

Ministère de l'Education Nationale, de la Jeunesse et des Sports  
Centre National de Recherche et de Développement Pédagogiques  
Banque Mondiale

Projet d'Education Générale  
Phase de Préparation

Rationalisation de la Gestion des Ressources Humaines  
dans le Secteur de l'Enseignement Public (1.3)

LA GESTION DU CORPS ENSEIGNANT  
ET ADMINISTRATIF  
DANS L'ENSEIGNEMENT PRE-SECONDAIRE  
DU SECTEUR PUBLIC  
  
ASPECTS DU DESEQUILIBRE  
ET RATIONALISATION

Etude présentée par  
Thérèse EL HACHEM TARABAY  
Consultant

octobre 1998





<b>CHAPITRE VII : LES MATIERES D'ENSEIGNEMENT</b> .....	68
7.1. Distribution des enseignants selon le nombre de matières enseignées par enseignant .....	69
7.2. Les différentes combinaisons de la première et des secondes matières enseignées .....	71
7.2.1. L'arabe .....	71
7.2.2. Les mathématiques .....	72
7.2.3. Le français .....	73
7.3. Distribution des enseignants sur les matières par ordre de priorité de la matière .....	74
 <b>CHAPITRE VIII : L'EVALUATION DU SURPLUS EN PERSONNEL</b> .....	 75
8.1. La charge horaire réglementaire par fonction .....	76
8.2. Taux moyen d'utilisation du CEA par fonction et occupation .....	80
8.3. Le rapport maître/classe .....	81
8.3.1. Rapport maître/classe sur la base du nombre d'enseignants et de divisions .....	81
8.3.2. Le rapport maître/classe sur la base de la charge horaire hebdomadaire.	81
8.4. Evaluation du surplus en personnel .....	82
8.4.1. Evaluation du surplus sur la base des charges horaires .....	83
8.4.2. Evaluation du surplus sur la base du rapport maître/classe et du nombre de divisions et d'élèves .....	84
8.5. Coût du surplus en personnel .....	85
 <b>IX : CONCLUSION : QUELLES PERSPECTIVES POUR L'EVOLUTION DE</b> <b>L'EFFECTIF DU CORPS ENSEIGNANT ET ADMINISTRATIF ?</b> .....	  86
9.1. Départs à la retraite et licenciements .....	87
9.2. La mise en œuvre de la réforme éducative .....	88
9.3. L'évolution anticipée de la demande et de l'offre d'éducation dans le secteur public .....	89
9.3.1. Au niveau de la demande .....	89
9.3.2. Au niveau de l'offre .....	90
 <b>X : LISTE DES TABLEAUX ANNEXES</b> .....	 92

## INTRODUCTION

Cette étude se fonde sur l'hypothèse qu'il existe dans le secteur public du système éducatif une inadéquation entre les lois organisant la gestion du personnel enseignant dans l'établissement d'une part, et les besoins réels en personnel et en établissements d'autre part. Il en résulterait un déséquilibre dans la distribution du personnel sur le plan quantitatif (surplus ou pénurie), qualitatif (niveau éducatif, spécialité) et par fonction, au niveau de l'établissement, du cas et de l'ensemble du système éducatif public.

Cette recherche se propose de mettre en lumière les multiples aspects de ce déséquilibre à travers une analyse des données statistiques portant sur le personnel enseignant et administratif et sur les établissements du secteur public rattachés à la direction de l'enseignement primaire. Elle s'appuie exclusivement sur les informations provenant du Bureau de recherches pédagogiques, du fichier du Corps Enseignant et Administratif, du fichier des Etablissements et du fichier des élèves du Service de statistique du CNRDP pour l'année 1996-1997. Ces trois fichiers ont été la source de toutes les données statistiques figurant dans cette étude et c'est sur leur seule base que ce travail a été élaboré.

Cette analyse s'est proposée de mettre en lumière les différents aspects de la répartition du personnel enseignant et administratif en fonction de l'âge, du sexe, de la situation matrimoniale, du statut dans l'emploi et de la fonction. Ces variables sont recoupées avec la distribution de ce personnel selon l'ancienneté dans le système et dans l'établissement, selon le lieu d'origine, de résidence et d'affectation, ainsi que selon le niveau éducatif, la spécialité, l'origine du diplôme et la formation en cours d'emploi.

De même, l'analyse s'est penchée sur la distribution du personnel enseignant et administratif selon le nombre d'heures de travail hebdomadaire fournies, par statut, fonction et nature de l'occupation. Mais les informations concernant les matières d'enseignement dispensées, et le ou les cycles dans lesquels l'enseignant exerce, bien que recueillies sur le même questionnaire adressé aux enseignants, sont néanmoins stockées sur un fichier annexe qu'il n'a pas été possible de fusionner avec le fichier de base. Aussi certains points n'ont-ils pu être développés, particulièrement ceux relatifs à la répartition des enseignants par cycles et matières d'enseignement en fonction de leur niveau éducatif, spécialité, âge, et ancienneté.

Concernant les salaires du personnel, cette donnée n'a pu être exploitée en raison de l'importante marge d'erreurs dans l'information figurant dans les fichiers. Il n'a pas été possible de l'éliminer et ceci a empêché son exploitation dans le cadre de cette étude.

En parallèle, nous avons étudié la répartition des établissements scolaires par taille, en fonction de leur nombre d'enseignants d'une part et de leur nombre d'élèves d'autre part, ainsi que leur distribution sur les cas.

Le recouplement de l'ensemble de ces variables nous a permis d'ébaucher un certain profil du personnel enseignant et administratif et de ses caractéristiques dominantes, d'une part, et d'autre part de dégager certains aspects du déséquilibre dans la gestion de ce personnel. Ce déséquilibre à plusieurs facettes a pu être sondé et évalué grâce à une série d'indicateurs que nous avons développés, et le surplus en personnel a pu être estimé. Le rapport coût-efficacité a été approché dans la mesure du possible. Toutefois, il reste à signaler que cette étude ne dépasse pas le cadre d'une analyse descriptive qui établit une sorte de diagnostic et de quadrillage du corps enseignant et administratif et du déséquilibre dont souffre sa gestion. Les outils et les données statistiques dont nous disposions ne permettaient pas d'approfondir ce diagnostic dans le sens d'une recherche sur les fondements historiques, politiques et socio-économiques, de la situation actuelle. Toute déduction dans ce sens aurait été hasardeuse, risquée et arbitraire sans l'appui d'études socio-économiques et historiques en parallèle. Or le cadre restreint de cette étude ne permettait pas ce développement.

Il est cependant nécessaire que ces études soient entreprises afin que notre connaissance du corps enseignant et administratif ne se limite pas aux seuls indicateurs, ratios et taux, bien que ces derniers soient absolument indispensables. Cette étude espère ouvrir des pistes de recherche dans ce sens. Tout en s'appuyant sur le quantitatif, notre connaissance devrait aussi se fonder sur des études sectorielles, régionales allant jusqu'au cas par cas. En effet, derrière le profil d'ensemble du corps enseignant et administratif qui se dégage de la présente étude, il existe sûrement une multitude de typologie qu'il est tout aussi important et intéressant de connaître afin que toute décision politique, administrative ou juridique soit prise à bon escient.

# Chapitre I

Données générales

## Introduction

En 1996-1997, le Liban comptait 2646 établissements scolaires :

942 établissements au secteur privé payant, 394 au secteur privé gratuit, et 1310 ( soit 50 %) au secteur public.

Les établissements du secteur public n'ont pas tous la même structure administrative et pédagogique car aucun de ces établissements ne possède tous les cycles réunis (1). Ceci induit plusieurs cas de figures :

En 1996-1997, la distribution de ces écoles selon les cycles les plus élevés qu'elles dispensent s'est faite selon 9 cas de figures :

**Tableau 1**  
**Distribution par cycle des écoles du secteur public**

Cycle (s) dispensé (s)	Total établissements du secteur public	Etablissements sur lesquels porte notre étude
1- Ecoles préscolaires	33	33
2- Ecoles primaires	44	44
3- Ecoles possédant les cycles préscolaire et primaire	324	324
3- Ecoles complémentaires	58	58
5- Ecoles ayant les cycles primaire et complémentaire	123	123
6- Ecoles ayant les cycles préscolaire, primaire et complémentaire	552	552
7- Ecoles secondaires	73	-
8- Ecoles complémentaire et secondaire	102	-
9- École ayant tous les cycles	1	-
	1310	1134

Les établissements sur lesquels porte cette étude appartiennent aux catégories 1 à 6. Ils sont au nombre de 1134.

Ces écoles accueillent 225913 élèves (soit 79.2 % des élèves du secteur public et 25.8 % du total des élèves du Liban). Ils se répartissent sur 10970 divisions.

(1) : à l'exception d'un établissement créé en 1996-1997

Notre étude porte en principe sur la gestion du personnel enseignant et administratif du secteur public dans chacun des cycles préscolaire, primaire et complémentaire. Mais l'hétérogénéité structurelle des établissements du secteur public ne permet pas d'isoler le personnel de chacun de ces cycles; d'autant plus que les écoles qui possèdent plus d'un cycle ont un personnel enseignant et administratif à cheval sur plusieurs cycles, plusieurs disciplines et plusieurs fonctions, ceci suivant les besoins et la situation particulière de chaque établissement.

L'ensemble du corps enseignant et administratif de l'enseignement général pré-universitaire au Liban comptait 68014 personnes en 1996-1997.

31091 (soit 45.7 %) exercent dans le secteur public. Parmi ces dernières, 25087 personnes exercent dans les écoles des catégories 1 à 6 (signalées plus haut), c'est à dire celles concernées par notre étude.

Nous les appellerons désormais CEA (Corps Enseignant et Administratif).

### 1.1. Répartition du CEA par âge, sexe, nationalité et situation matrimoniale (2)

L'âge moyen de la population du CEA est de 42.4 ans.

En effet, la grande majorité, 57 %, ont entre 35 et 49 ans, et seulement 14 % ont moins de 30 ans; 63 % ont 40 ans et plus.

C'est une population fortement féminisée; les femmes représentent les deux-tiers (66.3 %) de l'ensemble.

Cependant, ce taux est loin d'être homogène et varie considérablement d'une classe d'âge à l'autre :

**Dans les classes d'âge jeunes, ce taux atteint son maximum :**

Nous trouvons 96.7 % de femmes parmi le personnel âgé de moins de 20 ans et 93 % chez celui âgé de 25-29 ans. Mais ce taux diminue progressivement et régulièrement au fur et à mesure qu'on avance dans les classes d'âge. Les deux sexes s'équilibrent dans le groupe d'âge 50-54 ans puis les effectifs masculins deviennent plus nombreux parmi ceux âgés de plus de 54 ans. Nous détaillerons plus loin les causes de ce phénomène dans l'analyse de l'ancienneté et du recrutement.

**Le personnel du CEA est composé presque entièrement de nationaux (99.9 %).**

**Les trois-quarts de ce personnel sont mariés (73.4 %).**

Parmi les célibataires 82 % sont des femmes (ce qui est supérieur à la répartition moyenne par sexe). Et parmi les mariés 60.3 % sont des femmes, ce qui indique que le taux de célibat est nettement plus élevé chez les femmes qu'il ne l'est chez les hommes.

---

(2) : Annexes 1 à 6

## 1.2. Répartition par fonction et statut dans l'emploi <sup>(3)</sup>

Les 25087 personnes qui travaillent dans 1134 établissements se répartissent comme suit, suivant la fonction actuelle qu'elles exercent :

**Tableau 2**  
**Répartition du corps enseignant et administratif (CEA)**  
**par fonction**

	Fonction actuelle	Effectif	%
1	Enseignant	19761	78.7
2	Enseignant de réserve	1830	7.3
3	Directeur d'établissement	1102	4.4
4	Surveillant	1916	7.6
5	Administratif	257	1
6	Technicien de laboratoire	45	0.2
7	Assistant médical	74	0.3
8	Documentaliste	37	0.1
9	Non précisé	65	0.3
	Total	25087	100

Cette répartition révèle l'importance de l'effectif des enseignants de réserve (7.3 %) et des surveillants (7.6 %) et l'extrême faiblesse, sinon l'absence totale de personnel d'encadrement para-scolaire (conseiller pédagogue dans l'établissement, conseiller d'orientation dans l'établissement, technicien de laboratoire, coordinateur, documentaliste, etc. ...).

## 1.3. Répartition par fonction, sexe, âge et situation matrimoniale <sup>(4)</sup>

### 1.3.1. Répartition par fonction et sexe

La répartition du CEA diffère quelque peu par sexe, suivant la fonction occupée. Parmi les enseignants et les réservistes, la population féminine est dominante : 71.7 % de femmes parmi les enseignants et 64.6 % parmi les réservistes.

Par contre, parmi les directeurs et les surveillants c'est la population masculine qui est majoritaire. 75.3 % des directeurs sont des hommes et 63.5 % des surveillants.

---

(3) : Annexes 7 et 8

(4) : Annexe 9

Quant au reste du personnel administratif, les parts sont plus ou moins égales : 46.7 % d'hommes et 53.3 % de femmes.

Il semblerait donc que la fonction d'enseignement attire en majorité les femmes alors que celle de direction attire plus les hommes.

