

# Étude sur le secteur et l'insertion professionnelle des lauréats de l'enseignement technique et de la formation professionnelle au Liban

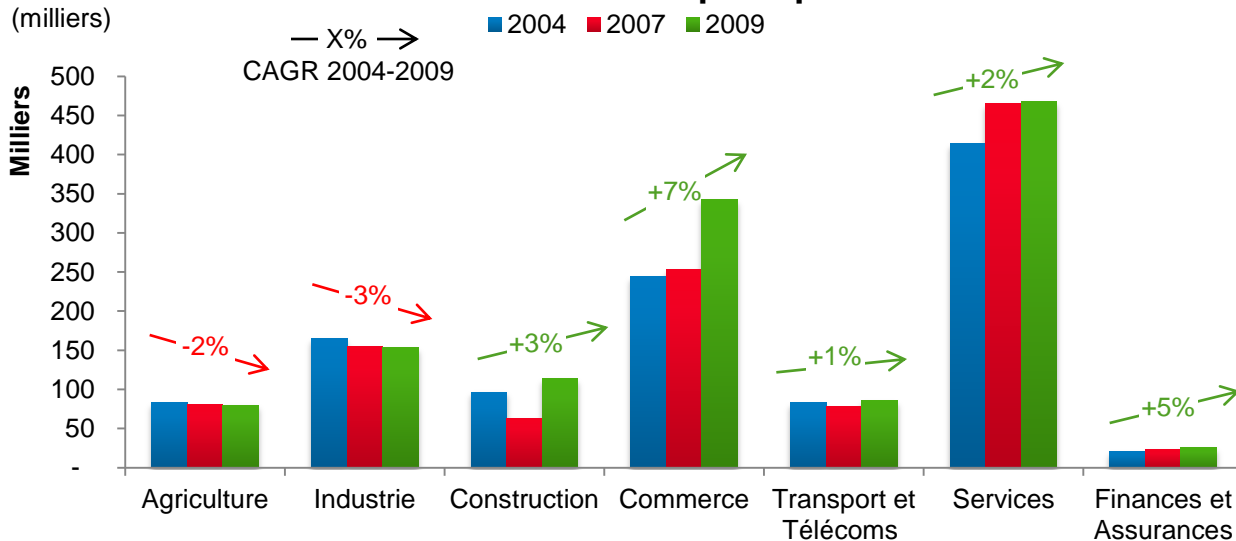
Synthèse

23 Septembre 2013

# MARCHÉ DE L'EMPLOI

Le marché de l'emploi au Liban est dominé par les secteurs des Services et du Commerce. L'industrie et l'agriculture jadis prospères voient leurs emplois diminuer

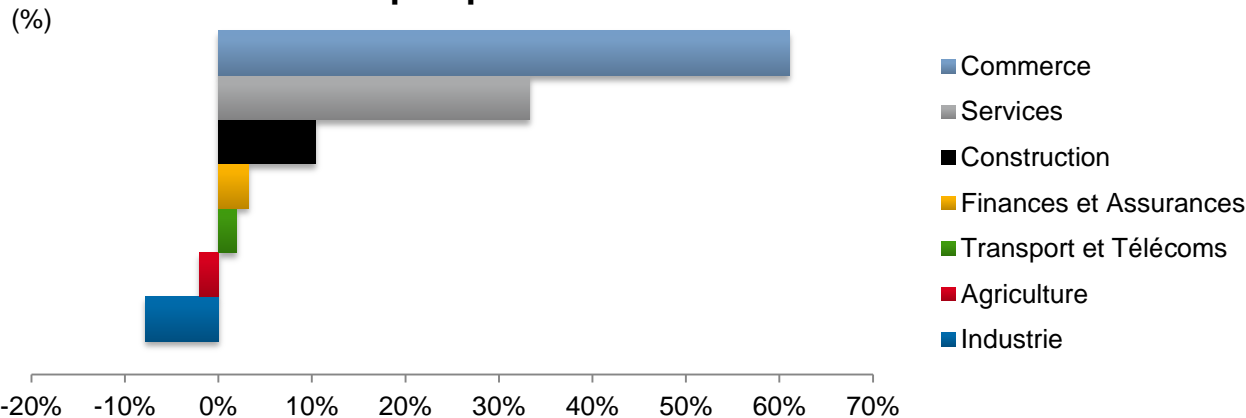
## Evolution 2004 à 2009 du nombre d'emplois par secteur d'activité



## Commentaires

- Les services et le commerce constituent à eux seuls plus de 65% du marché de l'emploi au Liban.
- L'évolution du nombre d'emplois dans l'économie libanaise entre 2004 et 2009 montre une baisse du nombre d'emplois dans l'industrie (principalement liée à la baisse de la production et de la valeur ajoutée dans ce secteur et non à un manque de main d'œuvre qualifiée) vs. une augmentation dans le commerce, la construction et les services (sociétés de service).

## Part de création d'emploi par secteur d'activité entre 2004 et 2009



- Commerce (61%) et Services (33%) constituent la majeure source de création d'emplois entre 2004 et 2009, suivie par le secteur de Construction (10%)
- Industrie (-8%) et Agriculture (-2%) perdent des emplois

Source: Etude banque mondiale (« Good Job needed »), avec la participation du CRI. Parution décembre 2012

\*Nous entendons par la « création d'emplois », la « création d'emplois nette », résultante du calcul de création d'emplois, de disparition d'emplois et de substitution/remplacement d'emplois.  
Grille de lecture: dans l'Industrie, entre 2004 et 2009 2% des emplois ont été détruits.

# MARCHÉ DE L'EMPLOI

Le marché de l'emploi au Liban souffre de dysfonctionnements structurels et des flux migratoires dans les deux sens qui le rendent encore plus vulnérable

## Caractéristiques des principales problématiques

### Structure du marché de l'emploi libanais

### Gap entre compétences de la main d'œuvre et qualifications requises par le marché

- Malgré un niveau d'éducation élevé au Liban (taux d'analphabètes de 4.5%\* en 2004), en comparaison avec les niveaux des pays de la région, l'économie libanaise souffre d'un dysfonctionnement structurel qui l'empêche d'en bénéficier assez: économie rentière, peu productive, constituée d'une majorité écrasante de micro entreprises et d'un marché informel important estimé au niveau des seuls salariés à environ 40% de la main d'œuvre salariale selon une étude de la banque mondiale menée en 2010.
- Le marché libanais, petit, cher et dérégulé attire très peu d'investisseurs prêts à créer des opportunités de travail pour la main d'œuvre locale, dans des conditions acceptables, sachant qu'environ 70% du total des investissements vont vers le secteur de la construction.
- Le marché de l'emploi au Liban n'arrive pas à attirer et fidéliser la main d'œuvre qualifiée (niveau de salaires bas, conditions de travail difficiles, développement professionnel et personnel limités, etc.). Celle-ci migre vers l'étranger, notamment vers les pays du Golfe.
- Quant à la main d'œuvre libanaise peu qualifiée, elle souffre de la concurrence de la main d'œuvre étrangère. Cette concurrence est d'autant plus préoccupante dans le contexte de la crise des réfugiés syriens qui représenteront entre 25% et 35% de la population libanaise fin 2014 selon les projections du HCR, et dont 75% sont illettrés ou sans qualification selon le Cesao.
- Selon la même étude de la banque mondiale, il ressort à partir des déclarations des employeurs et des employés, que le gap entre les compétences et qualifications des travailleurs au Liban et le besoin des entreprises est perçu comme vrai frein pour ces dernières. Ce gap est considéré comme la sixième contrainte majeure pour les entreprises libanaises\*\*.
- Les compétences manquantes sont techniques, cognitives et non cognitives: ordinateur, Office, autonomie, analyse numérique, langues étrangères, ...
- Entre autres, ce gap s'explique par le fait que les embauches se font majoritairement par contact personnel, mais aussi par le fait que les conditions de travail au Liban peinent à attirer les travailleurs les plus qualifiés (salaires bas, possibilités d'évolution professionnelle limitées, etc.)

