme universitaire;

- c- les stages de formation continue organisés à l'intention de ce personnel, entre 1992-1997 ont contribué à combler certaines lacunes dans sa formation initiale, surtout dans le volet de la pédagogie et de la didactique; ils ont révélé, par contre, la nécessité d'une formation continue plus longue et à des rythmes plus fréquents.
- d- la composante - travaux pratiques - est toujours déficiente dans la formation initiale du personnel enseignant. Une solution doit être trouvée à la base.

4 - Le personnel du secteur privé

Le personnel enseignant du secteur privé atteignait, pour l'année scolaire 1997-1998, 5.263 enseignants. La plupart d'entre eux (90%) sont des contractuels payés à l'heure effective d'enseignement. Evalués en effectifs à plein temps, ce nombre se réduirait à 2.311 enseignants, auquel vient s'ajouter le personnel administratif des établissements privés estimé à 819 employés. Le secteur privé recrute son personnel enseignant à sa discrétion. Enfin il est à noter qu'un grand nombre des professeurs techniques du secteur public (LET et ingénieurs) fournissent des heures d'enseignement, à temps partiel, dans les établissements du secteur privé.

1.4 - Réseau scolaire

Le réseau scolaire public est constitué à présent de 36 instituts et écoles techniques ainsi répartis sur le territoire :

- Grand Beyrouth * 12
- Mont-Liban 4
- Liban-Nord 4
- Liban-Sud 8
- Béka'a 8

La taille de ces établissements varie entre 80 étudiants et 1.500 étudiants, et la taille moyenne étant de 488 élèves.

* Etablissements (Dekwaneh /Bir Hassan)

Dans le secteur privé, le nombre des établissements est de quelque 310 dont 247 sont alignés sur les programmes officiels. Le réseau privé est très dense dans le Grand Beyrouth, les villes régionales, et les agglomérations urbaines.

2 - Cadre institutionnel de formation du personnel enseignant

2.1 - Les deux instituts de formation

En créant, dès 1964, un institut spécialisé dans la formation du personnel enseignant technique ⁸, - l'IPNET - le Liban témoignait de sa conviction du rôle central du personnel enseignant qualifié dans le développement de ETP. La mission dévolue à cet institut était de doter cet enseignement de personnel qualifié, préparé à son métier dans les diverses filières de l'enseignement. Au cours de son existence, l'IPNET a connu des perturbations, tant dans son fonctionnement que dans ses statuts, qui ont eu un effet néfaste sur l'accomplissement de sa mission. Une première suspension de ses activités a eu lieu en 1969, quelques années, après sa création, et qui s'est prolongée jusqu'en 1977 ⁹. Reprises en 1978, ses activités ont subi de nouvelles interruptions et perturbations du fait de la guerre. En conséquence à celle-ci, un nouvel IPNET a été créé, en 1979, dans le complexe technique de Bir Hassan pour faciliter l'accès à la formation aux étudiants qui, pour des raisons sécuritaires, ne pouvaient atteindre l'IPNET de Dekwaneh. Mais la création de ce nouveau site a, pratiquement, conduit à une dispersion des ressources humaines et matérielles disponibles. A cet égard, il faut signaler que l'IPNET de Bir Hassan ne s'est pas consacré à la formation en LET, mais il a englobé les deux autres diplômes de l'encadrement supérieur de TS et LT dans un large éventail de filières.

2.2 - La relation METP/IPNET

L'IPNET est régi à présent, par les mêmes règlements que les autres instituts techniques, sans aucune prérogative pédagogique, administrative ou financière spéciale requise par sa spécificité, en tant

⁸ Décret n° 16983 en date de 27/7/1964.

⁹ En 1975, un décret modifiant le décret initial, a doté l'IPNET de nouveaux statuts. Décret n° 10207 en date de 7/5/1975.

qu'institut de formation. Dans les statuts de 1964, un conseil d'administration présidait à la gestion et à l'orientation des activités de l'IPNET. Il a été aboli par le décret de réorganisation de 1975. Cet alignement de l'IPNET au paysage uniforme des instituts techniques a laissé pratiquement à sa direction interne de statuer sur le volume des recrues, et la sélection des filières de formation,

Or, dans le cas spécifique de l'IPNET, ces deux types de décisions doivent relever de l'autorité politique du METP. Il est risqué de laisser à la discrétion de la direction de l'IPNET de décider des besoins en formation. Il s'agit là d'options politiques prises en fonction de données et d'études que l'IPNET ne possède pas. Par contre, l'ingérence de l'administration centrale du METP dans les affaires pédagogiques de l'IPNET doit être strictement interdite. Il est communément reconnu que par le passé, les moyennes d'admission aux concours d'entrée, ou aux examens, étaient révisées à la baisse, sur décision purement administrative.

2.3 - Le régime de formation à l'IPNET

Le régime régulier de recrutement des maîtres-stagiaires adopté par l'IPNET est la voie du concours ouvert aux titulaires du baccalauréat (bac. technique et bac. académique). La formation s'étend sur quatre ans, sanctionnée par un examen officiel pour l'obtention de licence d'enseignement technique (LET), diplôme exclusivement préparé à l'IPNET (Le cas des formations paramédicales est régi dans un institut privé par un projet en commun exceptionnel).

Un autre mode de recrutement - sans voie de concours - a été adopté pour certains programmes de formation - notamment la gestion hôtelière et l'informatique de gestion pour certaines promotions - celui du recrutement parmi les titulaires du TS. La formation, dans ce cas, s'étendait uniquement sur deux ans. Le contenu de la formation varie suivant qu'elle est longue (4 ans) ou courte (2 ans).

En principe, les diplômés de l'IPNET ont la priorité d'être titularisés, à titre d'enseignants techniques, dans les écoles techniques publiques. Dans la pratique, cette titularisation n'a jamais été d'office et s'accompagnait toujours d'obstacles et de difficultés. A présent, les promotions de 1996, 1997, 1998 et 1999 attendent toujours leur tour.

Elles totalisent 353 diplômés (non compris ceux du secteur paramédical). Le tableau n° 7 en donne la répartition par spécialité.

Tableau 8 : Diplômés LET 1996-1999

Spécialité	1996	1997	1998	1999	Total
1 - Electricité	14	12	6	10	42
2 - Electronique	10	11	7	23	51
3 - Mécanique	5	8	7	12	32
4 - Soins infirmières	11	15	11	15	52
5 - Physiothérapie	12	7	16	8	43
6 - Techniques de laboratoires médicaux	9	13	13	16	51
7 - Techniques de radio	-	21	6	-	27
8 - Informatique de gestion	62	38	12	24	136
9 - Révision et expertise comptable	6	9	4	33	52
10 - Gestion hôtelière	-	5	11	-	16
11 - Génie civil	8	53	8	16	85
Total	137	192	101	157	587

Source : Résultats des examens officiels

Figure 6 : Diplômés LET en 1996-1999

Error! Not a valid embedded object.

2.4 - Les programmes de formation à l'IPNET

2.4.1 - Les programmes des spécialités industrielles

Les programmes de formation dans les spécialités industrielles (Electricité, Electronique, Mécanique industrielle et Génie civil), appliqués actuellement à l'IPNET, ont été mis au point en 1995 par une équipe d'experts français, dans le cadre de coopération franco-libanaise au sujet de l'IPNET. D'ailleurs, les programmes antérieurs à cette date ont été eux aussi largement inspirés par l'expertise française.

L'architecture de ces programmes en vigueur prévoit :

1. Une première année commune à tous les stagiaires, comprenant, d'une part, une double mise à niveau (BT/bac. académique), et d'autre part un tronc commun de mathématiques, physique, langue française, et initiation pédagogique.
2. Les programmes des trois autres années sont, essentiellement, axés sur les disciplines de la spécialité, avec des troncs communs ELI/ELO, notamment . L'horaire prévoit également la poursuite de l'amélioration linguistique et de l'initiation didactique.
3. Les horaires d'enseignement sont répartis en cours (enseignement théorique), travaux dirigés (TD), travaux pratiques (TP) et stages/projets. Une analyse de ces horaires laisse apparaître des lacunes dans leur structure.
 - a- le temps réservé aux TP est réduit (22%). En outre, cette activité ne se déroule pas toujours dans des conditions satisfaisantes, surtout lorsqu'elle a lieu, en dehors des locaux de l'IPNET, dans les ateliers de l'école des arts et métiers.
 - b- la formation pédagogique théorique et appliquée, telle qu'elle doit se dérouler, pour préparer réellement au métier de l'enseignant, est déficiente : le temps qui lui est imparti est insuffisant, le contenu de la formation est inadéquat, et l'encadrement pédagogique des stagiaires laisse beaucoup à désirer.
 - c- les cours théoriques souffriraient également de graves lacunes, négligeant des notions essentielles développées dans les programmes du BT.
 - d- les stages en entreprises ne sont pas toujours suffisamment encadrés par les formateurs de l'IPNET.
 - e- la formation linguistique donnée améliore certainement les acquis linguistiques des stagiaires mais ne réalise par ses objectifs, à savoir la maîtrise par les stagiaires de la langue, en tant que langue à utiliser dans l'enseignement.

C'est pourquoi, une restructuration des programmes s'impose pour combler les lacunes détectées et harmoniser la formation technique spécifique avec les implications des nouveaux programmes du BT. D'ailleurs, les experts français avaient prévu une évaluation des

programmes de l'IPNET en 1999, en vue de leur modification. Mais cette tâche n'a pas été faite jusqu'à présent.