### 1.3.2. Répartition par fonction et âge

La moyenne d'âge du CEA est de 42.4 ans. Mais cette moyenne varie considérablement suivant la fonction actuelle du personnel. On observe que 56 % des enseignants sont âgés de 40 ans et plus contre 91 % des directeurs, 81.5 % des réservistes et 89 % des surveillants.

Le reste du personnel administratif est presque entièrement âgé de 40 ans et plus. Ce taux atteint 93 %. Donc, globalement, le corps enseignant est plus jeune que le corps administratif.

### 1.3.3. Répartition par fonction et situation matrimoniale

Le taux de célibat atteint 23.8 % en moyenne parmi la population du CEA mais varie considérablement suivant la fonction du personnel. Il est le plus élevé parmi les enseignants (27.3 %) et le plus bas parmi les directeurs (6.4 % seulement) et les surveillants (8.5 %). Chez les réservistes et le reste du personnel administratif il est de 13 %.

C'est donc chez les directeurs et plus généralement chez le personnel administratif qu'on trouve les plus faibles taux de célibat, probablement et en partie, en raison de leur âge moyen plus élevé.

## 1.4. Statut dans l'emploi

L'écrasante majorité du CEA a un statut de fonctionnaire :

Tableau 3  
Répartition du CEA suivant leur statut dans l'emploi

Statut	Effectif	%
1- Fonctionnaires	22919	91.6
2- Contractuels	1939	7.7
3- Bénévoles	95	0.4
4- Fonctionnaires et contractuels (*)	36	0.1
5- Non précisé	38	0.2
	25087	100

(\*) : Certains enseignants fonctionnaires peuvent, en plus de leur emploi, en exercer un autre sous contrat, dans le même établissement.

#### 1.4.1. Répartition par statut, fonction, âge et sexe (5)

La population des contractuels qui représente 7.7 % du CEA se retrouve presque dans sa totalité parmi les enseignants.

Cependant, on note la présence parmi les contractuels de 7 directeurs, 8 surveillants, un administratif et un assistant médical.

Les femmes sont plus nombreuses parmi les contractuels (75 %) que parmi les fonctionnaires (66 %), ce qui révèle le statut plus précaire des femmes dans le corps enseignant.

#### 1.5. Répartition par statut et caza (6)

Les enseignants contractuels sont au nombre de 1939 personnes et représentent 7.7 % du CEA.

Ils sont dans tous les cazas, à l'exception de celui de Koura dans le Nord. cependant, leur poids est différent selon le caza et la mohafazat :

- A Beyrouth, ils ne sont que 10 contractuels.
- Dans le Mont-Liban, ils sont 276 contractuels, localisés surtout à Aley (87), Baabda (71) et au Chouf (50).
- Dans le Nord, ils sont exactement 700 contractuels, ce qui représente 36 % du total. Ils sont entièrement localisés à Diniyé (177) et à Akkar (500), ce qui représente 20 % des effectifs de ce caza. Dans les autres cazas, ils sont presque absents (2 à Zegharta, 16 à Tripoli, 3 à Bechary et 3 à Batroun).
- Dans la Békaa, ils sont au nombre de 457, plus ou moins également répartis entre Baalbeck (160), Rachaya (106, ce qui compose le quart de ses effectifs) et Békaa Gharby (100). Tandis qu'à Zahlé (32) et au Hermel (59), ils sont peu nombreux. Cependant, au Hermel, ils représentent 23 % des effectifs de ce caza.
- Dans le Sud et Nabatiyeh, on trouve le quart des contractuels du Liban (25.6 %), presque autant que dans la Békaa. Ils sont surtout détachés à Sour (271), à Saida (104) et à Nabatiyeh (68).

---

(5) : Annexes 12 et 13

(6) : Annexe 14

## Chapitre II

Répartition des enseignants, des élèves  
et des établissements par Caza et Mohafazat

**Tableau 4**  
**Répartition des écoles, des élèves et des enseignants**  
**par Mohafazat (7)**

Mohafazat	Nombre d'établissements	%	Effectif d'élèves	%	Effectif d'enseignants	%
Beyrouth	47	4.1	11168	5	1450	5.8
Mont-Liban	239	21	47472	21	6888	27.5
Liban Nord	382	33.7	77518	34.3	7866	31.3
Békaa	224	19.8	34480	15.2	3787	15.1
Liban Sud + Nabatiyeh	242	21.4	55275	24.5	5096	20.3
<b>Total</b>	<b>1134</b>	<b>100</b>	<b>225913</b>	<b>100</b>	<b>25087</b>	<b>100</b>

La distribution des élèves, des établissements scolaires et des enseignants sur les Mohafazats montre une nette avancée du Liban Nord. On y trouve le tiers des établissements, le tiers des élèves et le tiers des enseignants.

La moins dotée est la Mohafazat de Beyrouth, en raison, probablement de la prédominance et de l'antériorité de l'enseignement privé dans la capitale.

Les quatre autres Mohafazats, celles du Mont-Liban, de la Békaa, du Liban Sud et Nabatiyeh, se partagent presque à égalité le reste des établissements (elles en accueillent chacune le cinquième). Cependant le Liban Sud et Nabatiyeh accueillent plus d'élèves (24.5 %) que le Mont-Liban (21 %) et que la Békaa (15.1 %). Alors que le Mont-Liban accueille plus d'enseignants (27.5 %) que ces trois autres Mohafazats (Békaa 15.1, Liban Sud et Nabatiyeh 20.3 %).

En définitive, la répartition des enseignants entre les Mohafazats se présente selon trois axes :

- 1- Beyrouth + Mont-Liban = 33.2 % des enseignants
- 2- Nord = 31.4 %
- 3- Sud et Nabatiyeh + Békaa = 35.6 %

La Mohafazat du Nord possède le double des enseignants de la Békaa et presque autant que Beyrouth et le Mont-Liban réunis. Dans les Mohafazats du Sud et de Nabatiyeh, il y a autant d'enseignants que dans la Békaa et Beyrouth réunis. Toutefois, des différences importantes existent au sein même de chaque Mohafazat :

**Concernant les cazas, 7 cazas parmi 26, c'est à dire le quart environ, regroupent 50 % des enseignants et 50 % des élèves.**

(7) : Annexes 15, 16 et 17

Akkar vient en tête, suivi de Tripoli, Baabda, Chouf, Metn, Baalbeck et Beyrouth. L'autre moitié des enseignants exerce dans les trois-quarts des cazas restant.

**Dans chaque Mohafazat apparaît un ou 2 cazas polarisant les effectifs d'élèves et d'enseignants.**

- Le Liban Nord est la région des contrastes : Dans cette mohafazat on trouve le plus grand nombre, ainsi que le plus petit nombre d'établissements, d'élèves et d'enseignants par caza de tout le Liban.

Ainsi, le caza de Akkar occupe la première place au Liban. Il regroupe 138 établissements (12.2 % des établissements du Liban), 2518 enseignants (10 %) et 30163 élèves (13.3 %).

Tandis que le caza de Bécharry occupe la dernière place au Liban. Il n'a que 8 établissements, 160 enseignants et 610 élèves seulement.

Le caza de Tripoli occupe la seconde place prééminente : il accueille 2139 enseignants (8.5 %), 82 établissements (7.2 %) et 25364 élèves (11.2 %). De surcroît ce caza a le nombre moyen le plus élevé d'élèves par établissement au Liban – 390 – devant la capitale Beyrouth ainsi que tous les autres cazas.

- Dans le Mont-Liban, les cazas du Chouf et de Baabda regroupent le plus grand nombre d'établissements 58 et 57 successivement, d'enseignants 1772 et 1572 soit 13 %, et d'élèves 16337 et 11161 soit 12.2 %.

Les cazas de Baabda (7.1 %) et du Chouf (6.3 %) occupent la troisième et la quatrième place successivement et concentrent à eux deux 13.3 % des enseignants.

- Dans la Békaa, c'est le caza de Baalbeck qui a le plus grand nombre d'élèves, d'établissements et d'enseignants et le caza de Hermel le plus petit nombre.

Le caza de Zahlé vient en seconde place mais il a le nombre moyen le plus élevé d'élèves par établissement de toute la Békaa.

- Dans le Sud et Nabatiyeh, les cazas de Saida, Sour et Nabatiyeh, de par le nombre important de leurs établissements, élèves et enseignants, présentent un certain contraste avec les cazas de Jezzine, Marjeyoune et Hasbaya. Ces trois derniers cazas réunis ont moins d'élèves que celui de Benet Jbeil tout seul; Ils n'ont pas le tiers des élèves du caza de Sour ni la moitié du nombre d'élèves de Nabatiyeh ou de Saida. Cette situation est due en grande partie au déplacement de la population en raison de l'occupation israélienne et de ses conséquences dramatiques.

**Tableau 5**  
**Répartition des écoles, des enseignants et des élèves**  
**sur les cazas**

Caza	Etablissements	Enseignants	Elève	Ratio Elèves/maître	Ratio Elèves/étab.	Ratio Maître/Étab.
Beyrouth	47	1450	11168	7.7	238	31
Metn	36	1485	5894	3.3	164	41
Baabda	57	1777	16337	9.2	287	31
Kesrewan	21	671	2962	4.5	141	32
Alay	38	773	8318	10.75	219	20.3
Chouf	58	1572	11161	7.1	192	27
Jbeil	29	610	2800	4.6	97	21
Tripoli	82	2139	25364	11.8	309	26
Diniyeh	56	855	9472	11	169	15.3
Akkar	138	2518	30163	12	219	18.3
Zeghera	28	635	5876	9.3	210	23
Koura	36	909	3748	4.12	104	25.3
Bechary	8	160	610	3.8	76	20
Batroun	34	650	2285	3.5	67	19
Zahlé	43	1022	9897	9.7	230	24
Hermel	27	256	2219	8.7	82	9.5
Baalbeck	98	1514	12767	8.4	130	15.5
Békaa Gharby	29	564	5565	9.8	192	19.5
Rachaya	27	431	4032	9.3	149	16
Saida	51	1267	14475	11.4	284	25
Jezzine	15	336	1162	3.45	77	22.5
Nabatiyeh	42	949	11444	12	273	22.5
Hasbaya	17	314	2019	6.4	119	18.5
Marjayoun	21	429	2895	4.75	138	20.5
Sour	64	1213	17223	14.2	269	19
Benet Jbeil	32	588	6057	10.3	189	18.5
Total	1134	25087	225913	9	199	22.12

**Tableau 6**  
**Répartition des écoles, des enseignants et des élèves**  
**par caza (en %)**

Caza	Enseignants (%)	Etablissements (%)	Elèves (%)
Beyrouth	5.8	4.1	5
Metn	5.9	3.2	2.6
Baabda	7.1	5	7.2
Kesrewan	2.7	1.9	1.3
Alay	3.1	3.4	3.7
Chouf	6.3	5.1	5
Jbeil	2.4	2.6	1.2
Tripoli	8.5	7.2	11.2
Diniyeh	3.4	4.9	4.2
Akkar	10	12.1	13.4
Zegherta	2.5	2.5	1.6
Koura	3.6	3.2	2.7
Bechary	0.6	0.7	1
Batroun	2.6	3	0.2
Zahlé	4.1	3.8	4.4
Hermel	1	2.4	1
Baalbeck	6	8.6	5.6
Békaa Gharby	2.2	2.6	2.5
Rachaya	1.7	2.4	1.8
Saida	5.1	4.5	6.4
Jezzine	1.3	1.3	0.5
Nabatiyeh	3.8	3.7	5
Hasbaya	1.3	1.5	0.9
Marjayoun	1.7	1.9	1.3
Sour	4.8	5.6	7.6
Benet Jbeil	2.3	2.8	2.7
Total	100	100	100

## Chapitre III

### La taille des établissements

### **3.1. Taille des établissements selon le nombre d'élèves (8)**

Le nombre d'établissements n'est pas à lui seul un critère suffisant pour juger du poids de l'enseignement public pré-secondaire dans un caza ou une Mohafazat. La taille de l'établissement y joue un rôle significatif. Mais la classification des établissements par taille au Liban pose un problème majeur car la distribution des enseignants sur les établissements n'obéit pas toujours au critère du nombre d'élèves dans ces établissements et vice-versa.

C'est ce qui ressort de l'analyse ci-dessous :

- 50 % des établissements ont moins de 150 élèves.
- 28 % des établissements ont entre 150 et 300 élèves.
- 16 % des établissements ont entre 300 et 500 élèves.
- 6 % des établissements ont plus de 500 élèves.

En moyenne, au Liban, 50 % des établissements ont moins de 150 élèves. D'après le tableau de l'Annexe 18, on déduit que 50 % des établissements accueillent, au grand maximum 24 % des élèves, et l'autre moitié en accueillent 76 %.

#### **3.1.1. Distribution des établissements par taille et cazas**

##### **a)- Les établissements de petite taille**

Si 50 % des établissements du Liban ont moins de 150 élèves chacun, dans certains cazas, comme Beyrouth par exemple, nous ne trouvons pas cette catégorie de petits établissements. En revanche, dans d'autres cazas, la moitié, sinon les trois quarts des établissements appartiennent à cette catégorie.