\*: EES est l'Employer-Employee Survey réalisée par la banque mondiale en 2010 et basée sur le déclaratif des employeurs et des employés (cette étude fait partie du rapport de la banque mondiale « Good Jobs Needed », sorti en décembre 2012 et auquel le CRI a activement contribué)

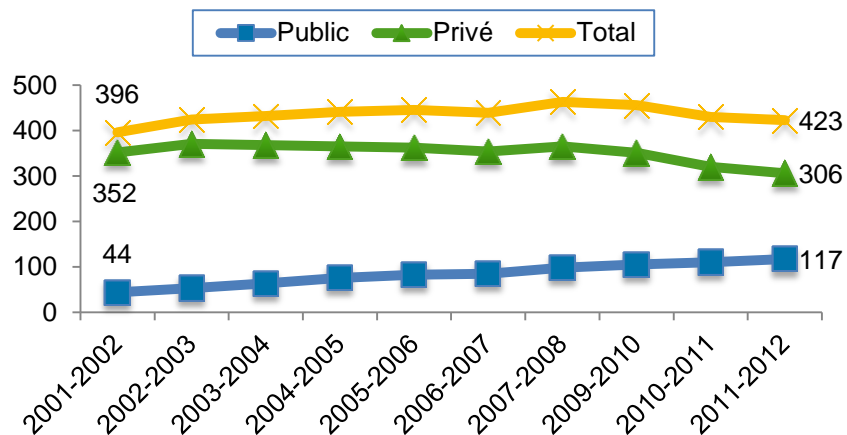
\*\* : enquête ICA au Liban (2009)

# ENSEIGNEMENT TECHNIQUE ET PROFESSIONNEL

L'enseignement technique montre une tendance à la croissance sur les 10 dernières années, en termes de nombre d'établissements et d'étudiants inscrits

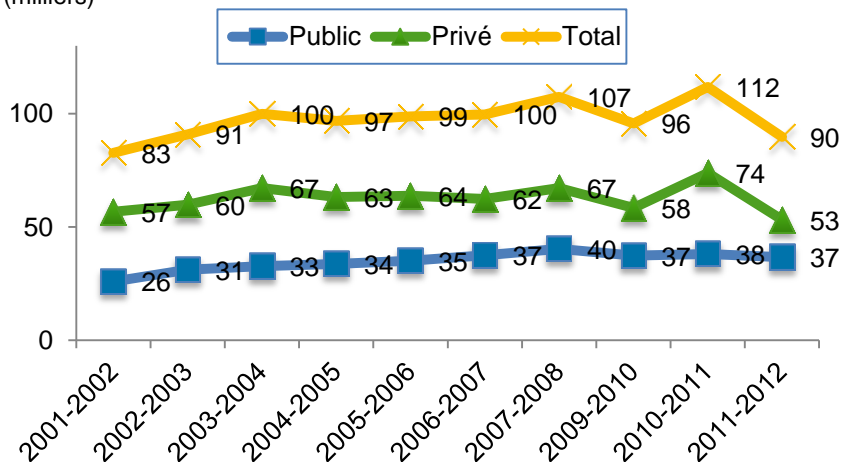
**Le nombre d'établissements a augmenté durant les 10 dernières années...**

(unité)

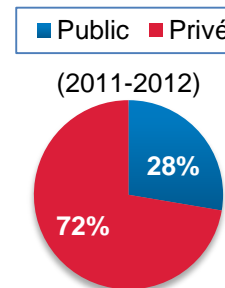
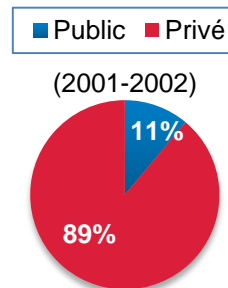


**L'évolution du nombre d'étudiants inscrits a été moins régulière...**

(milliers)

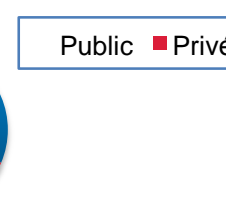
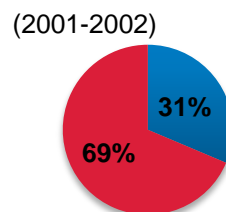


... notamment dans le public dont le nombre a presque triplé. Malgré cette augmentation, les établissements privés restent majoritaires (%)



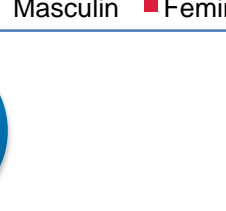
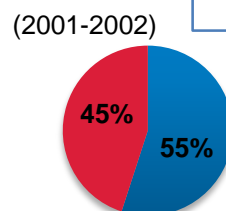
... avec une augmentation de la proportion d'étudiants inscrits dans le public...

(%)



... et une augmentation très timide de la proportion de femmes

(%)



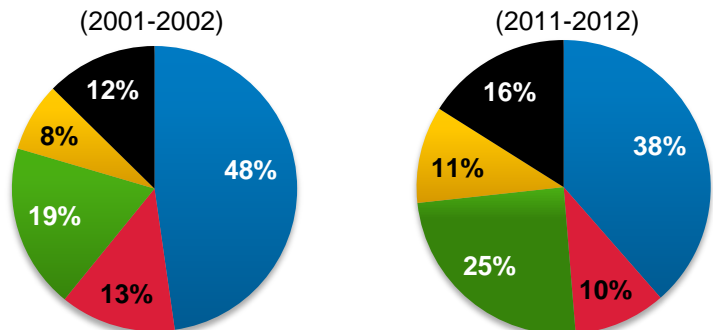
# ENSEIGNEMENT TECHNIQUE ET PROFESSIONNEL

La création d'établissements publics en région a été boostée après la guerre de 2006. Cependant, ses effets n'ont pas eu les répercussions souhaitées

Entre 2001 et 2012, plusieurs établissements, principalement publics, ont été construits en région...

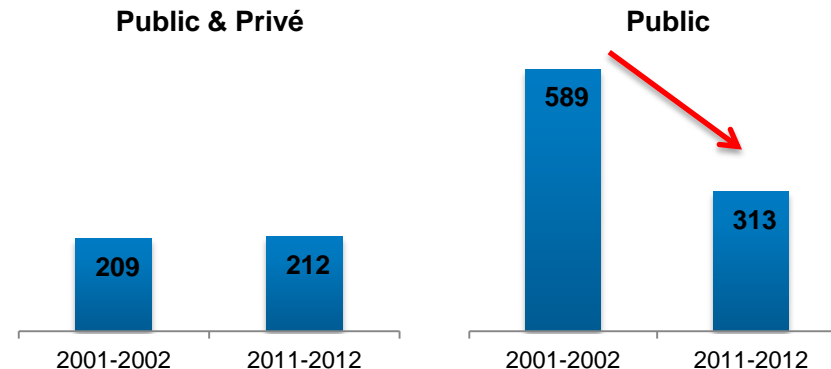
(unité), (public et privé)

■ Beyrouth et banlieue ■ Mont-Liban ■ Nord ■ Bekaa ■ Sud



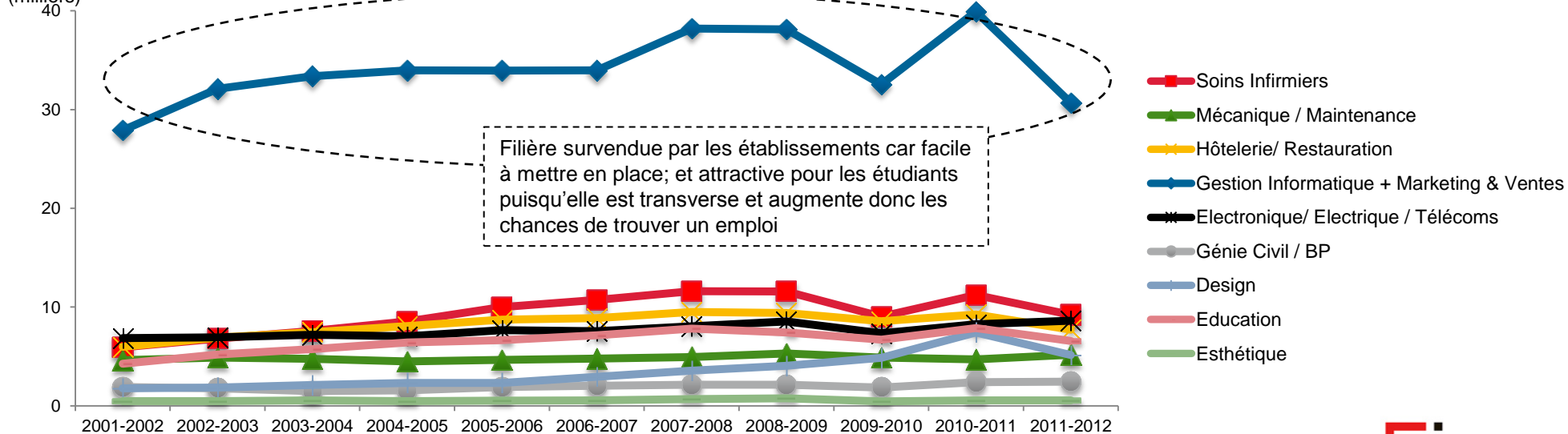
... Cependant, l'augmentation du nombre d'établissements publics a entraîné la chute du nombre moyen d'étudiants inscrits par établissement (Public) et donc l'augmentation des coûts