2.4.2 - Les programmes des formations tertiaires

Les témoignages recueillis, au sujet de ces programmes, laissent filtrer une certaine improvisation dans leur implantation. La décision de leur démarrage aurait été prise en son temps, quelques semaines, à peine, avant la rentrée scolaire et l'examen d'admission. Aussi fallait-il se servir de "menus" prêts ou bien en préparer un à la hâte. Il semble que ces deux modes ont été utilisés :

1. Le programme de "*Expertise Comptable et révision des comptes*" est celui de "*Licence en gestion*", donné à la faculté de gestion de l'UL. Il a été pris tel quel et adopté par la direction de l'IPNET. En cours d'application, certains professeurs de l'Institut y ont apporté - pour certaines matières - quelques modifications d'ordre pratique. Le volume de l'horaire universitaire, étant différent de celui des instituts techniques, la direction de l'IPNET y a inclus au passage des cours de langue et de didactique théorique. Par ailleurs, une analyse du contenu du programme met en évidence son inadaptation à une formation au métier de l'enseignant dans les filières tertiaires du BT.
2. Le programme de l'Informatique de gestion. Ce programme a été préparé à la hâte par des professeurs de l'IPNET, à partir de programmes appliqués dans d'autres facultés et instituts. La raison en était qu'une décision a été prise juste avant la rentrée de 1992-1993 d'introduire cette formation, ce qui ne laissait pas de temps pour mûrir le programme. Des différences existent dans les deux versions du même programme appliquées à Dekwaneh et à Bir Hassan. En tout état de cause, ce programme est à réviser après sept ans de son entrée en vigueur. Depuis, l'informatique a bien évolué.
3. La gestion hôtelière. Contrairement aux deux autres formations, le programme de la gestion hôtelière s'étend uniquement sur deux ans, les stagiaires étant titulaires de diplôme de TS. Le programme, préparé de commun accord entre les deux instituts, l'IPNET et l'institut technique hôtelier, comporte une composante de psychopédagogie et des cours de technologie hôtelière. Au dire de

ses auteurs, le programme a besoin d'être révisé avant d'en poursuivre l'application.

2.5 - La structure administrative de l'IPNET

La structure administrative de l'IPNET est régie par le même règlement des instituts techniques de ETP. Cette structure prévoit :

- un directeur,
- un chef des études théoriques,
- un chef des travaux pratiques, aidé par des responsables d'ateliers et de laboratoires,
- des surveillants, au nombre variable,
- des assistants administratifs.

Cette structure est appliquée dans les deux instituts de formation, à quelques différences près, dans le volume de ce personnel.

2.5.1 - Le cadre pédagogique-administratif de IPNET/Dekwaneh comprend, outre le directeur et les deux responsables des études et travaux pratiques, six surveillants dont quatre professeurs techniques, cinq assistants administratifs, une responsable de l'Espace Langue (le français), une responsable du centre de documentation et un responsable par laboratoire. Dans l'ensemble, ce personnel est suffisant, à part celui affecté à l'Espace Langue.

2.5.2 - Le cadre pédagogique-administratif de IPNET/Bir Hassan est moins développé que celui de IPNET/Dekwaneh. Il comprend dix membres, dont un professeur assistant, cinq professeurs techniques, deux instituteurs du primaire, un orienteur professionnel et un enseignant professionnel.

Cette structure pédagogique-administrative est anachronique et ne répond pas aux besoins académiques et pédagogiques de l'IPNET. Cet institut est, en définitive, un établissement de formation du niveau post-secondaire . Sa structure doit se rapprocher davantage de celle des établissements universitaires que de celle des écoles normales primaires. C'est pourquoi une restructuration pédagogique-

administrative s'impose. Il en sera question, ailleurs, au cours de ce rapport .

2.6 - Le corps professoral à l'IPNET

Le corps professoral à l'IPNET est constitué, à l'instar des autres instituts et écoles techniques d'un noyau de personnel cadré et d'un effectif important de professeurs contractuels qui fournissent l'essentiel de l'enseignement.

2.6.1 - Le corps professoral de l'IPNET/Dekwaneh

1. Le personnel technique cadré

Ce personnel est composé de 25 enseignants techniques auxquels s'ajoutent 10 fonctionnaires chargés des tâches administratives. Le personnel technique se répartit ainsi :

- par titre en :
 - ◆ professeurs assistants : 3
 - ◆ professeurs techniques : 20
 - ◆ professeurs du cycle secondaire : 2
- par activité en :
 - ◆ enseignement : 8
 - ◆ responsabilité pédagogique : 11
 - ◆ administration : 6

Il se dégage de cette répartition deux importantes conclusions :

- a- la prédominance massive des professeurs techniques initialement formés et préparés pour enseigner le niveau BT dans les écoles techniques et non le niveau LET dans un institut supérieur de la formation sur le plan académique. Cette question mérite d'être approfondie dans le sens d'une formation plus poussée des formateurs de l'institut. Quant aux professeurs assistants qui, théoriquement, sont mieux préparés aux tâches de l'enseignement post-secondaire, ils sont chargés de responsabilité pédagogique-administrative.

- b- Sur les 25 professeurs cadrés, 8 se consacrent à l'enseignement (le tiers uniquement) alors que les deux tiers sont en charge de tâches pédagogique-administratives.

2. Le personnel technique contractuel

Au nombre de 90 professeurs, dont 9 du personnel enseignant cadré à l'IPNET, les contractuels couvrent 16.125 heures d'enseignement soit 80% des charges d'enseignement. Les horaires des contractuels s'étendent sur un large éventail allant de 1h hebdomadaire à 26h hebdomadaires, avec une moyenne générale annuelle de 180h alors que la moyenne nationale annuelle à METP se situe autour de 242,5h. Evidemment la grande dispersion des contrats ne facilite pas un encadrement pédagogique sérieux surtout lorsqu'une même matière d'enseignement est divisée en petits lots pour satisfaire le plus grand nombre de professeurs.

Dans l'ensemble, le personnel contractuel possède une longue expérience dans l'enseignement, dépassant, en moyenne, les 10 ans. Il ne fait pas de doute que le niveau des diplômes des contractuels est supérieur à celui du personnel cadré, mais il ne correspond pas toujours aux normes requises dans un enseignement supérieur. Les contractuels se répartissent par diplômes de la façon suivante :

- Doctorat : 13
- DEA : 14
- LET : 10
- Licence : 29
- Diplôme d'ingénieur : 24

2.6.2 - Le corps professoral à l'IPNET/Bir Hassan

Comme il a été précédemment indiqué, l'IPNET de Bir Hassan ne s'est pas confiné à la formation en LET, comme c'est le cas de l'IPNET/Dekwaneh. Dès le départ, l'IPNET/Bir Hassan s'est ouvert aux trois formations supérieures LET, LT et TS et englobant les filières industrielles et tertiaires.

D'ailleurs, à présent la formation en LET est limitée à trois filières (Electricité, Electronique, Informatique de gestion) regroupant un total

de 50 étudiants). C'est pourquoi son personnel enseignant - tant cadré que contractuel - est davantage tourné vers la formation en TS et LT qu'en LET.

1 - Le personnel enseignant cadré

Ce personnel comprend dix membres dont un professeur assistant et neuf professeurs techniques (LET/ingénieur).

2 - Le personnel technique contractuel

Le paysage général de ce personnel est semblable à celui du personnel de l'IPNET/Dekwaneh. Quant à son effectif, il est de 79 professeurs couvrant 17.822h d'enseignement, soit une moyenne annuelle de 225h. Il est à noter que ce personnel comprend 26 titulaires de doctorat soit le tiers de l'effectif. La répartition globale par diplôme est la suivante :

- Doctorat : 26
- DEA : 3
- Licence (LE, LT, Licence académique) : 34
- Ingénieur : 16

2.7 - Les filières de formation à l'IPNET

Créé au cours de la décennie de développement de ETP (les années 60), axé essentiellement sur les filières industrielles, l'IPNET s'est estimé avoir pour mission de former le personnel technique des dites filières. Ce lien historique, l'IPNET ne s'en est démarqué que récemment. C'est ainsi que les quatre filières industrielles de base, à savoir Electricité, Electronique, Mécanique industrielle, Génie civil, figurent toujours sur la liste des formations, auxquelles d'autres viennent s'ajouter avec le temps sans avoir le même caractère de pérennité.

En 1999, les promotions en LET se répartissent sur les filières suivantes :

- Electricité
- Electronique/Télécommunications
- Mécanique (machines et productique)

- Génie civil
- Informatique de gestion
- Expertise comptable
- Gestion hôtelière.

Il y a lieu de signaler ici que les deux instituts ont interrompu, depuis quelques années, le recrutement dans quatre spécialités à savoir, le Génie civil, l'Informatique de gestion, l'Expertise comptable et la Gestion hôtelière.

A cette liste des promotions en LET 1999, il faudrait ajouter le groupe des filières paramédicales dont la formation est assurée par un institut privé, lié au ministère par un projet en commun. Ces filières sont les soins infirmiers, la physiothérapie, les techniques de laboratoires et la radiographie.

2.8 - Les capacités d'accueil de l'IPNET

2.8.1 - La capacité d'accueil à IPNET/Dekwaneh

1 - Les locaux de Dekwaneh comprennent les entités suivantes :

- un amphithéâtre (500 places),
- un centre de documentation avec une vidéothèque (spacieux),
- un espace langue : deux grandes salles + bureaux,
- 20 salles d'enseignement dont 18 larges et 2 petites,
- 7 ateliers et laboratoires spacieux et aménagés en ateliers et salles de classe,
- un département administratif (6 pièces),
- un vaste rez-de-chaussée, partiellement aménageable en cas de besoin.