- 15 cazas sur 26 ont la moitié et quelquefois les trois-quarts de leurs établissements qui fonctionnent avec 150 élèves et moins et 6 cazas ont 50 % de leurs établissements fréquentés par moins de 50 élèves (Il s'agit de Jbeil, Koura, Becharry, Batroun, Hermel et Jezzine).

- Les cazas où l'on note une forte présence de très petits établissements et une absence de grands établissements sont au nombre de 13, soit la moitié des cazas du Liban : ce sont les cazas de Jbeil, Diniyeh, Koura, Becharry, Batroun, Hermel, Békkaa Gharby, Rachaya, Jezzine, Hasbaya et Marjeyoun. C'est d'ailleurs dans ces cazas que l'on note le faible nombre moyen d'élèves par établissement.

• Dans le Mont-Liban, en particulier au Metn et Kesrewan, 58 % des établissements ont moins de 150 élèves et à Jbeil 75 % des établissements sont dans ce cas.

• Dans le Nord, cette situation se rencontre dans 67 % des établissements de Akkar. Elle est plus critique encore à Koura (78 % des établissements), Batroun (88 %) et Becharry (75 %). De plus, dans ces 3 derniers cazas, la moitié des établissements ont moins de 50 élèves par école.

---

(8) : Annexe 18

- Dans la Békaa, c'est surtout le cas de Baalbeck (68 % des établissements) et du Hermel où 59 % des établissements ont moins de 50 élèves.
- Dans le Sud et Nabatiyeh, 80 % des établissements de Jezzine, 65 % des établissements de Hasbaya et la moitié de ceux de Benet Jbeil ont moins de 150 élèves par établissement.

#### **b)- Les établissements de grande taille**

28 % des établissements ont entre 150 et 300 élèves, 16 % entre 300 et 500 et 6 % ont plus de 500 élèves. Il n'y a que 56 établissements qui ont entre 500 et 800 élèves. On en trouve 3 à Beyrouth, 14 au Mont-Liban, 22 au Nord, un seul dans la Békaa et 16 dans le Sud et Nabatiyeh. Quant aux établissements de 800 élèves et plus, ils sont au nombre de 15.

On n'en trouve aucun à Beyrouth, il y a 3 au Mont-Liban (2 à Baabda et 1 au Chouf), 5 au Nord, 3 dans la Békaa et 4 au Sud.

**Tableau 7**  
**Distribution des établissements suivant le nombre d'élèves**  
**dans ces établissements**  
**et par caza (9)**

Caza	Nombre d'établissement ayant						Total établissements
	50 élèves et moins	51-150 élèves	151 – 250 élèves	251-500 élèves	501-800 élèves	801 élèves et plus	
Beyrouth	-	16	14	14	3	-	47
Metn	9	12	6	8	1	-	36
Baabda	3	10	17	18	7	2	57
Kesrewan	7	5	5	4	-	-	21
Alay	2	13	10	10	3	-	38
Chouf	7	21	18	8	3	1	58
Jbeil	13	9	5	2	-	-	29
Tripoli	-	14	23	37	7	1	82
Diniyeh	10	20	8	16	-	-	54
Akkar	26	41	24	29	14	3	137
Zegherta	8	7	3	8	1	1	28
Koura	18	10	4	4	-	-	36
Bechary	4	2	2	-	-	-	8
Batroun	15	14	3	1	-	-	33
Zahlé	2	12	15	13	-	1	43
Hermel	16	6	4	1	-	-	27
Baalbeck	34	34	18	9	1	2	98
Békaa Gharby	5	9	4	11	-	-	29
Rachaya	5	13	4	5	-	-	27
Saida	4	14	9	17	5	2	51
Jezzine	8	4	2	1	-	-	15
Nabatiyeh	2	8	10	19	3	-	42
Hasbaya	5	6	5	1	-	-	17
Marjayoun	4	10	3	4	-	-	21
Sour	5	21	10	19	6	2	63
Benet Jbeil	2	15	6	7	2	-	32
Total	214	346	232	266	56	15	1129 (*)

(9) : Annexe 19

(\*) : (6 établissements n'ont pas fourni d'informations sur le nombre de leurs élèves).

### 3.2. Taille des établissements selon le nombre d'enseignants <sup>(10)</sup>

**Tableau 8**  
**Distribution des établissements suivant le nombre d'enseignants**  
**qui y exercent**

Nbre d'enseignants	Nbre d'établissements	%	%
1-5	110	9.7	26.7
6-10	193	17	
11-20	379	33.4	33.4
21-30	296	26.1	26.1
31-40	93	8.2	13.8
41-50	46	4.1	
51 et +	17	1.5	
Total	1134	100	100

On note que :

- Le quart de ces établissements a entre 1 et 10 enseignants.
- Le tiers exactement a entre 11 et 20 enseignants.
- Le quart a entre 21 et 30 enseignants.
- 14 % ont entre 31 et 51 enseignants et plus.

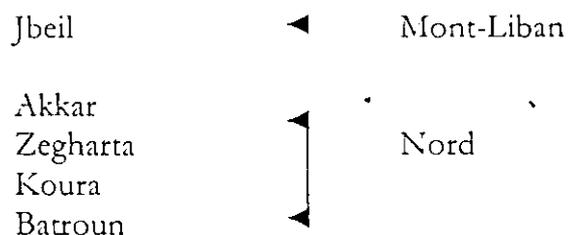
Ainsi plus globalement,

- 86 % des établissements ont moins de 30 enseignants.
- 12.3 % des établissements en ont entre 31 et 50.
- 1.5 % en ont plus de 50.

#### 3.2.1. Taille des établissements selon le nombre d'enseignants et par caza

Les cazas se distribuent globalement en 4 catégories selon le nombre d'enseignants de leurs établissements. Cependant ces catégories ne sont pas exclusives l'une de l'autre.

- a)- Les cazas où le nombre d'établissements de moins de 10 enseignants est supérieur ou égal à 40 % des établissements.



(10) : Annexe 19

Hermel  
Baalbeck



Békaa

Hasbaya  
Sour  
Benet Jbeil



Sud

b)- Les cazas où le nombre d'établissement ayant entre 11 et 30 enseignants est supérieur ou égal à 40 %.

On y trouve tous les cazas à l'exception du Hermel. Cette catégorie regroupe 60 % du total des établissements. Elle est systématiquement et le plus fréquemment observée dans tous les cazas.

c)- Les cazas où le nombre d'établissements ayant 31 enseignants et plus est supérieur ou égal à 20 %.

Beyrouth  
Metn  
Baabda  
Kesrewan  
Akkar  
Koura  
Baalbeck  
Sour.

d)- Les cazas où toutes les catégories d'établissements sont représentées :

Metn  
Baabda  
Kesrewan  
Akkar  
Koura  
Baalbeck  
Sour.

**Tableau 9**  
**Distribution des établissements suivant le nombre d'enseignants**  
**qui y exercent et par caza**

Nb're d'enseignants Caza	1-5	6-10	11-20	21-30	31-40	41-50	51 et +	Total établ.
Beyrouth	-	-	14	18	9	5	1	47
Metn	1	5	4	11	3	7	5	36
Baabda	-	4	17	17	12	4	3	57
Kesrewan	1	2	6	5	1	3	3	21
Alay	1	6	20	9	2	-	-	38
Chouf	-	5	15	29	4	5	-	58
Jbeil	8	3	7	7	4	-	-	29
Tripoli	-	7	26	29	16	4	-	82
Diniyeh	7	16	7	13	2	1	-	56
Akkar	19	30	43	24	9	2	1	138
Zegherta	3	8	4	7	3	3	-	28
Koura	4	11	3	9	6	2	1	36
Bechary	1	1	4	1	1	-	-	8
Batroun	6	5	11	10	-	1	-	33
Zahlé	2	2	22	15	2	1	-	44
Hermel	13	7	6	-	1	-	-	27
Baalbeck	25	22	30	17	2	1	1	98
Békaa Gharby	1	5	15	8	-	-	-	29
Rachaya	2	5	16	3	1	-	-	27
Saida	1	7	22	13	5	3	-	51
Jezzine	2	2	5	2	3	1	-	15
Nabatiyeh	1	3	13	24	1	-	-	42
Hasbaya	2	4	6	4	1	-	-	17
Marjayoun	2	2	12	2	1	2	-	21
Sour	4	15	28	12	2	2	1	64
Benet Jbeil	4	6	13	7	2	-	-	32
<b>Total</b>	<b>110</b>	<b>193</b>	<b>379</b>	<b>296</b>	<b>93</b>	<b>46</b>	<b>17</b>	<b>1134</b>

Tableau 10  
Distribution regroupée des établissements selon le nombre d'enseignants  
qui y exercent et par caza

Nbre d'enseignants Caza	1 à 10	11-30	31-50	50 et +	Total établissements
Beyrouth	-	32	14	1	47
Metn	6	15	10	5	36
Baabda	4	34	16	3	57
Kesrewan	3	11	4	3	21
Alay	7	29	2	-	38
Chouf	5	44	9	-	58
Jbeil	11	14	4	-	29
Tripoli	7	55	20	-	82
Diniyeh	13	30	3	-	56
Akkar	49	67	11	1	138
Zeghera	11	11	6	-	28
Koura	15	12	8	1	36
Bechary	2	5	1	-	8
Batroun	11	21	1	-	33
Zahlé	4	37	3	-	44
Hermel	20	6	1	-	27
Baalbeck	47	47	3	1	98
Békaa Gharby	6	23	-	-	29
Rachaya	7	19	1	-	27
Saida	8	35	8	-	51
Jezzine	4	7	4	-	15
Nabatiyeh	4	37	1	-	42
Hasbaya	6	10	1	-	17
Marjayoun	4	14	3	-	21
Sour	19	40	4	1	64
Benet Jbeil	10	20	2	-	32
Total	303	675	139	17	1134

Tableau 11  
 Répartition des établissements selon leur nombre d'enseignants  
 et par caza

Caza	(1)	(2)	(3)
	1 à 10 enseignants Nbre d'étab ≥ 40 %	11-30 enseignants Nbre d'étab ≥ 40 %	31 enseignants et plus Nbre d'écoles ≥ 20 %
Caza	-	.	.
Byblos		.	.
Yarouth		.	.
Beirut		.	.
Taouda		.	.
Lebanon		.	.
Yamouneh		.	.
Chouf	.	.	.
Jbeil		.	.
Tripoli		.	.
Nabatieh	.	.	.
Akkar	.	.	.
Lebanon	.	.	.
Koura		.	.
Bechary	.	.	.
Batroun		.	.
Zahlé	.	.	.
Hermel	.	.	.
Baalbeck		.	.
Békaa Gharby		.	.
Rachaya		.	.
Saida		.	.
Jezzine		.	.
Nabatieh	.	.	.
Hasbaya		.	.
Marjayoun	.	.	.
Sour	.	.	.
Benet Jbeil		.	.

### 3.3. Taille des établissements selon le nombre d'élèves et d'enseignants

#### 3.3.1. Taille des établissements selon l'effectif d'élèves

**Tableau 12**  
**Distribution des établissements en fonction du nombre d'élèves observé,**  
**et du nombre d'enseignants correspondant**

Nbre d'élèves dans l'établ.	Nbre minimum et maximum d'enseignants observé dans des établissements ayant le même nombre d'élèves	Ratio élèves / maître	
		Minimum	Maximum
- de 50	1 à 60	0.83	50
51-100	3 à 50	2	33
101-150	3 à 80	1.9	50
151-200	6 à 50	4	33.3
201-250	9 à 60	4.2	27.7
251-300	11 à 60	5	27
301-350	11 à 90	3.9	31.8
351-400	11 à 70	5.7	36.4
401-500	16 à 70	7.4	31
501-600	16 à 50	12	37.5
601-800	16 à 60	13.3	50
801 et +	26 à 80	10	30.8

Note : 1)- Le ratio élèves/maître minimum est calculé à partir du nombre d'élèves de la limite supérieure et du nombre d'enseignants de la limite supérieure.

2)- Le ratio élèves/maître maximum est calculé à partir du nombre d'élèves de la limite supérieure et du nombre d'enseignants de la limite inférieure.

3)- Dans le calcul de ces ratios nous avons opté pour la limite supérieure du nombre d'élèves.

#### 3.3.2. Taille de l'établissement selon le nombre d'enseignants (11)

Il n'a pas été possible d'après les données dont nous disposons de dégager une ligne de conduite claire dans le choix de distribution des enseignants en fonction du nombre d'élèves, probablement parce que cette politique rationnelle n'existe pas dans la pratique ainsi que le montrent les tableaux ci-dessous ; construits à partir des données des annexes 19, 20 et 21.