(%)



Entre 2001 et 2012, la répartition des étudiants inscrits par filière montre une tendance plutôt stable, avec la distinction constante de la filière Gestion Informatique qui représente à elle seule plus de 40% des étudiants inscrits

(milliers)

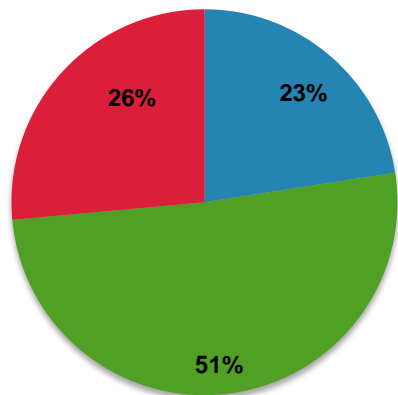


# ENSEIGNEMENT TECHNIQUE ET PROFESSIONNEL

Selon les chiffres, l'enseignement secondaire (BT) est le plus prisé par les étudiants, aussi bien en comparaison avec les autres niveaux d'enseignement technique qu'avec l'enseignement général.

Plus de 50%\* des étudiants inscrits à l'ETP suivent un cursus d'enseignement secondaire (BT, SP)

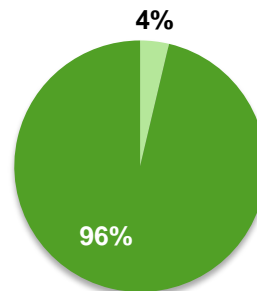
(%)



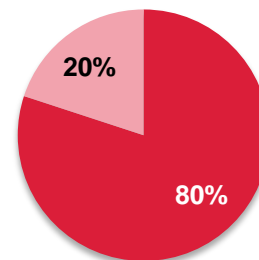
Au sein de chaque niveau d'enseignement, un seul type de diplômes représente la part la plus importante d'inscrits

(%)

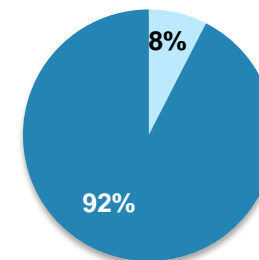
Secondaire



Supérieur



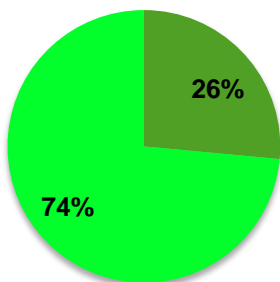
Complémentaire



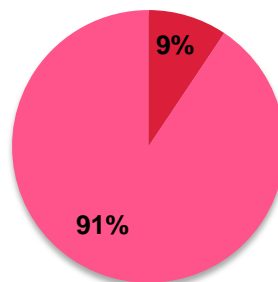
La part des étudiants inscrits à l'Enseignement Technique vs. l'Enseignement général est la plus importante au niveau de l'enseignement secondaire (26%)

(%)

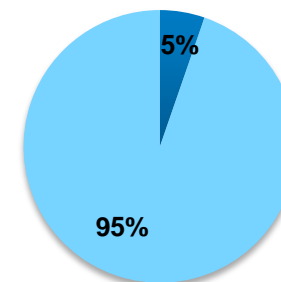
Secondaire



Supérieur



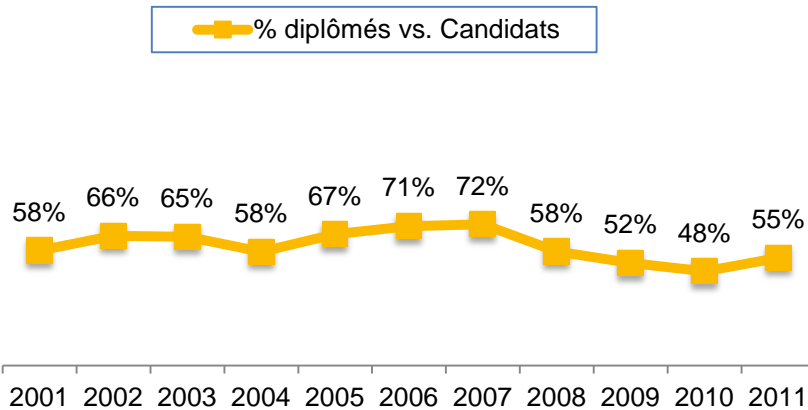
Complémentaire



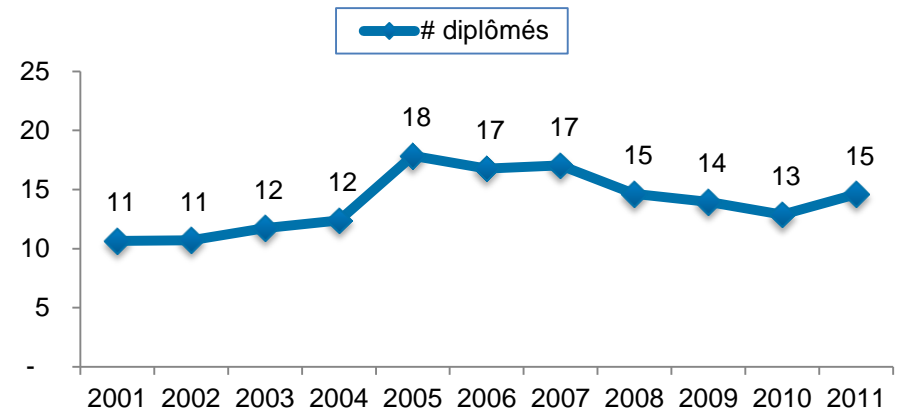
# ENSEIGNEMENT TECHNIQUE ET PROFESSIONNEL

Environ 14 000 étudiants de l'enseignement technique, sont diplômés chaque année, dont un nombre important débouche sur le marché de l'emploi

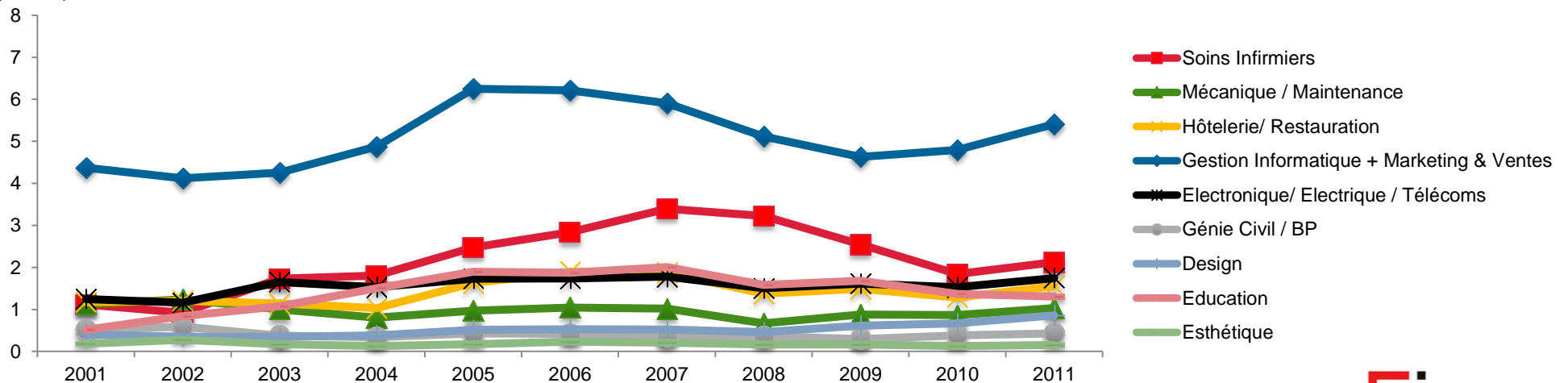
**Le taux de succès des candidats des diplômes techniques a chuté les dernières années**  
(%)