2 - Les équipements techniques

Les laboratoires et ateliers ont été équipés et rénovés au cours de la période 1992-1996, grâce aux Protocoles de coopération signés entre le Liban et la France. Ces ateliers sont :

- atelier d'informatique,

- atelier d'électronique,
- atelier d'automatisme,
- laboratoire PAO (imprimés sur ordinateur),
- laboratoire DAO + CAO (dessin assisté par ordinateur),
- laboratoire de génie civil (son équipement permet son utilisation à des fins techniques pour les entreprises du marché),
- atelier de mécanique (les systèmes).

A ces 7 ateliers et laboratoires (*intra muros*), s'ajoutent trois autres ateliers, hébergés dans le bâtiment des ateliers de l'école des arts et métiers, à savoir :

- atelier des machines électriques,
- atelier de productique,
- atelier de mécanique.

L'utilisation de ces trois ateliers et les autres ateliers de l'école par les étudiants de l'IPNET pose souvent des problèmes d'ordre administratif avec les responsables de l'école des arts et métiers. Dans bien des cas les séances de TP sont supprimées ou écourtées du fait que ces ateliers ferment leurs portes à 15h, alors que l'horaire de l'IPNET s'étend jusqu'à 20h.

3 - Le centre de documentation (une salle de vidéothèque y est attenante) a été largement pourvu en livres et références par les protocoles français. Les étudiants et les professeurs peuvent y trouver les références dont ils ont besoin.

4 - L'espace langue, également monté entièrement par la France, comprend un équipement adéquat, utilisé dans l'apprentissage de la langue française. C'est le seul laboratoire du genre dans le complexe Dekwaneh . Il n'en a pas d'équivalent à l'IPNET/Bir Hassan, pour le moment .

5 - La capacité d'accueil

L'inventaire décrit ci-dessus montre que la capacité d'accueil du site, (avec un taux d'occupation raisonnable des locaux, une utilisation rationnelle des laboratoires et ateliers, une meilleure répartition de

l'horaire scolaire) peut se situer à plus de 600 étudiants réguliers. Or ce chiffre n'a jamais été atteint au cours des cinq dernières années (voir tableau 8). L'année en cours a totalisé 324 étudiants. Par ailleurs, la capacité optimale de 600 étudiants peut être à son tour doublée si l'institut adopte un double horaire du matin et de l'après-midi.

Tableau 9 : Evolution des effectifs estudiantins à l'IPNET au cours de la période 1994-1995 - 1998-1999

Année scolaire	IPNET Dekwaneh	IPNET Bir Hassan	Total
94-95	307	68	375
95-96	436	111	547
96-97	326	88	414
97-98	296	53	349
98-99	324	50	374

2.8.2 - La capacité d'accueil à IPNET/Bir Hassan

Par le passé (avant la rentrée prochaine 1999-2000), l'IPNET/Bir Hassan était à l'étroit parce qu'il partageait avec d'autres établissements techniques, un même bâtiment. Pour faire face à la demande de scolarisation, il a adopté le système du double horaire, ce qui lui a permis, avec un nombre limité de salles de classe et de laboratoires, de porter sa population scolaire à 426 étudiants. Mais à partir d'octobre prochain, l'IPNET occupera ses nouveaux locaux dans un bâtiment qui lui est entièrement réservé et dont voici les grandes parties :

1 - Les nouveaux locaux

Composé de cinq étages, le nouveau siège de l'IPNET englobe les locaux suivants :

- 16 salles de classe, de 30 places chacune,
- 2 mini-amphithéâtres, de 100 places chacun,
- 3 salles de conférences,
- 1 centre de documentation spacieux,
- 1 auditorium de 200 places,

- 1 département administratif de 12 bureaux et salles de réunion,
- 18 salles de laboratoires.

2 - Les nouveaux laboratoires

Dix-huit laboratoires - dont les équipements pour certains sont déjà sur place - couvriront tous les travaux pratiques dont les étudiants auront besoin, notamment : la mécanique des fluides, la mécanique de sol, la métallurgie, le traitement thermique, la métrologie, la résistance des matériaux, les sciences des matériaux, la climatisation, l'électronique, l'électricité, les mesures électriques, les câblages et bobinages, l'énergie solaire, la chimie, l'automatisme, le dessin, l'informatique et l'audiovisuel.

3 - La capacité d'accueil du nouveau siège

Elle se situe entre un minimum de 600 étudiants et un optimum de 1.000 étudiants, moyennant une répartition rationnelle du temps scolaire et de l'utilisation des locaux et laboratoires.

2.9 - Les flux annuels d'étudiants et de diplômés

Dans la succession chronologique des programmes de formation à l'IPNET, quatre phases peuvent être identifiées, une première phase de création de l'IPNET (1964-1970), une deuxième de suspension (1971-1977), une troisième de perturbation (1978-1990) et une quatrième de stabilisation (1991-1999). Au cours de ce long laps de temps, l'IPNET a pu former un millier de diplômés, ainsi répartis :

- | | |
|--|-------|
| • Spécialités industrielles et génie civil | 73,4% |
| • Informatique de gestion | 19,2% |
| • Expertise comptable | 5,6% |
| • Gestion hôtelière | 1,8% |

A ces effectifs, il y a lieu d'ajouter les diplômés du paramédical, formés dans un institut privé lié au METP par un projet en commun, et qui ont totalisé, pour la période 1994-1999, 201 diplômés. Rappelons également que toutes les promotions de l'IPNET avant 1994 se limitaient aux spécialités industrielles.

Entre 1994-1999, nous assistons à une régression significative dans la part des spécialités industrielles. Ainsi sur un total de 503 diplômés de l'IPNET, la part des spécialités industrielles a décliné à 51%, avec l'émergence de l'informatique de gestion (35,4%), l'expertise comptable (10,4%) et la gestion hôtelière (3,2%). De 2000 à 2002, les nouvelles promotions seront formées entièrement de diplômés d'électricité, d'électronique et de mécanique générale.

2.10 - La formation continue à l'IPNET

2.10.1 - Marginalisation du rôle de l'IPNET

Malgré les besoins réels et urgents en besoins de formation continue, surtout après les longues années de guerre qui ont coupé le personnel enseignant technique des développements technologiques récents et des nouvelles méthodologies de formation, l'IPNET n'a jamais prévu dans ses activités un module de formation continue.

En s'abstenant d'accomplir ce rôle, d'autres partenaires s'en sont chargés et ils ont organisé des programmes de formation continue qui se sont déroulés au sein du METP au cours de la période 1993-1997. Certains de ces programmes ont même utilisé les locaux de l'IPNET – et partiellement – son personnel enseignant pour l'implantation de leurs activités. Quant à la conception de ces programmes, de leur contenu, des critères de recrutement des stagiaires, et, du calendrier de leur déroulement, l'IPNET n'y a jamais été impliqué, en tant qu'institution. Ce qui n'a pas manqué d'affecter sa crédibilité, en la matière.

2.10.2 - Les programmes de formation continue réalisés

Les plus importants de ces programmes sont quatre :

1 - Programmes de formation menés par la CCETP

Dans le cadre de la coopération technique française, la CCETP a organisé des stages spécialisés de formation continue (université d'été) à une centaine de professeurs techniques des spécialités industrielles dans les disciplines de l'automatique, la productique, la climatisation, le micro-contrôleur, matériaux et structures, mécanique automobile, systèmes didactisés en électronique, conception et dessin assistés par ordinateur. Ces stages ont utilisé les locaux de l'IPNET/Dekwaneh, ses

laboratoires et certains de ses professeurs, avec une importante assistance technique française. Ils ont fait l'objet de suivi en cours d'années scolaires, par la CCETP.

2 - Stages de formation organisés par l'UNESCO/centre de Turin

Ces stages se sont déroulés, au cours de la période 92-94, ils ont été suivis par quelque 50 professeurs techniques, pour la plupart appartenant aux filières industrielles. Les stages ont porté essentiellement sur la didactique appliquée aux filières industrielles. Un matériel didactique volumineux a été préparé à cette fin. Il a été par la suite distribué à toutes les écoles techniques du METP.

3 - Stages de formation organisés par la CITE

L'association, la Cité, a organisé, avec une assistance financière française, des stages de formation à l'adresse des professeurs techniques des filières industrielles. Ces stages ont couvert à la fois des volets techniques et des volets pédagogiques. Une soixantaine de stagiaires les ont suivis, au cours de la période 1994-1997.

4 - Stages de formation organisés par la société Development Services pour le compte du METP et du CDR

Ces stages se sont déroulés au cours des années 1995-1997, ils ont été suivis par 250 professeurs techniques des filières industrielles et directeurs d'établissements, couvrant différentes disciplines : l'initiation à l'informatique et aux programmes Excel, Autocad, Orcad, la sécurité dans les ateliers, la didactique appliquée aux formations industrielles, des consolidations technologiques en électricité, électronique, mécanique générale et mécanique automobile. Des stages ont été organisés également à l'intention des directeurs d'établissements et de leurs collaborateurs. La majeure partie de ces stages ont utilisé les locaux et laboratoires de l'IPNET sans aucune intervention active de la part de cet institut.

2.11 - Tentatives antérieures de restructuration de l'IPNET

Dès le début des années 90 et juste après la cessation des hostilités au Liban, la question de restructuration de l'IPNET a été

posée. A cet effet, beaucoup de projets et de textes ont été mis au point, mais sans jamais aboutir. De ces tentatives de restructuration, retenons-en deux, l'une a partiellement abouti, celle soutenue par la coopération technique française, l'autre est restée lettre morte, celle du comité de restructuration formé par le ministre du METP en 1994.