---

(11) : Annexes 19, 20 et 21

**Tableau 13**  
**Distribution des établissements par taille en fonction du nombre**  
**d'enseignants observé et de l'effectif d'élèves observé**

Nbre d'enseignants dans l'établ.	Nbre minimum ou maximum d'élèves observé dans des établissements ayant un même nombre d'enseignants	Ratio élèves / maître (minimum enseignants et maximum élèves)	
		Minimum	maximum
1 à 2	- de 50 élèves	25	50
3-5	- de 50 à 150	16.6	50
6-10	- de 50 à 250	8.3	41.6
11 à 15	- de 50 à 400	4.5	36
16 à 25	- de 50 à 800	3.1	50
26 à 30	- de 50 à 800 et +	1.96	30.7
31 à 40	de 51 à 800 et +	1.6	25.8
41 à 50	de 51 à 800 et +	1.2	19.5
51 à 60	- de 50 à 800 et +	0.98	15.7
61 à 70	de 351 élèves à 500	5.75	8.2
71 à 80	de 101 à 800 et +	1.6	13
81 à 90	301-350	3.7	3.9

Il existe 214 écoles de moins de 50 élèves. Parmi elles :

- 102 écoles ont entre 1 et 5 enseignants.
- 72 écoles ont entre 6 et 10 enseignants.
- 32 écoles ont entre 11 et 20 enseignants.
- 7 écoles ont entre 21 et 30 enseignants.
- 1 école a 57 enseignants.

Il y a 181 écoles qui ont entre 51 et 100 élèves :

- 5 écoles ont entre 3 et 5 enseignants.
- 80 écoles ont entre 16 et 20 enseignants.
- 22 écoles ont entre 21 et 30 enseignants.
- 5 écoles ont entre 31 et 40 enseignants.
- 3 écoles ont entre 41 et 50 enseignants.

Il y a 165 écoles qui ont entre 101 et 150 élèves :

- 1 école a entre 3 et 5 enseignants.
- 33 écoles ont entre 6 et 10 enseignants.
- 94 écoles ont entre 11 et 20 enseignants.
- 28 écoles ont entre 21 et 30 enseignants.
- 4 écoles ont entre 31 et 40 enseignants.
- 4 écoles ont entre 41 et 50 enseignants.
- 1 école a entre 71 et 80 enseignants.

196 écoles ont entre 201 et 300 élèves :

- 1 école a 9 ou 10 enseignants.
- 96 écoles ont entre 11 et 20 enseignants.
- 77 écoles ont entre 21 et 30 enseignants.
- 17 écoles ont entre 31 et 40 enseignants.
- 5 écoles ont entre 41 et 50 enseignants.
- 3 écoles ont entre 51 et 60 enseignants.

Ces tableaux sont plus qu'éloquents quant à l'anarchie dans la distribution des enseignants sur les établissements en fonction du nombre d'élèves. Et l'on découvre que des établissements de moins de 50 élèves peuvent avoir de 1 jusqu'à 60 enseignants et que des établissements de 200 élèves peuvent avoir de 9 à 60 enseignants.

Un établissement de 150 élèves comme un établissement de 800 élèves peuvent avoir 80 enseignants et des établissements ayant entre 500 et 600 élèves peuvent avoir au minimum 16 enseignants et au maximum 50.

En parallèle et vue sous l'angle du nombre d'enseignants par établissement, les mêmes anomalies apparaissent : Il existe des établissements ayant entre 26 et 30 enseignants mais l'effectif des élèves dans ces établissements peut aller de 51 élèves à 800 et plus ! Nous trouvons aussi des établissements ayant entre 51 et 60 enseignants mais un effectif d'élèves qui peut aller de moins de 50 à 800 et plus !

Il est évident que la classification des établissements par taille au Liban, pose un problème majeur car la distribution des enseignants sur les établissements n'obéit pas toujours au critère du nombre d'élèves de ces établissements (et vice-versa) et tous les cas de figure se présentent, dans un fouillis inextricable de situations particulières et bizarres.

Le règlement interne des écoles publiques du cycle primaire et complémentaire stipule qu'une école réglementaire primaire doit avoir comme effectif 75 élèves au moins (5 années x 15 élèves) et qu'une école complémentaire doit avoir 40 élèves (4 années x 10 élèves). Toutefois nous ne pouvons ignorer la réalité des établissements des zones rurales et des villages reculés et isolés (surtout en hiver). Ces derniers n'ont pas toujours le nombre d'élèves réglementaire mais il s'avère indispensable et vital de maintenir l'école en place même si ses effectifs sont en deçà de l'effectif réglementaire requis.

### 3.4. Le ratio élèves/maitre

Le ratio élèves/maitre dans l'enseignement pré-secondaire calculé au niveau national est de 9 élèves par enseignant (tableau 5). C'est en effet un des plus faibles ratios au monde. De surcroît, cette valeur nationale dissimule deux niveaux de disparités, l'un longitudinale, entre cazas et l'autre transversale, entre établissements.

- Au niveau des cazas, ce ratio tombe à 3.3. élèves par enseignant au Metn et atteint 14.2 à Sour. 6 cazas ont des ratios inférieurs à 5 élèves par enseignant et la dispersion par rapport au ratio national est très importante dans l'ensemble ainsi qu'au sein même des mohafazats.

- Cependant, cette disparité entre régions on dissimile une autre beaucoup plus alarmante entre établissements, ceci au sein d'un même caza peut-être, ou au sein d'un même quartier ou village. En effet, les tableaux (12) et (13) révèlent des écarts saisissants dans les ratios élèves/maître entre des établissements ayant le même nombre d'enseignants d'élèves, à tel point que l'écart dépasse quelquefois 50 entre la valeur minimale et la valeur maximale du ratio, et pour des établissements appartenant à la même catégorie de taille.

Ces disparités témoignent d'une inadéquation totale entre les lois qui régissent la distribution des enseignants sur les établissements selon le nombre d'élèves et la distribution réellement observée sur le terrain. Cette dernière semble n'obéir à aucune logique ni à aucune loi.

De surcroît ces disparités multidimensionnelles réduisent considérablement de la valeur explicative du ratio national et révèlent le grave dysfonctionnement dans la gestion du personnel enseignant et administratif.

## Chapitre IV

Cazas d'origine, de résidence  
et d'affectation du CEA

#### 4.1. Caza d'origine et caza d'affectation (12)

En moyenne, 70 % du personnel originaire d'un caza y travaillent, mais ce taux varie suivant les cazas.

- A Beyrouth, il est de 66.6 % mais à Metn, Baabda, Kesrawan et Jbeil, il oscille entre 72 % et 76 %. Il retombe à 68.7 % à Alay et à 64 % au Chouf.
- Dans le Nord, il est le plus élevé à Akkar et Diniyeh (80 %), un peu moins à Zegharta (75 %) et à Tripoli (73 %). Mais il est le plus bas à Batroun (60 %) et surtout à Becharry (49 %). Quant à Koura il a un taux identique à celui de Beyrouth.
- Dans la Békaa, ce taux est systématiquement plus élevé que celui de la moyenne nationale. Il est le plus élevé à Rachaya (86.6 %) et le plus bas à Békaa Gharby ; A Zahlé et dans les autres cazas il oscille entre 77 % et 79 %.
- Dans le Sud et Nabatiyeh, il est extrêmement panaché car il atteint 88 % à Sour et tombe à 64 % à Hasbaya, à 55 % à Benet Jbeil, à 47 % à Marjeyoun et à 41 % à Jezzine. Mais à Nabatiyeh il se rapproche de la moyenne nationale (73 %).

En définitive, plus ce taux est faible et plus il signifie que les enseignants n'enseignent pas dans leur caza d'origine. C'est ce que nous observons surtout dans les cazas de Chouf et Aley en raison des déplacements d'enseignants pendant la guerre, et au Sud, dans les cazas qui ont subi et qui subissent encore l'invasion israélienne.

Vue sous un autre angle, c'est à dire celui du pourcentage d'enseignants qui travaillent dans un caza dont ils ne sont pas originaires, la situation se présente différemment :

**Plus le taux est bas et plus il signifie que le caza concerné n'attire pas les enseignants d'autres cazas,**

- A Beyrouth, Metn, Baabda et Kesrawan, 60 à 70 % des enseignants qui y exercent n'en sont pas originaires. Ceci s'explique en particulier par les mouvements des flux internes des enseignants entre ces 4 cazas.

- Mais à Jbeil et Alay, ce taux est beaucoup plus bas (41 % et 35 % successivement) et le nombre de ceux qui en sont originaires et qui y enseignent s'élève à 65 % des enseignants de Aley, 59 % des enseignants de Jbeil.

- Dans le Chouf, ce taux tombe à 8 %. C'est à dire 8 % seulement des enseignants qui exercent dans le Chouf n'en sont pas originaires. En revanche, 36 % des enseignants originaires du Chouf n'y enseignent pas et exercent ailleurs, surtout à Beyrouth, Baabda et Metn (26 %), 6 % à Kesrawan et Alay et 4 % ailleurs.

(Situation due en particulier au déplacement de population pendant la guerre civile).

---

(12) : Annexes 22 et 23

- Dans la Békaa, le Sud et Nabatiyeh, le pourcentage des enseignants qui travaillent dans le caza dont ils ne sont pas originaires est relativement bas et ne présente pas l'irrégularité observée dans le Nord et dans le Mont-Liban.

**Tableau 14**  
**Distribution du personnel suivant le caza d'origine**  
**et le caza de l'établissement où il exerce**

Caza Personnel qui ...	travaille à ...	Est originaire de ...	Est originaire de ... et travaille à ...		Non originaire de ... mais Travaille à ...		Est originaire de... mais ne travaille pas à ...	%
				%		%		
Beyrouth	1450	842	561	39	889	61	281	33.4
Metn	1485	397	295	27	1088	73	102	26
Baabda	1777	655	472	37	1122	63	183	28
Kesrewan	671	273	208	31	463	69	65	24
Alay	773	731	502	65	271	35	229	31.3
Chouf	1572	2264	1444	92	128	8	820	36
Jbeil	610	501	359	59	251	41	142	28
Tripoli	2139	2144	1567	73	572	27	577	27
Diniyeh	855	676	534	63	321	37	142	21
Akkar	2518	2510	2016	80	502	20	494	20
Zegherta	635	629	473	75	162	25	156	25
Koura	909	1211	798	88	111	12	413	34
Bechary	160	291	142	89	18	11	149	51
Batroun	650	872	521	80	129	20	351	40
Zahlé	1022	1099	876	86	146	14	223	20.3
Hermel	256	288	224	88	32	12	64	22
Baalbeck	1514	1817	1404	93	110	7	413	23.7
Békaa Gharby	564	637	476	85	88	15	161	25
Rachaya	431	425	368	85	63	15	57	14.5
Saida	1267	1339	946	75	321	25	393	29
Jezzine	336	698	287	85	49	15	411	59
Nabatiyeh	949	1117	816	86	133	14	301	27
Hasbaya	314	452	288	92	26	8	164	36
Marjayoun	429	812	382	89	47	11	430	53
Sour	1213	1153	1014	84	199	16	139	12
Benet Jbeil	588	1024	564	96	24	4	460	45

## 4.2. Le caza de résidence et le caza d'affectation (13)

Y'a t-il ou non une proximité entre le lieu de résidence et du travail du CEA ?

Le pourcentage du personnel du CEA qui habite dans le même caza que celui de l'établissement où il exerce est relativement élevé dans tous les cazas, ceci à quelques exceptions près. Dans certains cazas, presque tous les enseignants qui y enseignent y habitent, particulièrement dans les cazas du Sud. Mais dans d'autres, la situation n'est pas toujours la même.

Globalement, et en moyenne, 88 % des enseignants qui travaillent dans un caza y résident mais ce taux peut varier d'un caza à l'autre et au sein d'une même mohafazat.

- A Beyrouth et dans tout le Mont-Liban, ce taux tourne autour de 85 %, dépasse 91 % à Jbeil et atteint 97 % au Chouf. 82 % des enseignants qui enseignent à Beyrouth y habitent ; Les autres habitent dans la proche banlieue, au Metn, à Baabda et dans les autres cazas du Mont-Liban. Il existe une large complémentarité entre Beyrouth, Baabda et Metn, qui fait que ces 3 cazas semblent unis en une seule entité. Le taux est plus bas à Beyrouth car il y a plus d'enseignants qui y travaillent qu'il n'y en a qui y habitent.

Le taux augmente à Baabda (85 %), au Kesrewan (90 %) et à Metn (88 %) car les enseignants sont plus nombreux à y habiter qu'à y travailler.

- Au Nord, en moyenne, ce taux est très élevé : Tripoli et Koura attirent plus d'enseignants qui y habitent qu'il n'y en a qui y enseignent. A Tripoli, ce taux atteint 93 %. Ceux qui habitent à Tripoli et enseignent ailleurs travaillent surtout à Diniyeh, à Akkar et à Zegharta.

Aussi à Diniyeh et à Akkar, une partie des enseignants qui y travaillent n'y habitent pas. 79 % parmi ceux qui travaillent à Akkar y habitent seulement, et 60 % de ceux qui enseignent à Diniyeh y résident.

Par contre Koura, Bechary et Batroun attirent plus d'enseignants qui y habitent que d'enseignants qui y travaillent.

- Dans la Békaa ainsi que dans le Sud et Nabatiyeh, le pourcentage de personnes qui habitent dans les cazas où ils travaillent peut dépasser 90 % et 95 %.

Aussi, dans le Sud et Nabatiyeh, ce taux est-il très élevé. Il atteint 93 % et même 96 % dans certains cazas.

Dans la Békaa, il est très élevé à Zahlé et Baalbeck (97 %) et un peu moins au Hermel, à Békaa-Gharby et Rachaya (88 %).