**En moyenne, l'Enseignement Technique produit 14000 diplômés par année en moyenne**  
(milliers)



**Hormis la formation transverse, survenue par les établissements, les filières « Soins Infirmiers » et « Electronique / Electrique / Télécoms » diplôment le plus grand nombre d'étudiants dont une grande partie débouche sur le marché de travail**  
(milliers)



# ENSEIGNEMENT TECHNIQUE ET PROFESSIONNEL

Malgré l'augmentation des chiffres liés à l'ETP au Liban, le secteur souffre de problèmes, liés à sa gouvernance et son financement, mais aussi aux « problèmes existentiels » de la société libanaise

## Principales caractéristiques

### Gouvernance, administration et financement

- Processus de décision très centralisé au sein de la DGVTE et du ministère.
- Pénurie de fonctionnaires au sein de la DGVTE (Direction Générale de l'Enseignement Technique et Professionnel), notamment sur des postes clés. Seulement 25%\* des postes sont pourvus.
- Manque de planification et de législations claires ouvrant le secteur aux investissements privés.
- Manque de participation du Conseil Supérieur de l'enseignement technique et professionnel (présidé par le ministre de l'éducation et incluant des représentants des autres ministères et administrations, de l'éducation et du secteur privé) et manque de leviers et mécanismes d'implémentation des politiques qui pourraient en sortir: sur les dernières années, le conseil ne s'est jamais réuni.
- Manque de moyens financiers au sein du ministère de l'éducation, notamment avec l'augmentation du nombre d'étudiants inscrits et celle des coûts globaux (budget couvrant à peine les RH)

### Compétitivité et image

- Problème d'image dans la société (de même dans tous les pays de la région) : l'enseignement technique et professionnel est mal vu par les étudiants eux-mêmes et par la société. Il est perçu comme la deuxième solution pour les étudiants qui ont des résultats scolaires insuffisants ou ceux qui n'ont pas accès à l'enseignement général.
- Compétition entre l'enseignement général et surtout l'enseignement universitaire: pour chaque 9 étudiants s'inscrivant à l'université, un seul s'inscrit à l'enseignement technique\*. Les employeurs même préfèrent les diplômés de l'éducation générale.
- Attractivité de l'apprentissage/ expérience vs. l'enseignement technique et professionnel pour acquérir les compétences nécessaires pour rentrer sur le marché du travail, notamment dans un contexte de perpétuelle et rapide évolution technologique: presque 50% des employés interrogés\*\* déclarent acquérir leurs compétences à travers l'expérience alors que seulement 25% à travers l'éducation.

\*: selon l'analyse du DIFID-WB, effectuée en Sept. 2003. Même si le pourcentage a évolué depuis 2003, il reste toujours loin des 100% de postes pourvus

\*\* : source Ministry of Vocational & Technical Education & CRI (à vérifier lors des entretiens au sein des ministères)



# ENSEIGNEMENT TECHNIQUE ET PROFESSIONNEL

Le secteur est orienté « offre » et il est décorrélé des besoins du marché du travail; de plus, il souffre d'un manque de qualité et d'efficacité interne et externe

## Principales caractéristiques

### Orientation et taille du secteur

- Taux de scolarisation bas (notamment à cause de la duplication de plusieurs spécialisations dans des établissements publics géographiquement proches)
- Taux d'abandon élevé, notamment pour des raisons économiques et financières (les étudiants sont effectivement incités à travailler et aider leur parents qu'à poursuivre leurs études)
- Ratios Elèves / Professeurs bas et varient entre établissements: perte d'efficacité et augmentation des coûts
- Système éducatif rigide, basé sur l'offre et non sur la demande

### Qualité et efficacité internes

- Instituteurs: peu formés, notamment aux pédagogies d'enseignement et majoritairement travaillant à temps partiel (fragmentation de l'enseignement).
  - *Illustration: seuls 17%\*\* des étudiants du LT pensent que les méthodes d'enseignement sont bonnes*
- Programmes: très académiques (manque de pratique); manque de rationalisation des spécialités (près de 100 spécialités dont une petite poignée attire la majorité écrasante des étudiants) et non adaptation de celles-ci aux besoins actuels du marché de travail.
- Installations: établissements dans des états délabrés (en moyenne 20 ans d'ancienneté, presque sans maintenance), manque de laboratoires et de matériels technologiques et équipements industriels

### Efficacité externe, réactivité et pertinence

- Gap entre le secteur de l'enseignement technique et professionnel et les besoins du secteur productif libanais
- Manque d'un réel partenariat, coordination et dialogue entre les établissements d'enseignement et les acteurs de l'économie libanaise et manque de facteurs incitant ces acteurs à adopter le concept de partenariat et jouer un rôle de conseil auprès des instances qui rédigent les politiques et curricula d'enseignement.
- Manque de centres de formation pour le marché de l'emploi (adaptation et amélioration continue des compétences des employés)

\*: selon l'analyse du DIFID-WB, effectuée en Sept. 2003. Même si le pourcentage a évolué depuis 2003, il reste toujours loin des 100% de postes pourvus

\*\* : Tracer Study and Needs Assessment, MORC consortium (Mai 2004)

# ENSEIGNEMENT TECHNIQUE ET PROFESSIONNEL

Le secteur manque de planification et de contrôle, mais également de coordination interne et externe et d'accompagnement des étudiants

## Principales caractéristiques

### Planification et contrôle

- Manque de planification à long terme :
  - *En l'absence de politique claire et précise ainsi que d'études terrains et/ ou de recensement des besoins du marché de travail, la décision de création des établissements publics et le choix de la localité géographique et des spécialisations, risque souvent d'être prise au hasard et pour des considérations politiques.*
- Manque de moyens et ressources pour le contrôle des établissements publics et privés (en 2002\*, les établissements publics ont eu un taux de succès de 80% vs. 20% dans les établissements privés)
- Manque de standards et d'accréditation (notamment pour les établissements privés)
  - *Profitant de cette situation, plusieurs établissements privés ont promu des spécialisations faciles à mettre en place et ne nécessitant pas d'investissements importants, créant ainsi une surabondance de diplômés*

### Coordination au sein du secteur éducatif

- Manque de coordination et de collaboration entre établissements publics et privés:
  - Proximité géographique d'établissements, spécialisations non synchronisées
  - Privé ne participe pas aux investissements nécessaires aux programmes d'enseignement liés au secteur industriel (nécessitant des équipements particuliers et des laboratoires spécifiques)
- Manque de ponts entre l'enseignement technique et professionnel et l'enseignement général: pas de vision claire ou un mécanisme transparent organisant les différents ponts.
- Formations courtes: malgré leur succès, elles n'ont pas été développées et améliorées et manquent de coordination avec les employeurs.

### Accompagnement des étudiants

- Manque d'accompagnement des étudiants durant leur enseignement technique et professionnel:
  - Pas de système ou de procédures d'accompagnement pédagogique et professionnel, pour aider et guider les étudiants en fonction de leurs capacités et leurs désirs ainsi que des besoins du marché de travail.
  - Pas de dispositions spécifiques pour accueillir les handicapés ou les doués en termes de programmes, matériel et ressources humaines.
- Manque de procédures de d'accompagnement pour suivre les diplômés sur le marché du travail

\*: selon l'analyse du DIFID-WB, effectuée en Sept. 2003.