1 - La contribution substantielle de la France

Entre avril 1991 et mars 1992, la France a dépêché à Beyrouth trois missions composées de hauts cadres techniques pour aider à la rénovation et à la restructuration de l'IPNET. Elle a été même jusqu'à créer une cellule de coopération au sein du METP (CCETP) pour aider à la réalisation de cette tâche. Ce grand effort qui a continué par la suite, a fait bénéficier l'IPNET d'une aide substantielle, tant au niveau du matériel qu'à celui des ressources humaines. L'aide française a permis, en définitive, de :

- Financer les équipements des laboratoires liés aux trois principales filières de formations industrielles (Génie électrique et électronique, Génie mécanique, Génie civil). Les équipements existants actuellement à l'IPNET/Dekwaneh ont été fournis dans ce cadre.
- Monter un espace langue française fonctionnel et bien équipé.
- Alimenter le centre de documentation et la vidéothèque.
- Préparer des supports et matériels d'enseignement.
- Mettre au point les programmes de formation à l'IPNET actuellement en application, dans les filières industrielles.
- Octroyer des bourses de formation et des stages en France.
- Organiser des stages de formation pour le personnel technique de ETP, en utilisant les laboratoires et ateliers montés à l'IPNET, (une assistance technique française était fournie annuellement à cette fin).

Sur le plan de la restructuration proprement dite, les experts français ont voulu consacrer le rôle de l'IPNET comme un institut de formation réservé aux filières industrielles. Aucun effort sérieux n'a été

fourni pour étendre cette formation aux filières tertiaires, ni pour proposer un nouvel organigramme de structuration.

2 - *Projet de restructuration de l'IPNET (1994)*

Ce projet a été préparé par un comité formé par le ministre du METP en 1994 ¹⁰ qui avait pour mission de préparer une étude ¹¹ comportant les éléments suivants :

- définition des missions de l'IPNET,
- proposition d'une nouvelle structure pour l'IPNET,
- projet de nouveaux statuts,
- plan de mise en œuvre.

Dans leur analyse de la situation actuelle de l'IPNET, les auteurs de l'étude mettent l'accent sur le dysfonctionnement de l'institut et même de "*non fonctionnement de l'IPNET en tant qu'institut de formation de professeurs, puisque très peu de sortants sont recrutés comme tels par le METP et que globalement les compétences acquises sont inadaptées aux réalités du métier. L'IPNET ne remplit plus ses missions*".

Compte tenu des conclusions de leur analyse de la situation actuelle, les auteurs font des propositions pour la restructuration de l'IPNET qui contiennent des éléments de solution raisonnables et de nature à aider l'IPNET à sortir de son impasse. Ils préconisent notamment le regroupement administratif des deux instituts, l'autonomie administrative et financière, et l'adoption d'un nouvel organigramme.

Malheureusement aucune suite n'a été donnée à ce rapport qui a essayé d'embrasser le problème de la structure pédagogique-administrative dans sa globalité. C'est pourquoi l'IPNET se retrouve à nouveau dans le collimateur, affronté aux mêmes problèmes que l'on cherche, une fois de plus à résoudre. Mais quels sont les problèmes de l'IPNET ?

¹⁰ Arrêté ministériel no 2/94 en date du 26/1/94.

¹¹ Voir : *Projet de restructuration de l'IPNET, rapport final 4/7/1994, comité d'études pour la restructuration de l'IPNET.*

B - SITUATION ACTUELLE - PROBLEMES A TRAITER

L'analyse de la situation actuelle met en évidence un certain nombre de facteurs négatifs et de goulots d'étranglement qui, par le passé, ont handicapé le développement de l'IPNET et l'accomplissement de sa mission, et qui continuent, à présent, à le faire. Ces facteurs sont de divers ordres et concernent les domaines suivants :

1 - La formulation d'une politique de formation au METP

L'absence d'une politique de formation au METP s'est répercutée négativement sur le fonctionnement de l'IPNET et sa mission. Cet impact négatif se traduit par :

- a- Couverture partielle des filières de formation. Donnant la priorité à quatre filières industrielles, l'IPNET s'est désintéressée des autres filières industrielles (mécanique automobile, air conditionné...) et de la plupart des filières tertiaires, sans que personne ne se soucie de ce choix.
- b- Formation dans deux filières du tertiaire (informatique de gestion et expertise comptable) qui ne couvrent que partiellement les programmes du BT correspondant.
- c- Négligence de la formation pour les niveaux TS et BP.
- d- Insuffisance quantitative des flux annuels des diplômés liée à la politique de recrutement, dans la filière de la gestion hôtelière et de la gestion et comptabilité.
- e- Inattention à la formation continue du personnel enseignant en exercice, dans les écoles techniques.
- f- La sélection effective se fait non pas au concours de recrutement mais à l'examen de fin de la 1^{ère} année. Ainsi par exemple pour l'année 1998-1999 sur 121 candidats recrutés, à l'examen de fin de

1^{ère} année 53 ont réussi uniquement soit 44%. Evidemment il y a là un gaspillage de ressources et d'efforts.

- g- Cette sélection en 1^{ère} année se fait au détriment des titulaires du BT. Sur 55 titulaires du BT, 15 ont réussi soit 27% alors que sur 66 titulaires du bac. académique, 37 ont réussi soit 56%. Ces résultats sont la conséquence de la structure du programme de formation en 1^{ère} année qui affiche un profil d'enseignement scientifique théorique.
- h- Problèmes posés au moment des titularisations et de l'entrée dans le cadre de ETP. Jusqu'à présent seuls les diplômés de 1995 et avant ont été titularisés. Ceux des quatre dernières années attendent toujours. A remarquer, par ailleurs, que les diplômés de l'IPNET ne sont pas contraints de rentrer dans le cadre du METP, mais pratiquement ils s'efforcent de le faire.

2 - Programmes de formation à l'IPNET

Ces programmes ne sont pas adaptés aux besoins.

La structure des programmes est inadaptée au métier de l'enseignant : **insuffisance de la formation linguistique, didactique et en travaux pratiques**; manque d'ouverture aux entreprises de marchés; déficience de la production du matériel didactique à l'intention des stagiaires et du personnel en exercice.

3 - Utilisation des facilités matérielles

- Faible taux d'occupation des locaux souvent lié à la politique de recrutement, et à l'absence des programmes de formation continue.
- Utilisation limitée des laboratoires et ateliers.

4 - Coordination entre les deux instituts

- Différences dans l'application des programmes de formation.
- Manque de coordination dans la politique de recrutement.

- Gaspillage pédagogique et financier dans les sections des formations à très faible effectif (moins que 15 étudiants).

5 - Structure pédagogique-administrative

- Structure anachronique, incapable de répondre aux besoins pédagogiques et académiques de la formation.
- L'insuffisance du personnel cadré hautement qualifié pour un institut supérieur de formation.
- Absence de critères et de normes pour la nomination du corps professoral. Le personnel technique affecté à l'IPNET n'est pas toujours compétent à assumer des charges d'enseignement du niveau supérieur.
- Marginalisation du rôle des professeurs et des étudiants dans la gestion pédagogique-administrative de l'institut.
- Effectif trop élevé de professeurs contractuels, pour un nombre limité d'heures d'enseignement, ce qui ne sert pas l'encadrement pédagogique requis dans un institut de formation.

0. SITUATION EN DE PROJET : DE NOUVELLES OPTIONS PEDAGOGIQUES ADMINISTRATIVES SONT APPLIQUÉES

Pour résoudre les problèmes précédemment mis en évidence et amener l'IPNET à une situation où il peut former, en qualité et en quantité, le personnel enseignant dont l'économie du pays a besoin dans les années à venir, il s'avère nécessaire d'arrêter des choix et de prendre des mesures qui permettent d'atteindre les objectifs de formation poursuivis. Relevons que **ces choix doivent être globaux c'est-à-dire couvrir l'ensemble du processus de formation. Celui-ci doit être traité dans sa globalité pour obtenir des résultats satisfaisants dans des délais raisonnables.** Pour commencer, passons en revue les options qui s'offrent et parmi lesquelles il faut choisir celles qui régiront l'IPNET à l'avenir.

1- Les options offertes

1.1- Domaines de formation à l'IPNET

L'IPNET doit-il :

- a- S'occuper uniquement de formation initiale ou également de formation continue ?
- b- Restreindre ses programmes de formation à un nombre limité de filières ou bien l'étendre à toutes les filières enseignées à ETP, industrielles, tertiaires et de services ?
- c- Former uniquement pour le niveau BT ou également pour les deux autres niveaux de TS et de BP ?
- d- Se limiter à la formation du personnel de langue française ou également d'anglais et d'arabe ?
- e- S'attaquer à la formation dans les disciplines de l'enseignement général (Maths, sciences, langues, droit, sciences sociales...) ou bien recruter ses besoins en la matière dans le stock des professeurs du cycle secondaire académique disponible sur le marché ?

1.2 - Durée de la formation à l'IPNET

L'IPNET doit-il :

- a- Recruter des stagiaires, titulaires d'un bac. (BT, bac. académique) pour une formation initiale de 4 ans ?
- b- Recruter des stagiaires, titulaires d'un TS ou tout autre diplôme supérieur pour une formation initiale liée directement au métier de l'enseignant (2- 4 semestres) ?
- c- Faire une combinaison des deux modes, suivant les besoins ?

1.3- Programmes de formation

Les programmes de formation doivent-ils :

- a- Préparer directement au métier de l'enseignant ou bien pourvoir une formation théorique du type universitaire ?
- b- Faire double emploi avec d'autres enseignements dispensés dans les autres instituts techniques de ETP ?
- c- Etre structurés sur base annuelle conventionnelle ou bien sur base semestrielle modulaire ?
- d- Couvrir les syllabus des programmes d'enseignement appliqués à ETP ou non ?
- e- Se soucier du sort des étudiants qui n'achèvent pas leur formation à l'IPNET, et qui dans le système actuel n'obtiennent aucun titre académique ?