---

(13) : Annexes 24 et 25

**Tableau 15**  
**Distribution du personnel suivant le caza de résidence**  
**et le caza d'affectation**

Caza	Travaille à ...	Habite à ...	Travaille à ... et habite à ...	Travaille à ... mais n'habite pas à ...	Habite à ... Mais ne travaille pas à ...
Beyrouth	1450	1383	1184	266	199
Metn	1485	1532	1303	182	229
Baabda	1777	1813	1502	275	311
Kesrewan	671	698	608	63	90
Alay	773	702	617	156	85
Chouf	1572	1538	1491	34	47
Jbeil	610	596	542	68	54
Tripoli	2139	2621	2001	138	620
Diniyeh	855	547	513	342	34
Akkar	2518	2000	1995	523	5
Zegherta	635	626	518	9	108
Koura	909	1141	881	28	260
Bechary	160	191	155	5	36
Batroun	650	689	589	61	100
Zahlé	1022	1087	998	24	89
Hermel	256	228	224	32	4
Baalbeck	1514	1513	1471	43	42
Békaa Gharby	564	544	495	69	49
Rachaya	431	390	382	49	8
Saida	1267	1289	1205	62	84
Jezzine	336	328	308	28	20
Nabatiyeh	949	936	896	53	40
Hasbaya	314	300	292	22	8
Marjayoun	429	434	407	22	27
Sour	1213	1185	1163	50	22
Benet Jbeil	588	621	564	24	57

#### 4.3 Poids de chaque caza dans la distribution des enseignants selon leur caza d'origine, de résidence et d'affectation

Le tableau 16 permet d'aboutir au constat suivant :

- 1)- Dans l'ensemble, certains cazas " produisent " plus, ou moins, ou autant enseignants qu'ils n'en " consomment ".
- 2)- Certains cazas sont plus résidentiels que d'autres.

**Tableau 16**  
**Distribution des enseignants selon leur caza d'origine, de résidence et le caza de travail (%)**

Caza	D'origine %	De résidence %	De travail %
Beyrouth	3.4	5.5	5.8
Metn	1.6	6.1	5.9
Baabda	2.6	7.2	7.1
Kesrewan	1.1	2.8	2.7
Alay	2.9	2.8	3.1
Chouf	9	6.1	6.3
Jbeil	2	2.4	2.4
Tripoli	8.5	10.4	8.5
Diniyeh	2.7	2.2	3.4
Akkar	10	8	10
Zeghera	2.5	2.5	2.5
Koura	4.8	4.5	3.6
Bechary	1.2	0.8	0.6
Batroun	3.5	2.7	2.6
Zahlé	4.4	4.3	4.1
Hermel	1.1	0.9	1
Baalbeck	7.2	6	6
Békaa Gharby	2.5	2.2	2.2
Rachaya	1.7	1.6	1.7
Saida	5.3	5.1	5.1
Jezzine	2.8	1.3	1.3
Nabatiyeh	4.5	3.7	3.8
Hasbaya	1.8	1.2	1.3
Marjayoun	3.2	1.7	1.7
Sour	4.6	4.7	4.8
Benet Jbeil	4.1	2.5	2.3

- Beyrouth, Metn, Baabda et à moindre degré, Kesrawan sont de grands “consommateurs” d’enseignants (21.5 % du total) mais de petits “producteurs” (8.7 % des enseignants en sont originaires seulement).

De plus ce sont des cazas très résidentiels puisque 21.5 % des enseignants y résident aussi. En revanche, le Chouf à lui seul “produit” plus d’enseignants que les quatre cazas précédents réunis mais sa “consommation” équivaut celle de Beyrouth ou du Metn :

- Dans le Nord, Tripoli consomme autant qu’il produit : 8.5 % du CEA. De plus c’est un caza résidentiel car le pourcentage d’enseignants qui y habitent est supérieur à celui des enseignants qui y travaillent.

- Akkar aussi fournit des enseignants autant qu’il en emploie, soit 10 % du CEA. De plus c’est le plus grand producteur et le plus grand consommateur de tous les cazas du Liban. Mais il y a moins d’enseignants qui y habitent qu’il y en a qui y travaillent. Les autres cazas du Nord, Koura, Béchary et Batroun produisent 9.5 % du CEA et en emploient 6.8 %.

- Quant à la Békaa, elle fournit 17 % du CEA, et en emploie et en domicile presque autant (15%) (C’est Baalbeck qui “produit” un peu plus qu’il n’en “consomme”). Le Hermel ne produit que 1.1 % du CEA autant que Kesrawan, mais ce dernier emploie 2.7 % du CEA contre 1 % au Hermel.

- Dans le Sud et Nabatiyeh, 26.3 % du CEA en sont originaires. 20.3 % du CEA y travaillent et 20.2 % y habitent. Les cazas de Jezzine, Nabatiyeh, Marjeyoune et Benet Jbeil produisent plus d’enseignants (souvent le double) qu’elles n’en emploient.

En définitive, en classant les cazas par ordre décroissant dans la “production”, “l’emploi” et la “domiciliation” du CEA et en choisissant les 5 premiers de chaque catégorie, on aboutit au classement suivant :

**Tableau 17**  
**Classement des 5 premiers cazas selon l’origine,**  
**la résidence et et le travail des enseignants**

Rang	Czas “ Producteurs ”	%	Czas “ Consommateurs ”	%	Czas “ résidentiels ”	%
1er	Akkar	10	Akkar	10	Tripoli	10.4
2ème	Chouf	9	Tripoli	8.5	Akkar	8
3ème	Tripoli	8.5	Baabda	7.1	Baabda	7.2
4ème	Baalbeck	7.2	Chouf	6.3	Chouf	6.1
5ème	Saida	5.3	Baalbeck	6	Metn	6.1
Total		40		37.9		37.8

En conclusion :

Les 5 premiers producteurs d'enseignants fournissent 40 % du total du CEA et les 5 premiers consommateurs en emploient 38 % et les 5 premiers cazas résidentiels y domicilient 38 %.

On voit donc apparaître un groupe de 5 cazas – Akkar, Tripoli, Baabda, Chouf et Metn – qui polarisent 40 % du CEA : Ils le “ produisent ” l'emploient et le logent. (Sachant bien qu'il ne s'agit pas nécessairement des même personnes mais des mêmes proportions).

## Chapitre V

Niveau éducatif du CEA

## 5.1. Répartition du CEA par niveau éducatif (14)

Le niveau éducatif du CEA révèle une grande hétérogénéité ainsi qu'une faiblesse alarmante dans la formation : En effet,

20.4 % seulement possèdent une licence ou plus ;

35.6 % sont diplômés des écoles normales du primaire ou du complémentaire ;

33.3 % ont le Baccalauréat première ou seconde partie ;

10.7 % ont moins que le Baccalauréat.

En d'autres termes, 44 % du CEA n'ont que le Baccalauréat ou moins. C'est à dire qu'ils n'ont reçu aucune formation académique ou pédagogique suffisante et adaptée (\*).

De plus, 20 % des licenciés (c'est à dire 4 % du CEA) n'ont pas une formation adaptée aux disciplines enseignées dans les cycles pré-secondaires.

## 5.2. Niveau éducatif et spécialités (15)

Le CEA se répartit selon un large éventail de spécialités et une dizaine de niveaux, allant du doctorat au certificat d'études primaires.

Outre les spécialités correspondant directement aux disciplines dispensées dans les cycles pré-secondaires telles que les mathématiques, les langues, les sciences et la pédagogie, etc., nous trouvons une vaste mosaïque d'autres spécialités telles que la sociologie, le droit, les sciences économiques, les sciences médicales, le journalisme, la gestion, etc. ...

Quelques-unes d'entre elles sont largement représentées dans les effectifs du CEA. Cependant, il s'avère quelquefois difficile de parler de spécialités quand on recoupe ces dernières avec les différents niveaux de diplômes ; il s'agit en particulier des mathématiques et de la philosophie. En effet, en arabe, l'appellation de ces deux spécialités est la même que l'appellation des Baccalauréat C (mathématiques) et Baccalauréat A (philosophie). Ce qui peut conduire le sujet qui remplit le questionnaire à des erreurs de compréhension et de formulation et par la suite induire des confusions dans l'analyse des données statistiques. Afin d'éviter ce problème majeur nous avons reconstitué, à travers le recoupement de plusieurs informations et tableaux, les spécialités par niveaux.

---

(14) : Annexes 26 et 27

(15) : Annexes 26, 27 et 27 bis

(\*) : Certains ont suivi des formations en cours d'emploi mais le questionnaire ne fournit pas d'informations sur leurs durées et les organismes qui les dispensent.

**Tableau 18**  
**Distribution du CEA par niveau éducatif et spécialité (\*)**

Dip. Spécialité	Doct.	DEA DES	CAPES	Licence	Dip. Ecole Norm.	Termi- -nale	Bac 1ère part.	Niveau Second.	Brevet	Primaire et CEP	autres	Total
Génie		17		9	9							42
Techn.		3		4	6							26
Elect.												29
Sc. Nat. et Bio	2	41	12	174	45	8						282
Sc. Médicales	1	3		9	4							24
Physique	1	10	5	44	11							73
Chimie		4	8	22								34
Maths		11	17	164	94	1127	3			6		1422
Ec. et Gestion	1	3		134		2					17	157
Dir. et Sc. Po	2	10		488	1							501
Document.		3		24		1						28
Sociologie	5	106	5	220	1							339
Hist. Géo.	22	88	21	1096	4							1233
Arabe	24	127	23	1097	5		3					1280
Français	4	10	4	120	1235	3	3					1395
Aglais	1	3	2	176	195							383
Philo.	14	41	12	459	30	5245	8			26		5835
Pédagogie	6	2		13	1013							1054
Cult. Physique	2	2		4	411							426
Beaux-Arts	4	35		18	295							362
Bac. 1ère P. ou terminale						1368	527	35	27		14	1971
Brevet					5511				2500		70	8081
Autres						48				30		110
Non précisé												
<b>Total</b>	<b>89</b>	<b>541</b>	<b>111</b>	<b>4348</b>	<b>8925</b>	<b>7802</b>	<b>544</b>	<b>35</b>	<b>2527</b>	<b>63</b>	<b>102</b>	<b>25087</b>

(\*) : Le total d'une ligne ou d'une colonne peut être supérieur à la somme des éléments de la ligne ou de la colonne car nous avons omis de remplir des cases où l'information n'était pas significative.

Par exemple, l'ensemble de ceux ayant déclaré être " spécialistes " en philosophie s'élève à 5835 personnes mais parmi eux 5253 personnes ne sont que bacheliers littéraires, (Section Philosophie), 30 personnes ont le diplôme de l'école normale, 459 seulement sont licenciées et 67 personnes ont des diplômes supérieurs à la licence.

Il en est de même pour la spécialité de mathématiques qui compte 1422 individus dont 1130 ne sont que bacheliers scientifiques (mathématiques) ; 192 personnes ont la licence ou plus et 94 personnes ont le diplôme de l'école normale.

Globalement, de la distribution du CEA par niveau éducatif et spécialité se dégagent 4 principaux groupes :

1- Les diplômés des écoles normales primaires et complémentaires qui représentent 35.6 % du total (8925 personnes), c'est à dire un peu plus du tiers des effectifs. Parmi eux, 5511 personnes possèdent un brevet ou un diplôme de l'école normale dont la spécialité n'est pas précisée.

2- Le second bloc est formé par les bacheliers (8346 personnes) (33.3 %), parmi eux 5253 personnes ont un Baccalauréat littéraire et 1130 un Baccalauréat scientifique.

3- Le troisième bloc est formé par les personnes n'ayant que le brevet (2527 personnes).

4- Le quatrième bloc se compose des licenciés (ou plus) : 5096 personnes (20.3 %) dont 4348 licenciés, 111 ayant le CAPES (Faculté de Pédagogie), 541 la maîtrise, le DEA ou le DESS et 96 personnes le doctorat.

De ce groupe se dégagent plusieurs caractéristiques :

- Parmi les principales spécialités qui composent le groupe des licenciés (ou plus), l'arabe (1272) et l'histoire géographie (1229) viennent en tête, suivies par celles de droit et de sciences politiques (501 personnes), la philosophie (526 personnes), la sociologie (336 personnes) et les sciences naturelles (229 personnes).

- **Mais on note une grande faiblesse dans le nombre de licenciés en langue française (138 personnes), comparé aux effectifs des autres spécialités citées plus haut et comparé à l'effectif des diplômés de l'école normale spécialisé en langue française (1235 personnes). De même, les licenciés (ou plus) en pédagogie se comptent sur le bout des doigts ; ils ne sont que 21 personnes.**

- **Quant aux spécialités scientifiques, on y trouve aussi très peu d'effectifs licenciés. 62 licenciés (ou plus) en physique, 34 en chimie et 192 en mathématiques. Pourtant ces disciplines figurent aux programmes des cycles complémentaires et/ou primaire.**

- **En parallèle, nous trouvons beaucoup de licenciés (ou plus) dont la spécialité ne correspond pas ou correspond très peu aux disciplines dispensées dans ces cycles, en particulier les licences en droit, sciences politiques, économie, gestion et sociologie. Le total de ces diplômés atteint 975 personnes, soit environ 20 % de la catégorie des licenciés (ou plus).**

Par contre dans certaines spécialités qui figurent au cœur même des programmes scolaires et pré-scolaires, nous constatons la faible part des licenciés (ou plus) et le poids considérable des diplômés des écoles normales : 1235 pour le français, 195 pour l'anglais, 1013 en pédagogie, 411 pour la culture physique, 295 pour les beaux-arts.