# RECOMMANDATIONS GLOBALES ETP

Il est vital d'initier un chantier global de refonte de l'Enseignement Technique et Professionnel et ses transitions vers l'enseignement universitaire et le marché de l'emploi

Objectif	Moyens
<b>Bâtir une vision stratégique et se donner les moyens de l'implémenter et de l'évaluer régulièrement</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Travailler avec les différents acteurs de l'Enseignement Technique et Professionnel (Etablissements, Entreprises, Ordres, Experts, Centres de formation, autres ministères) afin de bâtir une vision stratégique intègre, claire, et transparente.</li><li>• Etudier la possibilité d'intégrer dans la vision les marchés de travail étrangers susceptibles de créer des opportunités pour les lauréats de l'ETP.</li><li>• Se doter des outils et moyens pour l'implémenter d'une façon méthodique et structurée. L'expérience passée montre qu'il y'a eu des visions écrites sur le papiers mais dont l'implémentation s'est heurtée à beaucoup d'obstacles empêchant sa réalisation d'une façon efficace.</li><li>• Evaluer la vision régulièrement, les succès et les échecs afin d'en tirer des leçons dans la phase d'implémentation.</li></ul>
<b>Construire un réel partenariat avec les entreprises</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Impliquer les entreprises (PME, Grands groupes Libanais, Multinationales) en amont et en aval des réformes de cursus, dans les initiatives de stages et de parrainage ainsi que celles d'insertion des lauréats dans le marché du travail.</li><li>• Activer la cellule responsable de faire le lien entre le ministère, les établissements scolaires et les entreprises au sein de la Direction Générale de l'ETP (ministère de l'Education et de l'Enseignement Supérieur)</li><li>• Mettre en place des entités d'orientation et de suivi des étudiants (stages, alternance et insertion professionnelle)</li></ul>
<b>Améliorer les conditions de travail au Liban</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Un réel décalage existe aujourd'hui entre le niveau des salaires et le coût de la vie. Ainsi, le vrai problème est plus lié aux conditions générales du travail salarial qu'à un manque de débouchés.</li><li>• Dans ce contexte, l'amélioration des conditions de travail des lauréats de l'ETP et l'encouragement des investissements pour une économie productive au Liban pourront aider les lauréats à trouver un meilleur emploi et mener une vie meilleure.</li></ul>
<b>Renforcer le contrôle et la coordination entre établissements</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Rationaliser le nombre d'établissements publics et les consolider en centres régionaux spécialisés, quitte à faciliter les déplacements des étudiants par la mise en place de solutions pour leur transport.</li><li>• Mieux contrôler les établissements privés (pré et post accréditation).</li><li>• Renforcer les relations des établissements entre eux et avec les employeurs au Liban et dans la région.</li></ul>
<b>Améliorer la qualité de l'enseignement</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Mettre en place des programmes de formation continue pour les instituteurs et rationaliser et régler les types de contrats pour garantir une meilleure qualité de l'enseignement.</li><li>• Améliorer la qualité et la maintenance des bâtiments et des équipements, ainsi que leur propreté.</li><li>• Donner une importance accrue à l'acquisition des langues et des compétences comportementales dans les cursus.</li><li>• Clarifier et faciliter les ponts avec l'enseignement universitaire.</li></ul>

# MONOGRAPHIE FILIÈRE ÉLECTRONIQUE / ÉLECTRIQUE / TÉLÉCOMS

## Carte d'identité filière

### Nombre d'étudiants inscrits en 2011\*

- 8,627 étudiants inscrits en 2011, soit
- 4% de plus qu'en 2010;
- 25% de plus qu'en 2001;
- Soit 11% du total des inscrits en 2011

### Nombre d'étudiants diplômés en 2011\*

- 1,743 étudiants inscrits en 2011, soit
- 14% de plus qu'en 2010;
- 40% de plus qu'en 2001;
- 12% du total des diplômés en 2011.

### Nombre de spécialités par niveau

- Une multitude de spécialités et de programmes, souvent décorrélés des besoins du marché
- En TS, électronique (système Dual) majoritaire
- En BP, électricité Immeubles majoritaire

### Etablissements d'enseignement

- Public
- Privé

### Critères de choix filière\*\*

- Préférence personnelle
- Choix basé sur le métier et/ ou l'expérience du père
- Conseil famille / amis

### Ponts éducation générale\*\*

- Possibles, mais requièrent de la préparation, notamment en terme de langues et de matières théoriques.
- Plus faciles suite au TS (plutôt que directement après BT)
- Ponts vers diplôme d'ingénieur, notamment au

### « Succès » stories\*\* 1

- Système Dual « DSME », programme développé par l'état Libanais en partenariat avec l'Allemagne
- Projet « Seeds of hope », développé par Schneider en collaboration avec l'IECD
- Ponts avec le CNAM

### Débouchés de la filière\*\*

- Les débouchés de la filière sont nombreux, cependant une meilleure coordination entre entreprises et établissements permettra de mieux former les lauréats aux besoins réels du marché.
- Exemples de débouchés: usines / industrie (à renforcer), Opérateurs télécoms, Maintenance (ascenseurs, électronique, ...), PME dans l'électricité et les télécoms, Profession libérale

### Quelques idées clés pour soutenir la filière\*\*

- Mettre en place des centres de recherche et de parrainage de projet de la part des entreprises
- Réfléchir à un dispositif permettant d'intégrer les diplômés TS de la filière dans l'Ordre des Ingénieurs, avec un statut « techniciens »
- Rationaliser les spécialisations
- Moderniser les programmes et les équipements

### Niveau de salaire à la sortie de la filière\*\*

- Niveau secondaire (BT, SP): entre 500\$ et 700\$
- Niveau supérieur (TS, LT): entre 800\$ et 1000\$
- En comparaison avec le niveau Ingénieur dont le salaire varie entre 1200\$ à 1500\$

*Estimation basée sur une analyse qualitative, les résultats des entretiens et les avis d'experts*

# MONOGRAPHIE FILIÈRE ÉLECTRONIQUE / ÉLECTRIQUE / TÉLÉCOMS

La filière a besoin d'un lifting de ses spécialisations et programmes, un réel partenariat avec les entreprises et l'expansion des « success stories »

Thématique	Détails et illustrations des problématiques
<b>Qualité de l'enseignement: programme</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Le programme manque de flexibilité et de modernisation (nouvelles technologies, logiciels spécialisés, langues, cas pratiques etc.)</li><li>• Le programme ne forme pas les étudiants aux compétences de type relationnels nécessaires dans le monde du travail: travail d'équipe, communication, prise d'initiative, compétences analytiques, etc.</li><li>• Le passage de 3 à 2 ans (cursus TS) a rendu le programme très intensif aussi bien pour les professeurs que pour les étudiants et n'a pas été accompagné de la conduite du changement nécessaire</li></ul>
<b>Qualité de l'enseignement: instituteurs</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Bon niveau académique, moyenne d'âge élevée, dans certains cas manque de pratique. Nécessité de mettre en place de façon régulière des formations continues à destination des instituteurs (pour mettre à jour leurs connaissances).</li><li>• Le nombre important d'instituteurs à temps partiel augmente le sentiment de désengagement chez les instituteurs et dissuade les directions d'établissements d'investir dans leur encadrement et formation.</li></ul>
<b>Qualité de l'enseignement: équipements, bâtiments et installations</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Les équipements sont généralement anciens et surtout mal entretenus. Par exemple, les étudiants de certains établissements travaillent toujours sur des télévisions cathodiques avec écrans noir et blanc!</li><li>• D'une manière générale, la qualité des installations et bâtiments des établissements publics est très mauvaise (manque de maintenance, saleté, ). Ceci renforce le sentiment d'infériorité auprès des étudiants de l'éducation technique.</li></ul>
<b>Gouvernance et Processus</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Les établissements publics souffrent du manque de vision et de stratégie au sein du ministère de l'éducation et de l'enseignement supérieur et du manque actuel d'effectifs au ministère.</li><li>• Le processus d'accréditation des établissements privés gagnera à être revu afin d'augmenter la sélectivité et le contrôle</li></ul>
<b>Synergies et Coordination</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Avec la multiplication non étudiée des établissements publics au cours des dernières années, ces derniers se font la compétition et ne se coordonnent pas assez</li><li>• Aucune coordination / communication ne se fait entre établissements publics et privés</li></ul>
<b>Orientation</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Il n'existe pas d'instance d'orientation des étudiants que ce soit lors du choix de leur spécialisation (certains étudiants ignorent même l'existence de certaines spécialisations), et de la recherche d'un stage ou d'un emploi.</li></ul>
<b>Opportunités</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Selon la majorité des acteurs rencontrés, les lauréats de la filière trouvent facilement du travail. Certains trouvent même du travail avant d'obtenir leur diplôme. La durée maximum pour trouver un travail est estimée à 5 mois.</li><li>• Le vrai problème que rencontrent les lauréats de cette filière est de trouver un emploi durable dans de bonnes conditions: salaires, horaires, reconnaissance, évolution professionnelle, avantages sociaux, etc.</li></ul>