1.4 - Corps professoral

Le corps professoral à l'IPNET doit-il :

- a- Avoir les mêmes qualifications que le personnel enseignant technique de ETP, ou bien être plus hautement qualifié ?
- b- L'affectation du personnel enseignant technique à l'IPNET doit-elle se poursuivre à l'instar des autres écoles techniques, malgré les problèmes qu'elle pose ?

- c- Le choix des professeurs à l'IPNET ne doit-il pas être soumis à des normes et des critères académiques ?
- d- Le corps professoral doit-il être soumis à une validation et une certification de ses compétences et de ses acquis pédagogiques ?

1.5 - Structure pédagogique-administrative

- a- L'organigramme de l'IPNET doit-il être conforme à celui des autres établissements techniques ou tenir compte de la spécificité de la formation ?
- b- L'IPNET a-t-il besoin d'avoir un conseil d'administration de caractère académique ou non ?
- c- L'IPNET doit-il ou non jouir d'une plus grande autonomie pédagogique, financière, et administrative ?
- d- L'IPNET peut-il produire du matériel didactique et vendre des services en utilisant les potentialités de ses laboratoires et ateliers ?

1.6 - Fusion des deux instituts de formation

- a- Faut-il avoir un cadre académique pédagogique unifié en matière de formation (conception des programmes, modules de formation, évaluation des compétences et des savoirs, ...) ?
- b- Y a-t-il un intérêt pédagogique et national à avoir un seul ou deux instituts de formation placés au même niveau et pour les mêmes filières ?
- c- Faut-il, suivant les cas, créer des antennes régionales de formation ?
- d- Faut-il dès la prochaine rentrée scolaire, fusionner les deux instituts de formation ou ajourner la décision ?
- e- Faut-il fusionner uniquement au niveau des 3^{ème} et 4^{ème} années ?
- f- Faut-il créer deux (ou plus) instituts spécialisés ?

1.7 - Relations avec l'extérieur

L'IPNET doit-il, dans l'intérêt de la formation, établir des relations académiques et professionnelles avec :

- a- Les entreprises du marché
- b- Les instituts et facultés universitaires du Liban
- c- Les instituts de formation à l'étranger sous forme de partenariats, jumelages, protocoles de coopération...

1.8 - Besoins en formation

- a- Qui de la DGETP ou de l'IPNET définit les besoins en formation ?
- b- Quels sont les éléments à prendre en compte dans la détermination de ces besoins ?
- c- Est-il possible de déterminer les besoins en formation initiale sur base régionale ?
- d- Faut-il inclure les besoins du secteur privé technique dans la formulation des besoins ?

2 - Les options pédagogique-administratives retenues

Les choix sélectionnés, parmi le large éventail des alternatives offertes constituent les éléments de la politique de formation adoptée par le METP. Certains des choix sélectionnés sont communément admis, d'autres ne rallient pas l'unanimité. Ces derniers feront l'objet d'une discussion.

2.1- L'IPNET est l'instrument de formation technique du personnel enseignant de ETP. À ce titre, il s'occupe de la formation initiale et de la formation continue de ce personnel, dans toutes les filières industrielles, tertiaires et de services, des trois niveaux de formation TS, BT et BP, dans les trois langues d'enseignement, le français l'anglais et l'arabe.

2.2- Le METP définit les besoins en formation de toutes les filières ainsi que les modes de recrutement , tant dans la formation initiale que

dans la formation continue. Le recrutement pour la formation initiale, qu'elle soit longue (4 ans) ou courte (2 ans), se fera par voie de concours rigoureux. Vu, d'une part, l'étendue des besoins en formation, et d'autre part, la disponibilité de diplômés de l'enseignement supérieur (technique et académique), la priorité est donnée pour les dix prochaines années à une formation courte modulaire dont le contenu est proposé par la suite.

Les stagiaires sont recrutés, compte tenu des besoins régionaux dans les différentes filières de formation, Les besoins en formation continue du secteur privé sont pris en compte lors de l'établissement du calendrier des stages.

- 2.3- La formation à l'IPNET est axée sur le métier de l'enseignant, et de ce fait elle ne fait double emploi avec aucun autre institut de ETP. Les composantes linguistique, informatique et didactique (théorique et **appliquée**) occupent une place importante dans cette formation. La composante de technologie de spécialité est donnée pour combler certaines lacunes spécifiques ou pour insister sur des notions des programmes d'enseignement qui n'ont pas été assez développés dans la formation académique antérieure des stagiaires. Cette composante doit être exécutée en concertation avec les instituts spécialisés de ETP. Les contenus de formation doivent évoluer vers l'approche professionnelle du métier d'enseignant.
- 2.4- Le corps professoral de l'IPNET sera hautement qualifié, compte tenu des tâches qui lui incombent. Des critères rigoureux sont fixés dans la sélection, l'affectation et la formation des professeurs. De nouveaux statuts régissent les profils académiques de ce corps.
- 2.5- Le METP a un seul institut de formation de son personnel enseignant technique, appliquant sur le plan national une même politique pédagogique. Des antennes régionales sont créées selon les besoins. Cette mesure à l'avantage de ne pas disperser les potentialités disponibles et de mieux utiliser les ressources humaines et matérielles mobilisables.

Le maintien (ou la création) d'un autre institut doit répondre à des besoins académiques et pédagogiques réels. Le nouvel institut ne doit, en aucun cas, faire double emploi avec l'institut existant.

- 2.6- La structure pédagogique-administrative actuelle est modifiée en vue de doter l'institut d'un conseil académique de formation, de prérogatives pédagogiques, financières et administratives étendues et d'un organigramme adapté aux impératifs de la formation.
- 2.7- L'IPNET est ouvert à son environnement technologique, pédagogique et académique. Il organise des arrangements de coopération avec les entreprises du marché, les instituts et facultés universitaires du Liban. Il s'efforce également d'obtenir une assistance technique étrangère sous forme de partenariat, de jumelages et de protocoles de coopération, contractés avec des instituts de formation similaires, sous l'autorité du METP.

0 - OBJECTIF DE DEVELOPPEMENT, OBJECTIFS IMMEDIATS ET RESULTATS DU PROJET DE RENOVATION DE L'IPNET

1 - Objectif de développement

Au terme de leur formation à l'IPNET, les professeurs techniques de ETP, de tous les niveaux et de toutes les filières sont compétents à exercer leur métier d'enseignant sur base technique et pédagogique valablement reconnue. Cette mission de formation s'insère dans une stratégie de développement à long terme élaborée par METP pour promouvoir le secteur de l'enseignement technique et professionnel, et l'habiliter à contribuer à améliorer la compétitivité et la productivité de l'économie du pays. Pour réaliser cet objectif de développement, le projet de rénovation de l'IPNET doit atteindre certains objectifs immédiats et produire certains résultats qui incarnent et concrétisent le rôle de l'IPNET en tant qu'outil efficace de la formation initiale et continue du personnel enseignant de ETP.

2 - Objectifs immédiats

2.1 - Objectif immédiat n° 1 : Renforcer la capacité de l'IPNET à satisfaire les besoins du METP en nouveaux professeurs techniques .

Renforcer la capacité de l'IPNET à satisfaire les besoins du METP en nouveaux professeurs techniques.

Résultat 1 : L'IPNET est restructuré

Principes directeurs de la restructuration

La restructuration de l'IPNET est envisagé dans l'optique de permettre à cet institut de formation de s'acquitter, dans les meilleures conditions, de sa fonction pédagogique. Cette fonction est la raison

d'être de l'IPNET, et toute restructuration doit être au service de cette fonction. Partant de ce principe, la nouvelle structure doit refléter :

- Une large autonomie administrative et financière dans la gestion du budget affecté par le METP à l'institut.
- Une indépendance académique et pédagogique qui exclut toute ingérence de l'administration centrale dans les décisions afférentes à ce domaine.
- Une collégialité dans la détermination des grandes options et orientations de l'IPNET.
- Un encadrement pédagogique et logistique efficace des stagiaires.
- Une marge de liberté dans l'exploration des possibilités de collaboration avec des partenaires académiques, techniques et professionnels.
- L'adoption de standards, normes et critères académiques internationalement reconnus dans la sélection du corps professoral, sa formation et sa promotion.

Cadre général de la restructuration

1 - Le conseil académique de la formation

a) Composition

- Le directeur de l'IPNET et les directeurs adjoints.
- Le chef du service technique de DGETP.
- Un représentant du CRDP.
- Un représentant de UL (faculté de pédagogie).
- Un représentant du corps professoral de l'IPNET.
- Un représentant des stagiaires de l'IPNET.
- Cinq directeurs d'établissements techniques publics.
- Deux représentants des établissements techniques privés.
- Trois représentants des secteurs économiques.

b) Fonction principale

- Orienter la politique de formation de l'IPNET et veiller à sa mise en œuvre.
- Adopter les critères d'évaluation des savoirs et des compétences.
- Créer des liens professionnels entre l'IPNET et son environnement technologique et académique.

c) Fréquence des réunions :réunions trimestrielles

d) Modalités de fonctionnement: à détailler dans le règlement intérieur de l'IPNET

2 - La structure pédagogique-administrative (voir organigramme)

- Le directeur
- Trois directeurs adjoints :
 - affaires pédagogiques,
 - affaires administratives et financières,
 - affaires des stagiaires.
- Un conseil académique de la formation
- Un comité d'institut

3 - Le comité d'institut

a) Composition

- Le directeur
- Les directeurs adjoints
- Deux représentants du corps professoral
- Un représentant des stagiaires.

b) Fonctions principales

- Des prérogatives spécifiques doivent lui être accordées en matière financière et pédagogique: engagement de dépenses d'un certain niveau, cas litigieux de formation, organisation de la vie scolaire à l'institut...