Parmi toutes les spécialités observées, les effectifs spécialisés en langue française sont les plus nombreux, suivis de près par ceux de la langue arabe, de l'histoire géographique et de la pédagogie.

Mais, le poids de ces effectifs ne révèle pas les disparités des qualifications entre ces disciplines :

- Les effectifs spécialisés en langue arabe ont le niveau éducatif le plus élevé. Ils sont les plus nombreux parmi les licenciés ainsi que parmi les autres diplômés universitaires.

Il en est de même des effectifs spécialisés en histoire et géographie qui les talonnent de très près (sauf qu'il ne faut pas oublier que s'agissant de l'histoire géographique on a affaire à deux disciplines ...).

- Mais parmi les effectifs spécialisés en langue française, en beaux-arts et en culture physique, au contraire nous trouvons très peu de diplômés universitaires et beaucoup de normaliens ; Quant aux mathématiques, nous trouvons aussi très peu d'universitaires, peu de normaliens mais beaucoup de bacheliers.

### 5.3. L'origine des diplômés <sup>(16)</sup>

La distribution du CEA en fonction de l'origine du diplôme obtenu révèle que le principal fournisseur reste certainement le Ministère de l'Education Nationale ; 19821 personnes, soit 80 % du CEA, en sont diplômées ; on y trouve surtout les diplômés des écoles normales (8902 personnes) et les bacheliers (1ère et 2ème partie) (8346 personnes), les personnes munies d'un BEPC (2527 personnes), les diplômés de l'enseignement technique et d'autres diplômés scolaires.

En seconde place vient l'Université Libanaise qui fournit à elle seule 16 % du personnel qui exerce dans les écoles publiques pré-secondaires et 80 % des licenciés et autres diplômés universitaires qui y travaillent ; C'est l'Université libanaise qui fournit presque exclusivement les diplômés universitaires dans les spécialités de chimie, mathématiques, sciences naturelles, droit, sciences politiques, sociologie, documentation et journalisme, philosophie, langues française et anglaise et beaux-arts.

---

(16) : Annexes 28, 29, 30 et 30 bis

Concernant la langue arabe et l'histoire géographique, l'Université Libanaise fournit les trois-quarts des diplômés et l'Université Arabe le quart restant.

Les autres établissements universitaires privés du Liban ou de l'étranger ne fournissent, quant à eux, que 5 % du CEA (dont l'Université Arabe, 2.5 %, et universités d'autres pays arabe, 1 %).

#### **5.4. Répartition par diplôme, spécialité et sexe** (17)

Il apparaît, en général, que plus on s'élève dans le niveau éducatif, plus le pourcentage d'hommes augmente :

- Parmi les licenciés 44.2 % sont des hommes, mais parmi les diplômés des écoles normales le pourcentage d'hommes tombe à 23.2 %.
- Le personnel muni d'une terminale se compose à 65 % de femmes. Parmi ceux qui ont un diplôme secondaire et moins ce sont les femmes qui dominent (60 % de femmes parmi ceux qui ont un brevet).

La répartition du CEA par spécialité et sexe révèle que certaines spécialités sont plus ou moins également partagées entre les hommes et les femmes et d'autres sont à dominante féminine ou masculine :

- Dans les spécialités de biologie, d'économie, de gestion, d'histoire géographique, de droit, de sciences politiques et de langue arabe, la part des hommes et des femmes est plus ou moins équilibrée.
- Les spécialités à dominante féminine sont la physique, les sciences naturelles, la sociologie, la culture physique, les beaux-arts et surtout le français (90.8 %), l'anglais (83.3 %) et la pédagogie (99.6 %). Il en est de même pour les bacheliers (section philosophie) et ceux titulaires du brevet.
- En parallèle, les spécialités à dominante masculine sont les mathématiques (y compris la terminale scientifique), la chimie et ... la théologie.

---

(17) : Annexes 31 et 32

## 5.5. Répartition par spécialité et âge <sup>(18)</sup>

Certaines spécialités sont nettement “ plus jeunes ” que d’autres :

- En français, 90 % des “ spécialistes ” ont moins de 44 ans. En pédagogie, 80.2 % ont moins de 44 ans ; En sciences naturelles c’est 89 %, en anglais c’est 86 % qui sont dans ce cas, et en mathématiques 60 %.
- Par contre, 42 % des spécialistes en histoire géographie et 43.6 % de ceux en arabe ont moins de 44 ans.
- Quant aux spécialistes essentiellement fournies par l’Université Libanaise, la majorité des effectifs se situe dans la tranche d’âge 35-49 ans.

## 5.6. Répartition par fonction et niveau éducatif <sup>(19)</sup>

La répartition du CEA selon la fonction et le niveau éducatif se présente globalement ainsi :

Tableau 19  
Répartition du CEA selon la fonction et le diplôme le plus élevé obtenu  
(en pourcentage)

Diplôme le + élevé Fonction actuelle	Licence ou +	Ecole normale	Termi- nale	Bac. 1ère partie	Brevet	Autres	Total
Enseignant	20.3	37.4	33	1.7	7	0.6	100
Réserviste	14	34.5	22.2	4.3	23.7	1.3	100
Directeur	37.3	24.5	23.4	4	10	0.8	100
Surveillant	17	24.3	27.3	3.4	26.6	1.4	100
Autres administratifs	19.5	34.3	19.5	3.5	22.6	0.6	100
Total	20.4	35.6	31	2.2	10.1	0.7	100

D’après le tableau 19, le niveau éducatif du CEA est très panaché et ne présente pas une homogénéité suivant les fonctions :

- 37.3 % des directeurs sont licenciés contre 20.3 % des enseignants, 14 % des réservistes et 17 % des surveillants.

---

(18) : Annexe 33

(19) : Annexes 34 et 35

- Par contre les diplômés de l'école normale se retrouvent en des parts relativement voisines dans toutes les fonctions, avec une légère prédominance chez les enseignants et les réservistes.
- Quant au personnel muni d'une terminale, il compose plus du tiers du corps enseignant mais seulement le quart des directeurs et surveillants et le cinquième des réservistes et autre personnel administratif.
- Les diplômés du Baccalauréat (1ère partie ou moins) et du brevet (ou moins) ne représentent que 9 % des enseignants. Mais on y trouve 15 % des directeurs, le quart du personnel administratif et le tiers des surveillants et des réservistes.

Il est évident qu'il existe une mauvaise répartition du personnel en fonction du niveau éducatif et des fonctions occupées.

Le tableau 10 révèle que parmi les réservistes – dont seulement 221 enseignants – et les surveillants, nous avons 13 personnes munies d'un doctorat, 83 personnes munies d'une maîtrise, DEA, DES ou CAPES, 489 licenciés et 1101 personnes diplômées des écoles normales.

Tous ces personnels qualifiés qui représentent 45 % du groupe des réservistes et surveillants et 26 % de l'ensemble du groupe des licenciés (et plus) et des diplômés de l'école normale n'enseignent pas et n'exercent pas de fonctions administratives.

C'est un grand gaspillage de potentialités, sachant que 33 % des enseignants n'ont que la terminale et 9 % le Baccalauréat, le brevet ou moins. Donc au moins 42 % des enseignants n'ont en principe aucune qualification académique ou pédagogique pour exercer la fonction d'enseignement et ont pourtant été recrutés pour enseigner.

## 5.7. Fonction actuelle et origine du diplôme (20)

Tableau 20  
Répartition du CEA suivant la fonction actuelle  
et l'origine du diplôme le plus élevé obtenu

Origine du diplôme Fonction	Ministère Education Nationale	Univers. Libanaise	Univers. Arabe	Autres Univers.	Etranger	Autres	Total
Enseignants	79	16.6	2	0.4	1.3	0.7	100
Réservistes	84.7	10.8	2	0.6	1.3	0.6	100
Directeurs	61	25.6	9.2	2	2.2		100
Surveillants	81	11.5	4.5	2.5	0.5		100
Autres administratifs	78.6	13.6	4.7	2.7	0.4	0.4	100

(20) : Annexe 36

La répartition du CEA par fonction et origine du diplôme épouse assez fidèlement la répartition du CEA par niveau éducatif et fonction et met en valeur le poids considérable des diplômés de l'école normale et ceux de l'Université Libanaise.

### 5.8. Niveau éducatif et statut dans l'emploi (21)

Les contractuels représentent 7.7 % du CEA. Ils ont un niveau éducatif plus polarisé que les fonctionnaires :

- 25 % ont la licence ou plus contre 20 % chez les fonctionnaires.
- Alors que 71 % n'ont que la terminale contre 28 % seulement chez les fonctionnaires.
- En revanche, l'ensemble des diplômés du brevet sont des fonctionnaires (11 %).
- Nous n'avons pas de contractuels parmi les diplômés de l'école normale mais uniquement des fonctionnaires.

Tableau 21  
Répartition du CEA par niveau éducatif et statut dans l'emploi  
(en %) (22)

Diplôme Statut	Licence ou +	Ecole Normale	Terminale	Bac. 1ère partie	Brevet	Autres	Total
Fonctionnaires	20	39	28	2	11		100
Contractuels	25	-	71			4	100
Total	22	36	31		11		100

(21) : Annexes 37 et 38

(22) : Annexe 39

## 5.9. Niveau éducatif et âge <sup>(23)</sup>

**Tableau 22**  
**CEA par niveau éducatif et âge (en %)**

Tranches d'âge \ Diplôme	- de 30	30-39	40-44	45-49	50 et +	Total
Doctorat	14.5	12.5	17	26	30	100
Licence, Maîtrise, CAPES	11	23	24	22	20	100
Diplôme école Normale	18	20	28	22	12	100
Terminale	18	36	23	12	11	100
Baccalauréat	3	4.5	6.5	25	61	100
Brevet	-	1	1	14	84	100
Total population	15	23	22	18	22	100

La population âgée de moins de 30 ans représente 15 % du CEA.

- 40 % de ces enseignants n'ont que la terminale;
- 52 % ont le diplôme de l'école normale;
- 12 % ont la licence.

La population âgée de 50 ans et plus représente 22.1 % du CEA.

- 28 % de ces enseignants n'ont que le brevet;
- 14 % ont la terminale;
- 20.3 % ont le diplôme de l'école normale;
- 17 % ont la licence.

Le tableau 22 montre que la population âgée de 40-44 ans est la plus éduquée. On y trouve le quart des licenciés, un peu plus du quart des normaliens, 17 % de ceux qui possèdent un doctorat. Cependant cette population regroupe aussi 23 % de ceux qui ont une terminale. Par ailleurs, environ 50 % des licenciés (ou plus) ont entre 40 et 50 ans et ceux qui ont le brevet sont presque entièrement âgés de 45 ans et plus.

En définitive, la population munie d'un brevet est la population la plus âgée celle munie d'une terminale, la plus jeune (54 % ont moins de 40 ans). Entre ces deux catégories vient la population des normaliens (38 % ont moins de 40 ans) qui est un peu plus jeune que celle des licenciés (34 % ont moins de 40 ans).

---

(23) : Annexe 40

### 5.10. Etudes actuellement poursuivies (24)

- Actuellement, 7 % du CEA poursuit des études, dont 6 % une licence (1493 personnes) et 1 % (242 personnes) un DEA, DES, CAPES ou Doctorat. C'est un faible pourcentage vu le nombre important d'enseignants et administratifs non qualifiés.

Les trois-quarts de ceux qui préparent une licence ont moins de 35 ans. Ceux qui font le doctorat sont à 50 % âgés de 40 ans et plus.

- Ceux qui poursuivent leurs études sont à 80 % des enseignants.

- Parmi les études de licence poursuivies l'arabe vient en tête, (386 personnes – 86 %) ensuite l'histoire géographie (21 %), la philosophie (16 %), l'anglais (8 %). Mais en pédagogie il n'y a que 8 personnes et en lettres françaises 78 personnes.

En droit, sciences politiques et sociologie, disciplines non concernées directement par les programmes d'enseignement, nous avons 16 % de ceux qui poursuivent leurs études actuellement.

### 5.11. Le niveau éducatif du CEA suivant les Mohafazats (25)

#### 5.11.1. Les licenciés

- Les licenciés représentent 17.3 % du CEA.
- 8 % sont dans Beyrouth et composent 25 % des enseignants de cette ville.
- 28 % sont dans le Mont-Liban, concentrés surtout à Baabda (389 licenciés) et au Chouf (293), contrairement à Jbeil (80 licenciés) et au Kesrawan.
- 24 % exercent dans le Nord. Ils sont concentrés en particulier dans les cazas de Tripoli (408) et Akkar (313). Parmi tous les cazas du Liban, celui de Becharry est le moins doté (14 licenciés seulement). Zegharta, koura et Batroun quant à eux, n'ont qu'une soixantaine de licenciés chacun.
- 18 % sont dans la Békaa mais la moitié exerce dans le caza de Zahlé (ils en composent le quart des effectifs) et le cinquième à Baalbeck. Le caza du Hermel n'a que 41 licenciés.
- 22 % travaillent dans le Sud et Nabatiyeh. Ils sont inégalement répartis entre les cazas. La moitié d'entre eux sont à Saïda et à Nabatiyeh et le quart à Sour.