# MONOGRAPHIE FILIÈRE ÉLECTRONIQUE / ÉLECTRIQUE / TÉLÉCOMS

Un certain nombre de mesures devraient être prises par les différents acteurs de la filière afin de booster son potentiel

Objectifs	Moyens
<b>Booster la filière</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• La filière est une filière à potentiel, avec une possibilité de servir les besoins du marché Libanais ainsi que certains marchés de travail à l'étranger (niveau des langues à améliorer et pays à sélectionner)</li></ul>
<b>Rationaliser les spécialités, revoir les cursus et moderniser les programmes</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Rationaliser les spécialités autour d'un nombre limité de cursus pouvant aboutir à des spécialisations différentes en dernière année d'étude</li><li>• Refondre les programmes, notamment au regard du passage de l'enseignement TS de 3 à 2 ans. En parallèle de cette refonte, une conduite du changement devra être menée auprès des directions des établissements, des professeurs et des étudiants</li><li>• Moderniser les programmes, notamment dans le domaine des nouvelles technologies (3G, digital, etc.) et ceci ira en parallèle avec une rationalisation et une modernisation des laboratoires et de leurs équipements</li><li>• Mettre en place le cursus en crédits (au moins pour le niveau TD) donnant plus de flexibilité aux étudiants</li></ul>
<b>Encourager l'apprentissage et l'innovation et se tourner vers les métiers d'avenir</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Généraliser les initiatives d'alternance et d'apprentissage, notamment dans les spécialités à fort caractère technologique (système Dual, Seeds of Hope, etc.). Par exemple, à court terme, étendre le système Dual à d'autres établissements et d'autres spécialités de la filière, notamment celles dans les télécommunications.</li><li>• Mettre en place des centres de recherche technologiques visant à encourager la recherche et le développement, en partenariat avec les entreprises.</li></ul>
<b>Faciliter l'insertion des lauréats dans le marché de l'emploi et améliorer leurs conditions de travail</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Le marché de l'emploi des lauréats de la filière se compose des PME libanaises (+ de 95% des entreprises au Liban), des grandes entreprises libanaises et multinationales et d'entreprises basées à l'étranger. En partant de ce postulat:<ul style="list-style-type: none"><li>• Créer une association des PME et des entrepreneurs (startups) leur permettant de soutenir collectivement l'intégration des lauréats dans le milieu professionnel</li><li>• Créer un réel partenariat de collaboration et de coordination avec les grandes entreprises libanaises et les multinationales</li><li>• Faciliter l'insertion des lauréats dans des marchés de travail ciblés à l'étranger</li></ul></li><li>• Améliorer les conditions de travail des lauréats à travers une meilleure structuration du marché, des règles transparentes et un meilleur contrôle des pratiques.</li><li>• Envisager l'intégration des lauréats de la filière dans l'Ordre des ingénieurs au Liban, avec un statut de « technicien », visant à faire bénéficier ces lauréats des avantages sociaux de l'Ordre et de la structuration du marché de l'emploi</li></ul>

# MONOGRAPHIE FILIÈRE SOINS INFIRMIERS

## Carte d'identité filière

### Nombre d'étudiants inscrits en 2011\*

- 9,214 étudiants inscrits en 2011, soit
- 17% de moins qu'en 2010;
- 55% de plus qu'en 2001;
- 12% du total des diplômés en 2011.

### Nombre d'étudiants diplômés en 2011\*

- 2,125 étudiants inscrits en 2011, soit
- 15% de plus qu'en 2010;
- 90% de plus qu'en 2001;
- 15% du total des diplômés en 2011.

### Principales spécialités par niveau

- BP: aide-soignant (l'étudiant a le choix de rentrer sur le marché du travail ou poursuivre BT)
- BT: Soins infirmiers
- Après le BT, l'étudiant a le choix de rentrer sur le marché du travail, de poursuivre TS ou sous certaines conditions poursuivre cursus universitaire)

### Etablissements d'enseignement

- Public
- Privé

### Université vs. Technique

- Une vingtaine d'établissements techniques offrent des diplômes (BT/ TS) dans la filière vs.
- Une dizaine d'universités

### Ponts éducation générale\*\*

- Possibles et même encouragés dans certains établissements privés qui orientent leurs élèves vers l'université après le BT
- Pont possible après le TS: pour être dispensé de 50% des cours universitaires, il faut avoir plus que 12 de moyenne sur l'examen TS

### « Succès » stories\*\*

- Création de l'Ordre des Infirmiers en 2002 après 40 ans de persévérance (1<sup>ère</sup> loi votée en 1962).
- Création d'établissements privés d'enseignement de la filière dans certains hôpitaux pour répondre à leurs besoins

### Débouchés de la filière\*\*

- Les débouchés de la filière sont très nombreux, notamment dans les hôpitaux qui souffrent d'un manque en personnel infirmier qualifié
- D'autres débouchés existent : centres de soins, centres de réadaptation, maisons de retraite, santé scolaire et santé du travail, soins à domicile

### Quelques idées clés pour soutenir la filière\*\*

- Soutenir l'action de l'Ordre des Infirmiers, et notamment officialiser la grille des salaires et mettre en place la convention collective.
- Aider les établissements à attirer des étudiants dans la filière (exemple: l'ITFL a la structure idéale pour accueillir des élèves – professeurs, laboratoires, encadrement – mais souffre d'une image de marque à redresser\*\*)

### Grille de salaire à la sortie de la filière\*\*

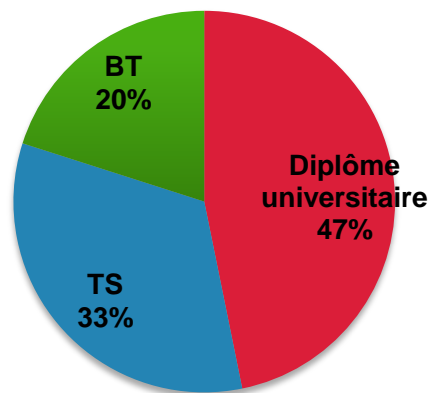
- Niveau secondaire (BT): 675\$, soit 150% du salaire minimum officiel
- Niveau supérieur (TS): 1058\$, soit 225% du salaire minimum officiel
- Les hôpitaux rencontrés parlent d'une augmentation de salaire de 10% à 15% pour les détenteurs de diplômes universitaires

*Selon la recommandation de l'Ordre des Infirmiers (pas de loi)*

# MONOGRAPHIE FILIÈRE SOINS INFIRMIERS

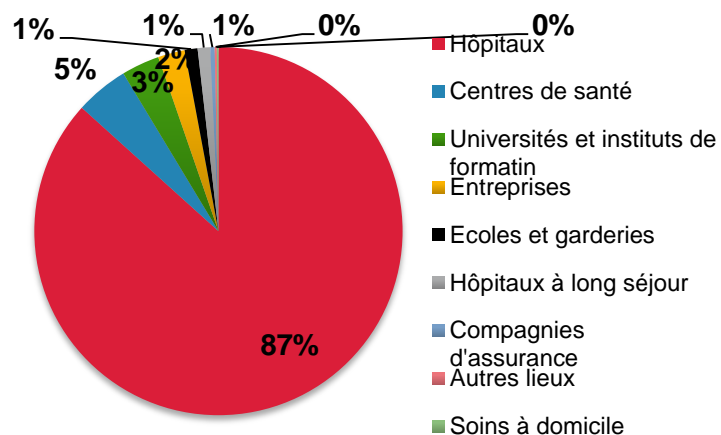
Il existe aujourd'hui une réelle dualité entre l'enseignement technique supérieur (TS) et l'université ainsi qu'une concentration des débouchés dans les hôpitaux: 2 points à être adressés par les acteurs clés de la filière

Université vs. TS (filière technique)



- Il existe aujourd'hui une réelle compétition entre Enseignement Technique diplôme TS et Université.
- Certains établissements techniques privés ne dispensent pas le diplôme TS et encouragent leurs étudiants à poursuivre leurs études à l'université, qui ouvre de meilleurs débouchés et des meilleures conditions de travail (seuls les diplômés de l'université peuvent se spécialiser, certains hôpitaux reconnus au Liban refusent les diplômés de l'ETP)
- Le ministère devrait trancher sur la pertinence de garder le cursus TS ou réorienter les étudiants souhaitant continuer leurs études infirmières vers l'université.