- Les affaires qui requièrent des décisions collégiales

c) *Fréquence des réunions : bimensuelles avec ordre de jour préétabli, et procès - verbaux.*

4 - Les directeurs-adjoints

4.1 *Affaires pédagogiques* : tout ce qui a trait aux programmes de formation relève de sa compétence : formation initiale, formation continue, ressources pédagogiques, relations extérieures pour la formation ... Des assistants appropriés sont nommés.

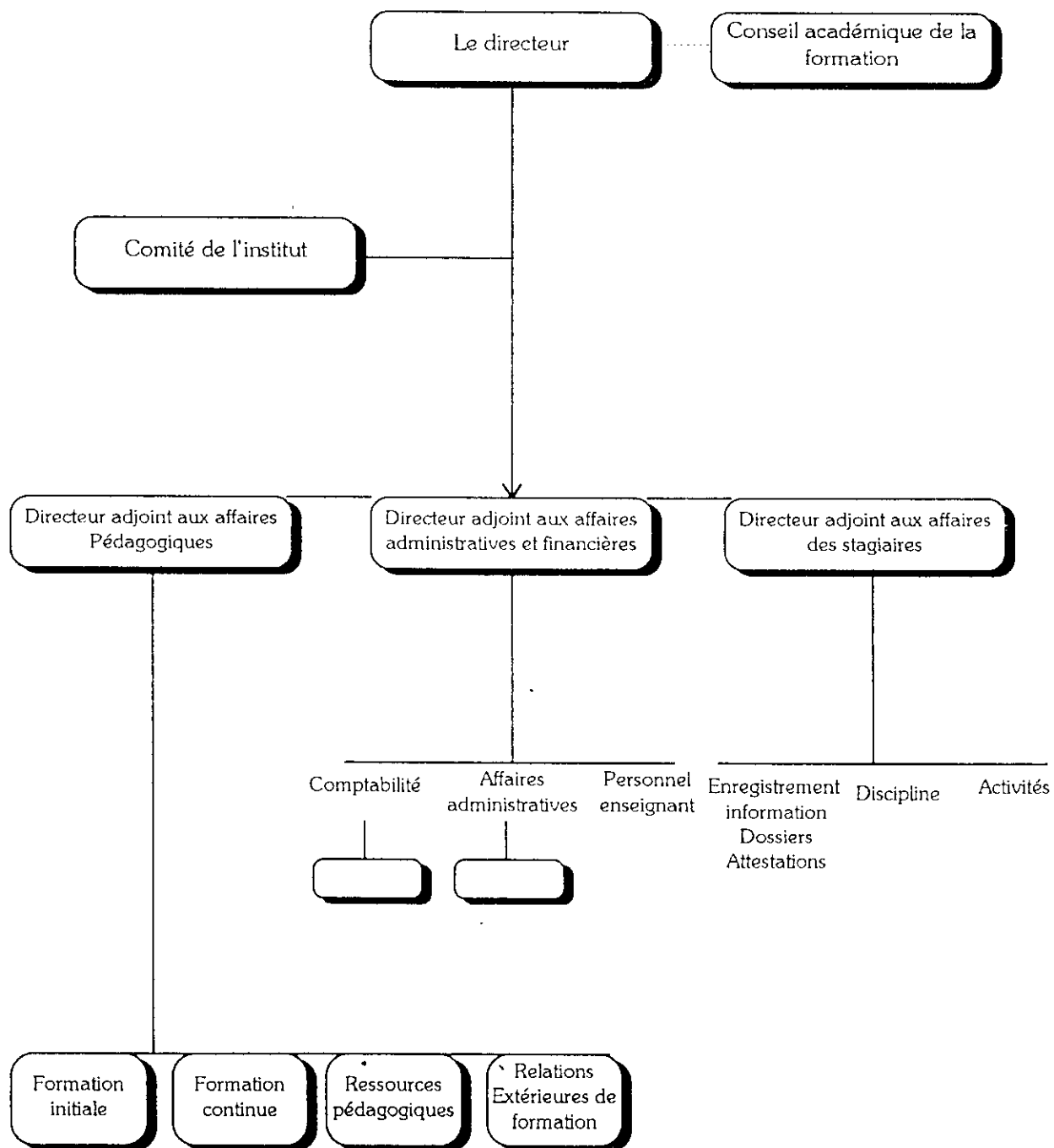
4.2 *Affaires administratives et financières* : c'est une fonction conventionnelle qui englobe la comptabilité, l'administration de l'institut, la gestion du site, les affaires du personnel enseignant. Cette fonction est au service de la fonction pédagogique et non l'inverse.

4.3 *Affaires des stagiaires* : enregistrement, information, dossiers, attestations, affaires liées à la discipline (absence, rapports médicaux, ...) assurance/CNSS, activités sportives, comité des stagiaires, comité des anciens.

5 - Prérogatives pédagogiques, administratives et financières

L'IPNET doit jouir de larges prérogatives pédagogiques, administratives et financières, semblables à celles dont jouissent les facultés d'enseignement universitaire. La formulation de ces prérogatives doit apparaître clairement dans les nouveaux statuts et refléter les principes directeurs énoncés ci-dessus.

Figure 7 : Organigramme proposé de l'IPNET



Résultat 2 : Les besoins en formation initiale sont déterminés

Eventail des besoins en formation

1 - Besoins découlant des projets d'extension du réseau scolaire

Le METP a lancé un vaste programme de modernisation et de développement du secteur public de ETP. Ce programme prévoit la construction de 32 lycées techniques (BT), de 11 instituts techniques (TS) et de 40 centres de formation professionnelle (FPA)¹². Les besoins en personnel enseignant ont été estimés à 4.104 enseignants pour les 15 prochaines années. Pour la 1^{ère} tranche quinquennale, où le plan prévoit l'exécution de 40% du réseau, les besoins sont les suivants :

- Niveau TS : 760 professeurs.
- Niveau BT : 648 enseignants techniques (toutes disciplines confondues) auxquels s'ajoutent les cadres pédagogiques.
- Niveau FPA : 190 instructeurs professionnels.

Le plan prévoit la répartition des filières par type d'école, ce qui facilite une distribution sectorielle des besoins. A titre indicatif, chaque école technique (BT) comprendra :

- 2 spécialités industrielles (y compris génie civil et hôtellerie),
- 2 spécialités tertiaires (paramédical, services, agricole).

En parallèle au diplôme BT, est prévu celui du FPM pour toutes les spécialités (récemment appelé bac. secondaire professionnel système dualiste).

2 - Besoins existants actuellement : remplacement partiel du personnel contractuel

Le personnel contractuel enseignant du METP englobe à présent un effectif de professeurs contractuels atteignant 3.244 personnes. Cet effectif travaille à temps partiel. Convertis en professeurs de plein temps, (à raison de 600h d'horaire d'enseignement par professeur),

¹² Voir plan quinquennal de développement de l'enseignement technique et professionnel, METP, 1997.

leur nombre se situe autour de 1.312 professeurs. Le METP devrait chercher à **remplacer partiellement** ce personnel contractuel par un personnel cadré, surtout dans les disciplines des technologies des spécialités.

a - Personnel à ne pas remplacer

** Les enseignants des disciplines générales*

Sur cet effectif de contractuels 45% enseignent les disciplines générales (maths, sciences, sciences sociales, droit, sport, langues ...) soit 590 professeurs. Ce contingent de contractuels ne sera pas remplacé par un personnel cadré parce que l'IPNET ne s'occupe pas de la formation des disciplines de l'enseignement général. Le solde du personnel contractuel théorique à remplacer est donc 722 professeurs.

** Le personnel technique cadré (contrats internes)*

Ce personnel est estimé à 400 enseignants donnant en moyenne 180h d'enseignement par an, soit 72.000h. Convertis en personnel plein temps, cela donne 120 enseignants. Ce contingent n'a pas besoin d'être remplacé, parce qu'il s'agit là de personnel cadré pour la plupart diplômés de l'IPNET.

Le solde du personnel contractuel à former se réduit donc de 722 (1^{er} solde) à (-102) 602 enseignants.

b - Le contingent de remplaçants à former

Il est donc de 602 enseignants qui se répartissent par niveau de formation de la façon suivante (en adoptant le critère de la répartition de la population scolaire) :

- BT (68%) = 410 enseignants essentiellement dans les filières non-industrielles),
- TS - LT (22%) = 132 enseignants,
- BP (10%) = 60 enseignants.

c - Les besoins existants à satisfaire

Actuellement ils sont évalués à 602 enseignants dont 410 enseignants techniques (niveau BT) toutes spécialités confondues. Il est à rappeler ici que le personnel technique contractuel au BT enseigne surtout dans les filières non-industrielles.

d - Les besoins en formation des filières industrielles

Y a-t-il des besoins dans les filières industrielles du BT qui justifient de nouveaux recrutements à l'IPNET à la rentrée 1999-2000 ?

Pour répondre à la question récapitulons les données disponibles en notre possession.

Filière	Nb de sections	Personnel cadre	Personnel cadre enseignant	Contractuels à titulariser	Diplômés IPNET à cadrer 1996-1999	Etudiants IPNET actuels (2000-2002)
1- Electricité	51	64	40	22	42	43
2- Electronique	44	48	36	15	51	65
3- Mécanique industrielle	33	80	48	22	32	51
4- Air conditionné	17	3	1	02	-	-
5- Mécanique automobile	25	10	7	04	-	-
6- Mécanique aviation	6	-	-	01	-	-
7 - Génie civil	53	75	54	14	24	-
8- Chimie industrielle	5	7	3	2	-	-

Il ressort de ce tableau que, à la rentrée d'octobre 1999-2000, il faut suspendre le recrutement à l'IPNET dans les filières de l'électricité, l'électronique, la mécanique industrielle et le génie civil. Pour les autres filières industrielles, de nouveaux programmes sont à élaborer, (air conditionné, mécanique automobile, chauffage et plomberie, menuiserie et ameublement, ...).