---

(24) : Annexes 44, 45, 46 et 46 bis

(25) : Annexes 47 et 47 bis

**Tableau 23**  
**Distribution du CEA par diplôme et Mohafazat**  
**(en %)**

Diplôme Mohafazat	Licence	DEN	Terminale	Brevet
Beyrouth	8	7	2	5
Mont-Liban	28	33	22	23
Nord	24	32	30	48
Békaa	18	11	20	11
Sud et Nabatiyeh	22	17	26	13
Total	100	100	100	100

### 5.11.2. Les diplômés des écoles normales (D.E.N.)

- Il y a seulement 4 cazas où les D.E.N. représentent moins du quart des effectifs des enseignants.  
 Il s'agit de Alay (18 %), Rachaya (11.8 %), Sour (16 %) et Hermel (19.5 %).  
 Dans les autres cazas la part des D.E.N. varie entre 35 % et 45 %, surtout dans les cazas de Beyrouth, du Mont-Liban et de Tripoli.
- 40 % des diplômés des écoles normales exercent dans Beyrouth et le Mont-Liban, et représentent environ 42 % du CEA de ces Mohafazats. Alay fait exception car y dominent les bacheliers.
- Dans les Mohafazats du Nord, du Sud et Nabatiyeh et de la Békaa, les D.E.N. sont plus concentrés dans le cazas à caractère plutôt urbain que rural.
- 11 % de D.E.N. sont dans la Békaa et se concentrent dans Zahlé (36 % des effectifs) et Baalbeck, au détriment des autres cazas.
- 17 % des D.E.N. travaillent dans le Sud et Nabatiyeh, ils sont pour leur moitié concentrés à Saida, Jezzine et Nabatiyeh.
- Le Nord regroupe 32 % de D.E.N. Ils travaillent surtout à Tripoli dont ils représentent la moitié des effectifs au détriment des autres cazas de Akkar, Béchary, Zegharta et Diniyeh.

### 5.11.3. Les bacheliers

Ils représentent 31 % du CEA. Minoritaires dans Beyrouth, Metn et Kesrewan, ils composent le tiers des effectifs du Chouf et la moitié de ceux de Alay.

- 30 % travaillent dans le Nord, surtout à Akkar et Diniyeh (dont ils composent la moitié des effectifs) et à Zegharta et Béchary (le tiers des effectifs).

- 20 % sont dans la Békaa, regroupés surtout à Baalbeck (44 %), au Békaa Gharby (45 % du CEA), à Rachaya (64 % du CEA) et au Hermel (53 %).
- 26 % exercent dans le Sud et Nabatiyeh où ils composent 60 % du CEA de Sour et la moitié de celui de Hasbaya, Marjayoune et Benet-Jbeil.

#### **5.11.4. Les diplômés du Brevet**

Ils représentent 10 % des effectifs du CEA :

La moitié d'entre eux exerce dans le Nord, le quart à Beyrouth et au Mont-Liban et l'autre quart dans la Békaa et le Sud.

Au Nord, Tripoli accueille le plus grand nombre (381) ainsi que Koura (307), Akkar (207) et Batroun (140).

**Tableau 24**  
**Répartition du CEA par niveau éducatif et Caza**

Diplôme le plus élevé obtenu Caza	DEA DES CAPES	Licence	Diplôme Ecole normale	Terminale (Bac. 2ème partie)	Bac. (1ère partie)	Brevet et moins	Term + Bac. + Brevet
Beyrouth	8	25	45.4	9.3	2	10	21.3
Metn	2.5	15	53	13.5	4	12	29.5
Baabda	5	22	40	23	2	8	33
Kesrewan	2	14	55	16	3	9	28
Alay	3.5	20	18	54	2	2.5	58.5
Chouf	2.5	18.5	39	32	1	7	40
Jbeil	2	13.5	43.5	22.5	5.5	13	41
Tripoli	5	19	45	10	3	18	31
Diniyeh	2	14.5	24	54.5	0.5	4.5	59.5
Akkar	1	13	33	44	1	8	53
Zegherta	2	10	31.5	34.5	4	18	56.5
Koura	2	7	39	11	7	34	52
Bechary	3	9	25	30	4	29	63
Batroun	1	10	44	18	5	22	45
Zahlé	3	22	36	25	3	11	39
Hermel	2	16	21	53	1	7	61
Baalbeck	4	20	24	44	1.5	6.5	52
Békaa	2	22	22	46	2	6	54
Rachaya	2	18	12	64	-	4	68
Saida	3	24	37	28	1	7	36
Jezzine	-	9	66	9.5	1.5	14	25
Nabatiyeh	4	24	37	29	2	4	35
Hasbaya	1	8	30	50	1	10	61
Marjayoun	2	12	27	41	2	16	59
Sour	3	17	16	60	2	2	64
Benet Jbeil	1	13	22	53	3	8	64

Tableau 25  
Evaluation d'ensemble du niveau éducatif du CEA par caza

Caza \ Niveau éducatif	% des enseignants (et +) ≥ 20 %		% diplômés école normale ≥ 30 %		% diplômés de Terminale ≥ 30 %		% diplômés du Brevet ≥ 10 %		Evaluation du niveau éducatif d'ensemble du CEA par caza
Beyrouth	32	•	45	••	11		10	•	Bon
Metn			53	••					Moyen
Baabda	27	•	40	•					Bon
Kesrewan			55	••					Moyen
Alay	24	•			54	•••			Faible polarisé
Chouf	21	•	39	•	32	•			Faible
Jbeil				••					Moyen – faible
Tripoli	24	•	45	••			18	••	Bon – moyen
Diniyeh					53	•••			Faible
Akkar			33	•	44	••			Faible
Zeghera			31	•	35	•			Moyen – faible
Koura			39	•			34	•••	Moyen – faible
Bechary					30	•	29	•••	Faible
Batroun			44	••			22	••	Moyen – faible
Zahlé	25	•	36	•			11	•	Bon
Hermel					53	•••			Très faible
Baalbeck	24	•			40	••			Polarisé
Békaa Gharby	24	•			46	•••			Faible
Rachaya	20	•			64	•••			Polarisé
Saida	26	•	37	•	28	•			Bon
Jezzine			66	•••			14	•	Moyen
Nabatiyeh	28	•	37	•	29	•			Bon moyen
Hasbaya			30	•	50	••	10	•	Faible
Marjayoun			26	•	41	•	16	••	Très faible
Sour	20	•			60	•••			Polarisé – Faible
Benet Jbeil			22	•	53	••			Faible

Il y a 12 cazas où les licenciés (et +) représentent 20 % ou plus des effectifs d'enseignants .

1. Beyrouth	}	Mont-Liban
2. Baabda		
3. Alay		
4. Chouf		
5. Tripoli	◀	Nord
6. Zahlé	}	Békaa
7. Baalbeck		
8. Békaa Gharby		
9. Rachaya		
10. Saida	}	Sud
11. Nabatiyeh		
12. Sour		

A Beyrouth seulement ce pourcentage est supérieur à 30 %.

• Dans 10 cazas le pourcentage des DEN est supérieur ou égal à 40 % des effectifs d'enseignants.

Beyrouth	}	Nord
Tripoli		
Koura		
Batroun		
	◀	Aucun dans la Békaa (sauf Zahlé 36 %)
Jezzine	◀	Sud (Nabatiyeh et Saida 36 %)
	◀	Tout le Mont-Liban à l'exception de Alay

• Il y a 14 cazas où les diplômés de terminale et moins sont > à 50 % des effectifs d'enseignement (il y a 18 cazas où ce taux dépasse 40 %).

1. Alay	◀	Mont-Liban
---------	---	------------

2. Diniyé	} Nord
3. Akkar	
4. Zegharta	
5. Koura	
6. Bechary	
7. Hermel	} Békaa (toute la Békaa à l'exception de Zahlé)
8. Baalbeck	
9. Békaa Gharby	
10. Rachaya	
11. Hasbaya	} Sud
12. Marjeyoune	
13. Sour	
14. Benet Jbeil	

## 5.12. La formation en cours d'emploi

Sur l'ensemble du CEA, 42 % n'ont suivi aucune formation en cours d'emploi. Autrement dit :

10385 personnes n'en ont suivi aucune.

5242 ont suivi une seule formation.

9456 personnes en ont suivi deux.

Cependant il faut souligner le fait que les fichiers informatisés sur lesquels nous avons travaillé ne fournissent aucune indication sur la durée, le lieu et l'organisme responsable de ces formations. Ceci fragilise considérablement la validité de l'information et de l'évaluation qu'on peut faire de ces formations et de leur portée. Ces remarques faites, nous nous limiterons à l'information dont nous disposons.

### 5.12.1. Formation continue, fonction actuelle et nombre d'années d'enseignement (26)

91 % de la population âgée de 24 ans et moins et 60 % de celle âgée de 25 à 29 ans n'ont suivi aucune formation.

Dans les groupes plus âgés le pourcentage de personnes ayant suivi une formation augmente avec l'âge.

En conséquence, on observe aussi que le nombre de ceux qui ont suivi une formation augmente avec le nombre d'années d'enseignement. Ainsi parmi ceux qui ont moins de 5 ans d'ancienneté dans le système éducatif, 16 % seulement ont suivi une formation contre 66 % de ceux qui ont entre 16 et 20 ans ou 30 ans d'ancienneté, et 86 % pour ceux qui ont entre 36 et 46 ans d'ancienneté.

---

(26) : Annexes 50, 51 et 52

- Par rapport à la fonction actuellement occupée, 56 % des enseignants seulement ont suivi une formation en cours d'emploi contre 71 % des directeurs, surveillants et autres administratifs, 63 % des réservistes et 80 % des techniciens de laboratoire et assistants médicaux.

### 5.12.2. Formation continue et répartition par diplôme, spécialité et caza (27)

Les personnes les moins diplômées sont celles qui ont suivi une ou deux formations : 75 % de ceux ayant une terminale, 85 % des bacheliers (1ère partie), 83 % des ceux qui ont le niveau du secondaire et 91 % parmi ceux qui ont le brevet. Par contre, les licenciés sont à 43 % à n'avoir suivi aucune formation et 65 % parmi les diplômés des écoles normales.

D'autre part, le pourcentage de personnes qui ont suivi une formation varie selon leur spécialité d'origine; Parmi les spécialistes en mathématiques, 65 % ont suivi une formation ainsi que 86 % des spécialistes en sciences naturelles, 60 % des spécialistes en histoire géographie et arabe, 54 % en économie et gestion, 63 % des spécialistes en droit et sciences politiques mais seulement 37 % des spécialistes en français et 37 % en anglais, ce qui est un pourcentage très faible.

Reste à savoir s'il y a ou non une concordance entre la formation suivie et la spécialité de départ. En réalité 63 % parmi ceux qui ont suivi une formation en ont suivi une "générale" ce qui est un terme très vague et qui peut ne pas du tout correspondre à la spécialité de l'enseignant.

### 5.12.3. Formation continue et caza d'affectation (28)

Si la moyenne nationale de ceux qui n'ont pas suivi de formation en cours d'emploi atteint 42 %, dans certains caza cette moyenne est beaucoup plus élevée ou beaucoup plus faible dans d'autres. Dans 20 cazas, ce taux est supérieur à 30 % et dans 3, il est supérieur à 50 %.

- A Beyrouth et au Mont-Liban (et sauf à Alay (28 % seulement sans stage)) et Kesrewan (ce taux atteint 50.8 %) le taux est celui de la moyenne nationale.
- Dans le Nord, il existe de grands écarts : le taux monte à 60 % à Diniyeh, à 54 % à Akkar mais faiblit à Bechary (17.5 %), à Koura (25 %) et à Batroun (31.5 %).
- Dans la Békaa, il est de 40 % à Zahlé et au Hermel mais il est légèrement plus faible à Baalbeck et Békaa Gharby (34 %) et plus faible encore à Rachaya (26 %).
- Dans le Sud, il est élevé à Saida, Jezzine et Nabatiyeh (43 % à 46 %), plus faible à Hasbaya (29 %), Marjeyoune (24 %), Sour (34 %) et Benet Jbeil (22 %).

---

(27) : Annexes 53, 54, 55 et 56

(28) : Annexe 57

## Chapitre VI

Ancienneté du CEA dans le système éducatif et  
Ancienneté dans l'établissement d'affectation

## 6.1. Répartition du CEA par année de recrutement <sup>(29)</sup>

L'année de recrutement la plus ancienne observée remonte à 1951, et la plus récente à 1997. Sur cette période de 47 années, et parmi les personnes recrutées, il reste encore 25087 personnes en exercice dans les établissements concernés par notre étude.

En supposant qu'il n'y ait pas eu de départ au cours de ces 47 ans (ce qui est impossible), on peut estimer le nombre de recrutement à 533 personnes en moyenne, par an.

Mais, l'observation du nombre annuel de recrutement révèle une grande irrégularité d'une année à l'autre, et l'écart peut atteindre des milliers.

Par exemple, 14 personnes ont été recrutées en 1976 et 1577 en 1977. De même, en 1982, 876 personnes ont été recrutées et en 1983 on tombe à 36, puis on passe à 165 en 1984 et à 1186 l'année d'après en 1985.