Débouchés de la filière « Soins Infirmiers »



- Concentration des débouchés dans les hôpitaux, malgré une diversification des possibilités à potentiel (soins à domicile, écoles, etc.)
- Baisse du nombre d'étudiants qui souhaitent intégrer la filière à cause de l'image non valorisée de l'infirmier dans notre société et des conditions difficiles de travail.
- Baisse de la durée de travail des infirmiers et départs à l'étranger.
- Dans ce contexte, nous risquons une pénurie d'infirmiers au Liban et le rôle de l'Ordre des infirmiers devient central.



# MONOGRAPHIE FILIÈRE SOINS INFIRMIERS

Afin d'attirer plus d'étudiants, la filière devrait améliorer les programmes, l'environnement de l'enseignement et les conditions de travail en capitalisant sur le rôle de l'Ordre des Infirmiers

Problématiques	Détails et illustrations des problématiques
<b>Programme</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Le passage du programme de TS de 3 à 2 ans, sans conduite de changement, pose un problème.</li><li>• Le suivi des stages et l'orientation des étudiants par les établissements restent limités.</li><li>• Manque de compétences de types relationnels: travail d'équipe, motivation, présentation orale et écrite, conduite, etc.</li><li>• Mauvaise image de la filière de la part des acteurs rencontrés qui parlent d'une baisse de la qualité de l'enseignement: «un infirmier sur dix est du niveau attendu », «il est facile de trouver un infirmier, mais difficile de trouver un de qualité »</li></ul>
<b>Environnement de l'enseignement</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• La filière manque de stratégie, de vision et de contrôle de la part de la DG VTE du ministère de l'enseignement.</li><li>• La filière manque de clarté dans les rôles et responsabilités.</li><li>• La filière n'arrive pas à attirer un nombre suffisant d'étudiants prêts à s'investir dans le domaine.</li><li>• Le transport des élèves pose un vrai problème pour les étudiants aux ressources limitées</li></ul>
<b>Synergies et coordination</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Le rôle de l'Ordre des infirmiers n'est pas activé au maximum. Ses recommandations ne sont pas votées comme des lois contraignantes pour les entreprises (grille de salaires, etc.)</li><li>• Manque de communication et de collaboration entre la DG VTE et l'Ordre des Infirmiers (aucune communication n'est établie pour le moment)</li><li>• Manque de coordination entre les différents acteurs de la filière (entreprises, établissements, ministères)</li><li>• Manque de coordination entre les ministères de l'éducation et de l'enseignement supérieur et celui de la santé</li></ul>
<b>Opportunités</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Il est facile de trouver du travail pour les lauréats de l'éducation technique, notamment dans les hôpitaux. Cependant les conditions de travail sont mauvaises:<ul style="list-style-type: none"><li>• Salaires bas, droits limités, pas de reconnaissance, pas de sécurité sociale</li></ul></li><li>• Concernant les infirmières seniors, peu nombreuses dans les hôpitaux:<ul style="list-style-type: none"><li>• Les hôpitaux ont une tendance à se débarrasser d'elles après 45 ans (malgré leurs connaissances, elles sont considérées comme moins performantes et susceptibles de supporter la pression du métier)</li><li>• Elles ont tendance à quitter le secteur, dont les conditions sont incompatibles avec une vie de famille.</li></ul></li><li>• Dans une facture d'hôpital, les médecins sont facturés à part. Quant au coût des infirmières, lui fait partie du coût de la chambre... Ce qui traduit la marginalisation et la non reconnaissance du rôle de l'infirmière, et contribue à l'image négative qu'ont autant les médecins que les individus d'elle.</li></ul>

# MONOGRAPHIE FILIÈRE SOINS INFIRMIERS

Il y'a un réel besoin d'infirmières qualifiées au Liban sur lequel les responsables devraient capitaliser pour améliorer la qualité de l'enseignement et structurer son potentiel

Objectifs	Moyens
<b>Améliorer le niveau de l'éducation, l'articulation éducation technique et éducation générale et renforcer le contrôle des établissements</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Améliorer le niveau de l'enseignement technique au sein de la filière et œuvrer à améliorer son image auprès des employeurs:<ul style="list-style-type: none"><li>• Etre plus sélectif dans l'acceptation des étudiants et améliorer le niveau d'encadrement des étudiants (établissements)</li><li>• Généraliser et renforcer la formation continue des instituteurs (établissements / ministère)</li><li>• Dispenser des cours en langue étrangère (français ou anglais)</li><li>• Hausser le niveau de l'examen officiel et renforcer le contrôle des établissements (ministère)</li></ul></li><li>• Optimiser les parcours de la filière et notamment les ponts avec l'éducation générale:<ul style="list-style-type: none"><li>• Il existe une dualité TS/ diplôme universitaire. Certains établissements ne dispensent pas le diplôme TS et orientent leurs étudiants vers des diplômes universitaires. Nous recommandons de trancher ce point (ministère) et dans le cas où le TS est supprimé, mettre en place des dispositifs pour faciliter les ponts avec les universités.</li><li>• Revoir le statut du programme LT, qui est non reconnu à ce jour par le ministère de la santé.</li></ul></li></ul>
<b>Renforcer la coordination entre les différents ministères</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Plusieurs ministères sont concernés par la filière et principalement le ministère de l'Education et de l'Enseignement Supérieur (MEHE) et le ministère de la santé. Ces ministères devraient mieux coordonner les initiatives ayant des impacts mutuels, comme par exemple le passage du diplôme TS de 3 à 2 ans: sur ce point, le ministère de la santé exige une formation supérieure de 3 ans afin de pouvoir exercer le métier d'infirmier... On est donc dans un vide législatif concernant le passage du diplôme TS de 3 à 2 ans.</li></ul>
<b>Soutenir l'action de l'Ordre des Infirmiers au Liban</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• La création de l'Ordre des infirmiers en 2002 est un réel succès pour la filière, sur lequel les acteurs concernés devraient capitaliser.</li><li>• Communiquer, échanger, collaborer et se coordonner entre la Direction Générale de l'Enseignement Technique (ministère) et l'Ordre des infirmiers (contact presque inexistant à ce jour).</li><li>• Renforcer le rôle de l'Ordre dans l'amélioration de la qualité de l'enseignement et ses conditions:<ul style="list-style-type: none"><li>• Capitaliser sur la connaissance de l'Ordre du marché de travail pour mieux cerner ses besoins et y répondre à travers des réformes ciblées basées sur les données du marché de travail</li><li>• Inclure l'Ordre dans les décisions de réforme des cursus et programmes (à minima pour information et avis)</li><li>• Utiliser l'Ordre en tant que pont entre les établissements scolaires et les entreprises</li></ul></li><li>• Renforcer le rôle de l'Ordre visant à structurer et améliorer les conditions de travail des infirmiers:<ul style="list-style-type: none"><li>• Voter une loi rendant la recommandation de l'Ordre concernant la grille des salaires obligatoire</li><li>• Aider l'Ordre à mettre en place une convention collective pour les infirmiers (et la rendre obligatoire)</li></ul></li></ul>
<b>Diversifier les débouchés de la filière</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Renforcer et structurer les débouchés des infirmières en dehors des hôpitaux, en collaboration avec l'Ordre des infirmiers. Débouchés à étudier: soins à domicile, dispensaires, écoles, industrie, ministère de la santé, recherche, enseignement...</li></ul>

# ANNEXES



## Principales sources de la phase 1

### Sources de la phase 1 de l'étude

- Liste non exhaustive des études analysées lors de la première phase :
  - Base de donnée du CPRD
  - Recensement des établissements (1996, 2004)
  - Enquêtes statistiques nationales auprès des ménages (CAS 1996, 2004 et 2007; USJ 2001 et 2007)
  - Enquêtes statistiques nationales pilotés par le CRI:
    - Les micro et petites entreprises, 2004 - Economic and Research Forum (ERF)
    - Le marché du travail formel et informel, 2011 - Banque Mondiale
    - La transition vers le marché du travail, 2012 - CRI et LCPS
    - Les besoins des petites et moyennes en entreprises, 2006 - CRI, Ministère de l'Economie
  - Assessment of the Labour Market Information System in Lebanon, 2010 – CRI, BIT
  - La Stratégie Social Nationale du Liban, 2009 – CRI, UNDP et Ministère des Affaires Sociales
  - Les différentes études récentes publiées par le secteur public (ex: MEHE), privé (ex: Cabinets d'études) ou par les organisations internationales (UNICEF, UNESCO, Banque Mondiale, PNUD, etc.)
  - Le SDATL, en tant que cadrage général
  - GIZ
  - ...