Résultat 3 : Les ressources requises pour la formation initiale sont mises en place

Descriptif des ressources requises

- 1- Les programmes de formation, révisés dans une optique modulaire, sont axés sur le métier de l'enseignant. Ils englobent quatre modules de formation pour les stagiaires recrutés à partir d'un diplôme d'enseignement supérieur (licence académique, LT, TS...)
 - Linguistique et informatique (y compris une initiation à une 2^{ème} langue étrangère).
 - Pédagogie théorique et appliquée.
 - Technologie théorique et appliquée (consolidation), en collaboration avec les instituts techniques spécialisés.
 - Stages en entreprises, projets, législation professionnelle et divers.

La durée de ces modules est de 4 semestres. La réussite dans chaque module est obligatoire. Des tests de niveau et d'aptitude sont organisés à l'admission et à la sortie. Des dispenses de certains modules peuvent être autorisées, à la lumière des résultats des tests d'admission.

- 2- Le corps professoral est renforcé et formé en fonction des nouveaux modules de formation. Un système d'évaluation des compétences des professeurs est mis au point.
- 3- Une équipe de professeurs pour la formation en TS sera préparée au Liban et à l'étranger pour conduire à l'avenir (trois ans après) certaines activités de formation en TS, dans les instituts techniques.
- 4- Un programme pour la formation des instructeurs professionnels (FPA) est mis au point et est applicable à partir de l'année scolaire 2000-2001.

2.2 - Objectif immédiat n° 2 : Créer les structures et les mécanismes de la formation continue

Résultat 1 : Les besoins en formation continue sont déterminés

Estimation des besoins

1 - Besoins du niveau BT

Les besoins en formation continue pour les professeurs techniques du BT ont été mis en évidence par les stages organisés au cours des années 1995-1997. Ils sont estimés à présent, à plus d'un millier de professeurs et de cadres, ainsi répartis :

- a- Les professeurs techniques cadrés soit 335 professeurs.
- b- Les professeurs contractuels en voie de titularisation 185 professeurs.
- c- Les diplômés de l'IPNET qui seront cadrés au cours des deux prochaines années, soit 350 professeurs. Des adaptations, à court terme, doivent être apportées à leur formation initiale, en fonction des nouveaux programmes du BT.

N.B. : *Un stage spécial doit être prévu pour le personnel pédagogique-administratif, le volume des besoins se situe autour de 150 cadres.*

2 - Besoins en formation continue identifiés dans le projet de la Banque Mondiale

Les besoins en formation continue identifiés dans le projet de la Banque Mondiale et dont la satisfaction sera exécutée en coopération avec l'IPNET, sont estimés à USD 4,86 millions ¹³ dont 2,20 millions pour la formation continue de 1500 professeurs du METP.

¹³ Référence : Vocational and Technical Education Project (Loan 4298-LE). Annexe 2 - Detailed Project Description, pp. 5-6.

Résultat 2 : Les programmes de formation continue sont mis en oeuvre

Descriptif des programmes

Les programmes de formation continue doivent être flexibles et adaptés aux besoins ressentis. Quatre types de programmes sont à prévoir :

- 1- Les programmes réguliers conçus pour renforcer les compétences du personnel enseignant et mettre ses connaissances à jour (informatique, nouvelles technologies, visites d'entreprises...). Ils suivent un calendrier préétabli. Le personnel enseignant doit participer une fois tous les cinq ans à un programme régulier de formation continue. La durée de ce programme est de 4-6 semaines. Ces programmes doivent prendre en compte les rapports des directeurs d'écoles et ceux de l'inspection pédagogique.
- 2- Les programmes occasionnels organisés pour satisfaire un besoin ponctuel, par exemple l'initiation et la formation aux nouveaux programmes de BT et de TS (méthodologies, critères d'évaluation...). La durée de ces programmes ne doit pas dépasser les deux semaines (60h).
- 3- Les programmes spécifiques et spécialisés axés sur une discipline donnée, pour combler des déficits chroniques dans ETP : Maîtrise d'une langue étrangère, une formation en informatique. Ces programmes s'étendent sur une longue durée (3-6 mois) à raison d'une ou deux séances hebdomadaires.
- 4- Reconversion partielle, au sein d'une même famille professionnelle (la mécanique) d'une spécialité (mécanique industrielle par exemple) à une spécialité apparentée (chauffage et plomberie). Dans le tertiaire, par exemple, consolidation des activités commerciales chez les diplômés des filières informatique de gestion ou expertise comptable, etc..

Résultat 3 : La stratégie d'implantation de la formation continue est définie.

Le département chargé de la formation continue doit coordonner les différentes activités du programme, fixer le calendrier des opérations, choisir les sites de formation (exécution décentralisée de préférence), déterminer la durée des stages et leurs modes de fonctionnement, mettre au point le contenu du programme de formation avec les instituts spécialisés, si besoin est.

Résultat 4 : Les ressources de l'IPNET sont à l'écoute du personnel enseignant de ETP

Descriptif

Le personnel enseignant affronte, dans l'exercice de ses fonctions, des difficultés techniques et pédagogiques auxquelles il cherche des solutions, des références, des éléments de réponse. L'opportunité de résoudre ces problèmes, par ses moyens, surtout dans les établissements périphériques, est faible. C'est pourquoi l'IPNET sera organisé de façon à pouvoir répondre, en permanence, aux demandes du personnel enseignant de ETP. A cet effet, les mesures suivantes auront été prises :

1. Développer les centres spécialisés existants et alimenter le centre de documentation de revues spécialisées et des nouvelles publications techniques.
2. Créer un site IPNET sur Internet et relier l'institut aux réseaux internationaux de communications.
3. Publier un bulletin trimestriel d'information et de formation pluridisciplinaire et qui se distribue à tous les enseignants. Les modalités de financement du bulletin, de sa préparation et de son édition feront l'objet d'un projet à part. Le bulletin doit être considéré comme un matériel didactique, donc, à en supporter les frais.
4. Charger un professeur, au sein du département de la formation continue, de coordonner le courrier des enseignants et de veiller à lui donner suite, en concertation avec les professeurs spécialistes de l'Institut.

PLAN D'ACTION INTERIMAIRE 1999-2000

L'année scolaire 1999-2000 est une année charnière, de transition et de passage d'un système de formation à un autre. Elle doit être mise à profit pour préparer l'implantation du nouveau système à la rentrée scolaire 2000-2001. Le plan d'action proposé pour cette année - après la discussion et l'adoption des nouvelles orientations à partir du présent document de travail - englobe les sept grandes activités suivantes :

1. Implantation de la nouvelle structure de l'IPNET.
2. Elaboration de la politique de formation et estimation détaillée des besoins en formation, initiale et continue.
3. Relance de l'assistance technique internationale et de la coopération avec les universités et les entreprises, au Liban.
4. Préparation des nouveaux programmes de formation à l'IPNET, pour la rentrée 2000-2001.
5. Modification du programme de formation en cours, à l'IPNET en fonction des nouveaux programmes industriels du BT.
6. Participation à la révision des programmes BT pour les filières industrielles, et organisation des stages de formation à cet effet.
7. Implications financières du plan de développement de l'IPNET.

La mise en oeuvre de ce plan intérimaire nécessite, inéluctablement, la désignation d'un maître d'oeuvre (individu, comité...) doté de larges prérogatives, pour coordonner l'ensemble des activités susmentionnées avec les différentes parties concernées. En effet, **le plan intérimaire constitue un grand chantier de travaux relevant de différentes autorités. Si son application est laissée à la routine administrative, elle ne s'achèvera pas dans les délais prévus, ni dans les conditions satisfaisantes.**

Tableau 10 : Calendrier des activités du plan intérimaire

	ACTIVITÉ	DÉLAI
1- Implantation de la nouvelle structure		
1.1-Adoption du plan de rénovation de l'IPNET	METP	Septembre
1.2-Désignation d'un directeur	Ministre	Septembre
1.3-Adoption du nouvel organigramme	METP - FP ¹⁴	Sept-oct.
1.4-Préparation des statuts et textes réglementaires	METP - FP	Oct-déc.
1.5-Nomination du conseil académique de l'IPNET	Ministre	Octobre
1.6-Définition d'un cadre de coopération entre IPNET et la faculté de pédagogie de UL	Ministre	Octobre
1.7-Délégation de professeurs de UL à l'IPNET	Ministre	Octobre
2- Politique de formation et estimation des besoins		
2.1- Collecte et analyse des informations sur le personnel existant les besoins en formation	Service technique	Oct-nov.
2.2-détermination des besoins en formation initiale pour BT, TS, FPA (Dossier détaillé)	-	Décembre
2.3Détermination des besoins en formation continue (Dossier détaillé)	-	Janvier
2.4Préparation du texte du plan, sa discussion et son adoption	-	Février-mars
2.5Evaluation des implications du projet BM sur l'IPNET	METP / IPNET / PIU	Oct-déc.

¹⁴ FP : Fonction Publique

3 - Relance de l'assistance technique internationale et de la coopération avec entreprises et universités au Liban

3.1-Relance de l'assistance technique française	Le ministre / IPNET	Septembre
3.2- Exploration d'autres assistances étrangères (Allemagne, Canada, Royaume-Uni)	Le ministre / IPNET	Octobre
3.3-Exploration des possibilités de coopération avec les entreprises du marché	IPNET	Octobre
3.4-Exploration des possibilités de coopération avec UL et autres instituts supérieurs de formation au Liban et à l'étranger	IPNET	Octobre
3.5-Gestion des ressources mobilisées	IPNET	Nov-juillet

4- Préparation des nouveaux programmes de formation à l'IPNET

4.1- Mettre au point des tests d'admission à l'IPNET, niveau BT	IPNET + AT	Oct-mars
4.2- Définir la politique de recrutement et de formation	IPNET	Oct-nov.
4.3- Préparer les modules de formation des nouveaux programmes 2000-2001	IPNET + AT	Nov- mai
4.4- Publier les programmes des concours de recrutement et des tests d'admission	IPNET	Mai
4.5- Mettre au point un module de formation continue, partant des besoins identifiés	IPNET	Mars-avril
4.6-Préparer matériel didactique pour formation continue	IPNET	Mai-juin
4.7- Organiser stages de formation continue	IPNET	Juillet-sept.
4.8- Mettre au point un plan de formation pour TS	IPNET	Nov-mars
4.9- Mettre au point un plan triennal de formation pour FPA	IPNET	Avril-juin

5 - Modification du programme de formation en cours

5.1- Modifier les programmes en cours en fonction des nouveaux programmes BT	IPNET	Oct-nov.
5.2- Modifier les composantes didactique théorique et informatique des programmes en cours	IPNET	Déc-janvier
5.3 Mettre au point un nouveau programme de stage pédagogique en coopération avec les deux écoles techniques de Dekwaneh et de Bir Hassan	IPNET	Nov-déc.
5.4- Coordonner les modifications entre les deux IPNET	IPNET	Oct-janvier

6 - Participation au chantier des nouveaux programmes industriels BT

6.1- Participer aux travaux des comités des programmes	METP / IPNET	Oct-déc.
6.2- Produire un matériel didactique de stage sur ces programmes	IPNET	Janv-mars
6.3- Organiser des stages d'initiation et de formation	IPNET	Mai-aôut
6.4- Réviser les programmes de dessin d'architecture et de topographie en fonction des nouveaux programmes BT - Bâtiments et TP.	IPNET	Oct-janvier.

7 - Implications financières du plan de rénovation de l'IPNET

7.1- Estimer les implications financières de la nouvelle structure pédagogique-administrative	METP / IPNET	Janvier
7.2- Estimer les coûts de préparation des modules de formation	METP / IPNET	Oct-nov.
7.3- Evaluer les frais d'organisation des stages	IPNET	Février
7.4- Présenter un budget global de l'IPNET pour l'an 2001	IPNET / Ass. Tech.	Mars
7.5- Préparer un plan financier cadre pour la période 2001-2005	IPNET / METP	Juin
7.6- Effectuer des études de coûts comparatifs	IPNET / Ass. Tech.	Mai-juin

ANNEXES

Annexe 1 : Liste des spécialités de ETP réparties selon les diplômés (Examens officiels 1999)

1- LET

Durée de la formation : 4 ans après le BT / ou 1 an après le TS.

- 1- Electronique / Télécommunications
- 2- Electricité
- 3- Génie civil
- 4- Mécanique (Machines et Productique)
- 5- Informatique de gestion
- 6- Révision et expertise comptable
- 7- Gestion hôtelière
- 8- Soins infirmiers
- 9- Physiothérapie
- 10 Techniques de laboratoire médical
- 11 Techniques de radio

2- LT

Durée de formation : 5 ans après BT

- 1- Electronique (Télécom)
- 2- Electronique (industrielle)
- 3- Topographie
- 4- Optométrie

3- TS (3 ans après BT)

Appellations en vigueur	Appellations des nouveaux programmes
Service social	idem
Physiothérapie	idem
Techniques de laboratoire médical	idem
Soins infirmiers	idem
Expertise comptable	Comptabilité et gestion des affaires
Interprétariat et secrétariat de	Secrétariat et gestion des

Appellations en vigueur	Appellations des nouveaux programmes
direction	informations
Sciences touristiques	idem
Education spécialisée	idem
Education pré-primaire et primaire	idem
Génie civil	(1) Bâtiment (2) Travaux publics
Topographie	idem
Electricité	idem
Electronique	idem
Informatique de gestion	Informatique de gestion
Mécanique d'aviation	Maintenance des avions (1) Electromécanique (2) Electronique
Laboratoires dentaires	Techniques des laboratoires dentaires
Décoration d'intérieur	Arts décoratifs - Architecture d'intérieur
Techniques bancaires	idem
Stylisme modélisme	
Gestion hôtelière	Gestion des hôtels et restaurants
Optométrie	idem
Manipulateur de radiologie	idem
Mécanique productique	idem
Informatique industrielle	idem
---	Conditionnement de l'air
Topographie	idem
Mécanique	idem

Source: Arrêté ministériel n° 281/998 en date du 5/11/98 (METP)

4 - BT (3 ans après brevet)

Appellations en cours	Appellations des nouveaux programmes
Mécanique industrielle	idem
Mécanique automobile	Mécanique et électricité automobile
Constructions métalliques	idem
Electricité	idem
Electronique	idem
Bâtiment et travaux publics	idem
Réfrigération et conditionnement de l'air	Conditionnement de l'air
---	Chauffage et plomberie
Techniques hôtelières (vente)	idem
Techniques hôtelières (production)	Techniques hôtelières - cuisine
---	Techniques hôtelières - pâtisserie
---	Techniques hôtelières - hébergement
Décoration d'intérieur	Beaux-arts
Techniques publicitaires	---
Sciences commerciales	Comptabilité et informatique
Programmation des ordinateurs	---
---	Vente et relations commerciales
Secrétariat	Bureautique et service administratif
---	Exécution de modélisme
Soins infirmiers	idem
Education préscolaire	idem
Guide social	Animation sociale
Chimie industrielle	idem
Documentation	idem
Musique	idem
Dessin d'architecture	idem
Topographie	idem

Appellations en cours	Appellations des nouveaux programmes
Assistante-dentiste	idem
---	Menuiserie et ameublement (construction et préparation)
---	Menuiserie (exploitation industrielle)

5 - BP

- 1- Aide-comptable
- 2- Sténo-dactylo
- 3- Commis de restaurant
- 4- Pâtissier
- 5- Cuisinier
- 6- Esthéticien
- 7- Aide-infirmier
- 8- Couturière
- 9- Ebéniste
- 10 Mécanicien engins
- 11 Mécanicien moteurs
- 12 Tôlier
- 13 Electricien-installateur
- 14 Electricien machines
- 15 Réparateur radio
- 16 Réparateur télévision

6 - CAP

- 1- Dactylographe
- 2- Aide-typographe
- 3- Aide-couturier
- 4- Menuisier
- 5- Tourneur
- 6- Soudeur
- 7- Forgeron
- 8- Ouvrier installations électriques

Annexe 2 : Glossaire

BP	=	Brevet Professionnel
BT	=	Baccalauréat Technique
CAP	=	Certificat d'Aptitudes Professionnelles
TS	=	Technicien Supérieur (diplôme de)
LET	=	Licence d'Enseignement Technique
LT	=	Licence Technique
IPNET	=	Institut Pédagogique National d'Enseignement Technique
DGETP	=	Direction Générale de l'Enseignement Technique et Professionnel
ETP	=	Enseignement Technique et Professionnel
METP	=	Ministère de l'Enseignement Technique et Professionnel
CCETP	=	Cellule de Coopération de l'Enseignement Technique et Professionnel (Experts français)
UL	=	Université Libanaise
FPM	=	Formation Professionnelle de Maîtrise

BIBLIOGRAPHIE

- 📖 Mission d'appui auprès de la DGETP/Liban, Ministère de l'Education Nationale, France (du 16 au 21 avril 1994), Rapport Jourdan, Montès, (EN - France).
- 📖 Mission au Liban (3-5 avril et 28 avril-4 mai 1991), Laurent Jourdan, inspecteur général de EN France.
- 📖 Mission au Liban du 30 octobre au 23 novembre 1991 de André Montès (EN - France).
- 📖 Mission d'expertise sur l'ETP Liban du 29 mars au 5 avril 1992 (EN - France).
- 📖 Vocational and Technical Private Schools in Lebanon, METP, October 1997.
- 📖 Vocational and Technical Educational Project (Lebanese Republic World Bank 1998).
- 📖 Projet de Restructuration de l'Institut Pédagogique National de l'Enseignement Technique - Rapport final - juillet 1994 Comité d'étude pour la restructuration de l'IPNET, METP.
- 📖 Programmes de formation à l'IPNET.

الجمهورية اللبنانية

مكتب وزير الدولة لشؤون التنمية الإدارية
مركز مشاريع ودراسات القطاع العام

📖 نتائج الامتحانات الرسمية ١٩٩٩.

📖 جداول وإحصاءات (غير منشورة) من المعهد الفني التربوي (الدكوانه/بئر حسن).

📖 مراسيم تنظيم المعهد الفني التربوي.

📖 إحصاءات ومعلومات وجداول غير منشورة - المديرية العامة للتعليم المهني والتقني (المصلحة الفنية وشؤون الموظفين).

📖 إعادة تنظيم المعهد الفني التربوي / الخطوط العامة المقترحة - شوقي خوري
١٩٩٩/٦/١٦.

📖 قرار اللجنة المكلفة بإعادة تنظيم المعهد الفني التربوي رقم ٩٤/٢ تاريخ
١٩٩٤/١/٢٦.

📖 الإحصاءات الأولية للعام الدراسي ١٩٩٧-١٩٩٨ ، المركز التربوي للبحوث
والإنماء.

📖 الخطة الخمسية لتطوير التعليم المهني والتقني، وزارة التعليم المهني والتقني
١٩٩٧.

📖 التعليم المهني و التقني في مواجهة التحديات أيار ١٩٩٩ ايلي خوري - مؤسسة
ديتيك.