### Indications sur la disponibilité des données au Liban

- Très peu de statistiques officielles décrivent les différents indicateurs de performance de l'éducation au Liban, et plus spécifiquement celle de l'éducation technique et de la formation professionnelle.
- Les seules données quantitatives disponibles sont celles du CRDP Centre de Recherche et de Développement Pédagogiques, organisme reportant au Ministère de l'Education et de l'Enseignement Supérieur. Ces données sont limitées en nombre (les données sont brutes, pas suffisamment de données croisées), et elles sont disponibles en version papier uniquement.
- Le travail effectué sur la partie quantitative a été de regrouper tous les rapports issus du CRDP depuis l'année 2000, de les compiler et d'en extraire sur Excel les données pertinentes pour notre étude.
- Les données concernant l'insertion professionnelle des diplômés de l'Enseignement Technique sont presque inexistantes. Pour palier à cette insuffisance de données, nous avons spécifié une partie de notre analyse « terrain » lors des différents entretiens avec les étudiants diplômés, les établissements et les responsables et experts afin de recueillir leur propre évaluation de l'insertion professionnelle dans les filières soins infirmiers et électronique/électrique/télécoms.
- L'analyse quantitative a été accompagnée d'une analyse qualitative basée sur les différentes études disponibles ainsi que la phase terrain qui nous a permis de confirmer certaines conclusions et d'en identifier un certain nombre, notamment en relation avec l'insertion professionnelle des lauréats de l'éducation technique
- Le choix des filières à approfondir a été basé, à la fois sur l'analyse quantitative ainsi que qualitative, et a été validé par l'AFD au Liban et Paris.



## Listes d'entretiens effectués dans le cadre de la phase 2

<b>Electronique / Electrique / Télécoms</b>	<b>Qualificatif</b>	<b>Nom</b>
<b>Etudiants inscrits</b>	BT Electronique	Firas Eid
	TS Electronique	Ahmad Kaaik
	BT Electricité	Mahdi Lamaa
	TS Electronique	Nemer Hidar
	TS Electricité	Ahmad Ali Dakosh
	BT Electronique	Jaafar Harrer
	TS Electronique	Mahmood Al Jawad
<b>Etudiants diplômés</b>	BT Electricité	Michel
	BT Electricité	Youssef Sfeir
	TS Electricité	Charbel Boutros
	BT Electrotechnique	Frédéric Assaf
	TS Electricité	Maroun Sebale
<b>Etablissements (public)</b>	Directeur et Professeurs	Dikweneh
	Directeur et Professeurs	IPNET - Institut Pédagogique National de l'Education Technique
	Directeur	Institut Industriel et Technique de Bir Hassan
	Directrice adjointe	Institut Cortbawi
<b>Ecoles (privé)</b>	Directeur	Mabaarat Al Imam Al Khou'i - Ma3had Ali Al Akbar lel ta3lim al Mihani
<b>Entreprises</b>	Responsable RH	Alfa, by Orascom
	Président	Technicat (PME)
	Responsable RH	Trust for Elevators

<b>Experts</b>	<b>Qualificatif</b>	<b>Nom</b>
<b>Ministères</b>	DG VTE au ministère de l'Education	Ahmad Diab
	Conseiller du ministre de la santé pour la planification et les programmes	Bahij Arbid

<b>Soins infirmiers</b>	<b>Qualificatif</b>	<b>Nom</b>
<b>Etudiants inscrits</b>	BT Soins Infirmiers	Issa el Sheikh
	TS Soins Infirmiers	Yehya Jaber
	BP Aide Soignante	Mariam Ghibril
	BP Aide Soignant	Nour Obeid
	BT Soins Infirmiers	Sami Chehadeh
<b>Etudiants diplômés</b>	BT Soins Infirmiers	Zainab Harb
	TS Soins Infirmiers	Raghida Yahfoufi
	BP Aide Soignante	Mayssa Fadel
	BT Soins Infirmiers	Samiha Harkouss
	TS Soins Infirmiers	Fathi Amuouni
<b>Etablissements (public)</b>	Directeur	Institut National des Soins infirmiers
	Directeur et Professeurs	École de Dikweneh
	Directrices, responsables pédagogiques et professeurs	Institut Technique Franco Libanais
<b>Ecoles (privé)</b>	Responsable admissions	Al Zahraa nursing school
<b>Entreprises</b>	Responsable Infirmières	Hôpital Zahraa
	Directrice	Hopital des Secours Populaires
	Responsable RH	Hôpital Makassed
	Responsable RH	Hôpital Sahel

<b>Experts</b>	<b>Qualificatif</b>	<b>Nom</b>
<b>Experts</b>	Présidente de l'Ordre des infirmiers	Helena Smeha Nowayhed
	Economiste et ancien Ministre de la Finance	Georges Korm
	Directeur Banque du Liban	Ghaleb Abou Mosleh
	Journaliste spécialisé dans l'ET (Annahar)	Nicole Tohme

### Principales caractéristiques

#### Problématique initiale

- La réforme du programme TS visant à réduire sa durée de 3 à 2 ans dans toutes les filières vient d'un constat que ce diplôme peine à attirer les étudiants qui préfèrent rentrer dans le marché du travail directement (généralement les étudiants de l'ET viennent d'un milieu social défavorisé et ont une pression financière importante pour subvenir à leurs besoins ainsi qu'à celle de leurs famille). Aussi, la réforme vise à faciliter les ponts TS -> université
- Ainsi, durant les dernières années, l'ET a vu son nombre d'étudiants baisser et son attractivité baisser.
- De ce constat, la DG VTE a décidé de tester une réforme visant à baisser le nombre d'années d'études TS de 3 à 2 ans

#### Situation actuelle

- Le ministère a piloté la réforme en constituant des comités spécialisés par filière. Un sentiment partagé par un certain nombre d'acteurs rencontrés donnent l'impression générale que la réforme a été faite sur des considérations personnelles (les réductions d'heures de cours ont été affectés par les intérêts de certains instituteurs de garder un niveau élevé d'heures de cours) et a donc été mitigée en fonction de la qualité des comités.
- Un autre sentiment partagé est la densité du nouveau programme: « c'est exactement le même programme de 3 ans qui doit maintenant être dispensé en 2 ans ». Aussi, la coordination des cours semble être affectée : des prérequis à certains cours sont dispensés en parallèle des cours dans le nouveau programme.
- Le point le plus frappant dans cette réforme c'est qu'elle a été communiquée aux établissements, instituteurs et élèves 1 semaine avant le début des cours sans aucune communication préalable, préparation ou conduite du changement auprès des différents interlocuteurs... "La réforme a été faite à la va vite, pour des raisons purement politiques sans concertation et collaboration avec les acteurs concernés".
- Effets:
  - Instituteurs dépassés et non prêts
  - Etudiants surchargés. Exemple: une semaine de cours (filiale télécoms) nécessite 20 heures de cours à l'université et 36 heures de cours en ET. Cette problématique est d'autant plus grave puisque beaucoup d'étudiants de l'ET travaillent en parallèle...
  - Impacts sur d'autres secteurs et ministères non pris en compte menant à un vide législatif. Par exemple, le ministère de la santé exige une formation de 3 ans afin de pouvoir exercer le métier d'infirmier...

#### Recommandation

- Impliquer des spécialistes de programmes d'enseignement techniques et des entreprises dans la réforme
- Accompagner la mise en place de la réforme par un programme de conduite du changement et de communication auprès des instituteurs (formation, manuels d'accompagnement, ...) et des étudiants (séances d'explication)
- Se coordonner avec les instances impactées par la réformes (ministères, entreprises, ...)