A première vue, cette irrégularité et la difficulté que l'on rencontre à identifier les tendances qui sous-tendent la politique de recrutement, ne peuvent s'expliquer que par une absence de planification à court et long terme dans la gestion du CEA et même dans la gestion du système éducatif dans son ensemble. Il semblerait qu'il n'y ait pas une politique prévisionnelle claire dans ce domaine, ni une vision de l'avenir du système éducatif dans le cadre d'un plan d'action à moyen et à long terme. Cependant, si on porte notre observation non sur une comparaison annuelle mais sur des tranches quinquennales, il devient possible de dégager quelques tendances :

A ce niveau, les personnes recrutées dans les années 50 et qui sont encore dans le système éducatif représentent 3.2 % du CEA. A partir de 1960, le recrutement prend un rythme de croisière et augmente progressivement jusqu'en 1979.

Une observation par tranches quinquennales entre 1960 et 1997 révèle les points suivants, ainsi que le montre le tableau 26 ci-dessous.

**Tableau 26**  
**Personnes recrutées entre 1951 et 1997**  
**et encore en exercice en 1997**

Période	% de personnes recrutées
1951-1959	3.2
1960-1964	8
1965-1969	11.4
1970-1974	19.5
1975-1979	20.3
1980-1984	8.3
1985-1989	10.7
1990-1994	8.4
1995-1997	10.2
Total	100

(29) : Annexe 58

On constate une progression du recrutement entre 1951 et 1979 de sorte qu'en 10 ans, entre 1970 et 1979, c'est 40 % du CEA qui a été recruté.

Après cette date le recrutement chute nettement et se situe entre 8 et 10 % tous les cinq ans. Les variations dans ces taux peuvent s'interpréter de plusieurs façons :

- En premier lieu, il est logique de trouver de moins en moins de personnes encore en exercice au fur et à mesure que l'on remonte dans l'ancienneté, ceci pour diverses raisons, entre autres : les changements d'emploi, les décès, les sorties de la vie active, etc. ....
- En second lieu, ces variations épousent (de près et de loin) et en principe, le développement des établissements (création, fermeture, fusion, etc. ...) et l'évolution des effectifs d'élèves. Or elles révèlent que la politique de recrutement adoptée, de part l'irrégularité des flux, aura des conséquences graves sur la gestion future du CEA car elle va maintenir le système dans un état alternatif de pénurie et d'excès en enseignants et en personnel administratif, ceci en raison des futurs départs à la retraite. Ces départs seront tantôt massifs et tantôt peu nombreux. Aussi, cette gestion devra-t-elle se fonder sur une politique prévisionnelle basée aussi bien sur les projections à court comme à moyen et long terme afin de contrecarrer ces conséquences et d'atténuer ses effets.
- En troisième lieu, il existe dans les flux des écarts énormes par rapport à la moyenne annuelle du nombre de recrutement précédemment calculé (533 personnes). Ces écarts peuvent aller de - 400 % à + 400 % en passant par toutes les gammes de valeurs intermédiaires. Certaines années comme 1973, 1974 et 1977-79, 1982, 1985, 1991 et 1995 ont connu un nombre important de recrutement. Ce dernier atteint 2316 en 1977 et 1954 en 1995.

En effet, le nombre de personnes recrutées en un an peut atteindre 5 % et même 10% du total du CEA. C'est le cas des années 1973 (5 %), 1979 (9.2 %), 1985 (5 %) et 1995 (8 %).

Cette réalité exposera donc le système dans l'avenir à des crises graves dans la gestion de son personnel car il suffit d'une simple procédure administrative comme les départs à la retraite par exemple, pour exposer le système à une pénurie aiguë et soudaine, sinon en nombre, du moins en qualification et spécialisations.

### 6.1.2. Année de recrutement et niveau éducatif du personnel <sup>(30)</sup>

Le recrutement en fonction du diplôme ou de la spécialité ne semble pas obéir à une ligne directrice claire ou à une politique précise.

- Dans les années 50, la majorité des recrues ont le Baccalauréat ou le brevet.

---

(30) : Annexes 59, 60 et 61

- Dans les années 60, avec le développement de l'Université libanaise et des écoles normales, les spécialités se diversifient et s'enrichissent. Le nombre de recrues licenciés augmente progressivement en nombre et leur part oscille entre 15 % et 20 %. Les diplômés de l'école normale aussi voient leur nombre augmenter progressivement et leur part passer de 15.5 % en 1960 à 33.7 % en 1968. Mais les diplômés du Baccalauréat et du brevet restent dominants. Ainsi entre 1950 et 1960, les personnes munies d'un brevet représentent le quart et quelquefois la moitié de celles recrutées. Mais depuis 1969 leur nombre et leur part baissent sensiblement (sauf en 1971 ?) jusqu'à presque disparaître par la suite. Les enseignants munis d'un Baccalauréat (1ère et 2ème partie, terminale toutes séries) représentent 10 à 15 % des recrues ceci jusqu'en 1974. Mais par la suite leur part augmente tantôt et tantôt diminue.
- Entre 1970 et 1971, les DEN représentent 40 % à 60 % des recrues, les licenciés entre 20 % et 23 %.
- De 1978 à 1981, la part des licenciés baisse légèrement ainsi que celle des DEN au profit des enseignants munis d'une terminale (en 1980 ces deux catégories représentent 80 % des recrues).
- De 1982 à 1985, ces derniers régressent à nouveau au profit des DEN qui deviennent majoritaires ( $\approx 70\%$ ), et au second plan, des licenciés ( $\approx 16\%$ ).
- Mais de 1986 à 1993, ce sont les bacheliers qui représentent au moins 60 % des recrues.

Pourquoi ?

- En 1994-1995, c'est les DEN qui dominent dans le recrutement.
- En 1996- 1997, ce sont les Bacheliers.

Aussi se pose-t-on la question de savoir pourquoi recrute-t-on des enseignants n'ayant que la terminale quand sur le marché du travail des licenciés spécialisés dans les disciplines d'enseignement ne trouvent même pas d'emploi ?

Serait-ce pour des considérations purement financières uniquement ?

### 6.1.3. Année de recrutement et sexe (31)

Si le pourcentage de femmes dans le CEA atteint 66.3 % dans son ensemble, ce taux varie beaucoup suivant l'année de recrutement :

- Parmi les personnes recrutées dans les années 60, on observe un certain équilibre dans la répartition par sexe.

(31) : Annexe 62

- A partir des années 70, le taux de féminisation tend à s'élever parmi les recrues ; il dépasse 65 % en 1977 et atteint 85.7 % en 1982. Par la suite, ce taux se maintient et ne descend que rarement en dessous de 80 %.

En 1995, le pourcentage des femmes parmi les personnes recrutées atteint 92 %. Ceci s'explique par le fait que les personnes recrutées depuis 1992 sont dans leur écrasante majorité des contractuels qui sont à leur tour, en majorité des femmes.

#### 6.1.4. Année de recrutement et statut fonctionnel (32)

De 1951 à 1984, le nombre de contractuels embauchés et encore en exercice actuellement oscille entre 1 et 10 par an (sauf 23 en 1979), et atteint au total 110 personnes sur toute cette période.

A partir de 1985, leur nombre commence à augmenter progressivement et régulièrement et passe de 29 en 1985 à 101 en 1991.

Entre 1991 et 1997, le nombre de contractuels recrutés et encore en exercice atteint 1479 personnes. C'est à dire que 76 % de l'ensemble des contractuels ont été recrutés ces 7 dernières années. D'ailleurs leur part dans le recrutement a augmenté d'année en année de sorte qu'en 1993, 443 personnes ont été recrutées, dont 413 contractuels (93 %) et seulement 23 fonctionnaires ; et il en est de même pour les années suivantes. Ce chiffre n'englobe pas les personnes recrutées en tant que contractuels et qui par la suite ont été titularisés.

En définitive, il semblerait que les autorités penchent pour cette solution mais ceci fragilise la position et le statut de l'enseignant. Par ailleurs, le niveau éducatif des contractuels est en majorité faible, ce qui implique que le niveau éducatif des nouvelles recrues baisse considérablement.

#### 6.2. Répartition du CEA par ancienneté dans le système éducatif (33)

La répartition du CEA par tranches quinquennales d'ancienneté révèle un certain équilibre entre les effectifs de chaque groupe du moins jusqu'à 35 ans d'ancienneté.

Cependant les groupes les plus nombreux sont ceux ayant entre 1 et 5 ans d'ancienneté (14.2 %) et ceux ayant entre 16 et 20 ans d'ancienneté (23 %). Globalement le CEA se distribue ainsi le 1er quart du CEA a entre 1 et 10 ans d'ancienneté (23.1 %), le second quart a entre 16 et 20 ans (23 %) ; le troisième quart a entre 21 et 30 ans (25.4 %). Et plus généralement, 57 % ont moins de 20 ans d'ancienneté.

---

(32) : Annexe 63

(33) : Annexes 64 et 67

### 6.2.1. Fonction actuelle et ancienneté (34)

Les enseignants sont ceux qui ont le moins d'ancienneté : 72 % ont plus de 10 ans dans l'enseignement contre 98 % des directeurs, 97 % des surveillants et 96 % des administratifs. Les réservistes ont une position intermédiaire : 82 % ont plus de 10 ans d'ancienneté.

### 6.2.2. Statut dans l'emploi et ancienneté (35)

La répartition du personnel suivant l'ancienneté varie considérablement suivant le statut dans l'emploi :

71.6 % des contractuels ont entre 1 et 5 ans d'ancienneté contre 9 % des fonctionnaires.

88 % des contractuels ont une ancienneté qui ne dépasse pas 10 ans contre 17.5 % des fonctionnaires seulement.

Tableau 27  
Répartition du CEA par statut et ancienneté dans le système éducatif  
en %

Ancienneté \ Statut	1 à 5 ans	6 à 10 ans	+ de 10 ans	Total
Fonctionnaires	9	8	83	100
Contractuels	71.6	16.6	11.8	100

### 6.2.3. Ancienneté, sexe et situation matrimoniale (36)

Le pourcentage de femmes dans le CEA atteint 66 %, mais ce taux varie suivant l'ancienneté dans le système éducatif. Il est très élevé parmi la population nouvellement recrutée mais diminue progressivement quand l'ancienneté augmente ; ceci révèle une féminisation croissante du métier et peut être une certaine dévalorisation de ces fonctions aussi, surtout en ce qui concerne l'enseignement.

Parmi la population recrutée, il y a 5 ans et moins, 86.6 % sont des femmes. Ce taux baisse à 77 % parmi la population ayant 6 à 10 ans d'ancienneté. Puis la répartition par sexe tend à s'équilibrer à partir de 26-30 ans d'ancienneté (54.5 % de femmes). Puis ce rapport oscille autour de 50 % par la suite.

---

(34) : Annexe 65

(35) : Annexe 66

(36) : Annexes 67 et 68

- Le taux de célibat est très élevé parmi la population nouvellement recrutée (64.2 % de célibataires parmi ceux recrutés il y a 5 ans et moins). Mais ce taux chute très vite parmi la population ayant 6 à 10 ans d'ancienneté (42.2 %) et chute de moitié chez ceux recrutés il y a 16 à 20 ans (18.9 %), puis continue de baisser jusqu'à atteindre 6.5 % parmi la population recrutée il y a 41 ans et plus. Ceci n'a rien d'étonnant dans la mesure où le pourcentage de célibataires est normalement plus élevé parmi les populations jeunes et nouvellement recrutées.

#### 6.2.4. L'ancienneté du personnel par Caza (37)

En répartissant l'ancienneté en 3 catégories :

- 1). 10 ans et moins ;
- 2). de 10 à 20 ans ;
- 3). plus de 20 ans.

On découvre un grand contraste à ce niveau entre les mohafazats ainsi qu'entre les cazas au sein d'une même mohafazat.

- Beyrouth détient le record de l'ancienneté du personnel : 8 % seulement ont entre 1 et 5 ans d'ancienneté et 71 % ont plus de 20 ans d'exercice.
- Il en est de même pour 4 autres cazas, dont un au Mont-Liban et 3 dans le Nord.
- Au Mont-Liban, 63 % du personnel du Metn a plus de 20 ans d'ancienneté et seulement 5.6 % ont une ancienneté inférieure ou égale à 10 ans.
- Dans le Nord, Tripoli et Koura ont 67.8 % et 67.3 % de leur personnel, successivement, ancien de plus de 20 ans. Et 5.8 % du personnel de Tripoli seulement ont moins de 10 ans d'ancienneté.  
Par contre, les cazas de Diniyé et Akkar présentent un contraste frappant avec les autres cazas : 42.5 % du personnel de Diniyé et 48 % de celui de Akkar ont moins de 10 ans d'ancienneté, ce qui révèle le développement très récent de l'enseignement public dans ces régions. Diniyé a le personnel le plus récent de tous les cazas du Liban car seulement 2.6 % du CEA a plus de 20 ans d'ancienneté.  
Les autres cazas du Nord ont un personnel légèrement plus récent. La moitié du personnel de Zegharta (52.6 %) a entre 10 et 20 ans d'ancienneté, le tiers à Bechary (32 %) et Batroun (37.7 %). Zegharta n'a que 4.7 % de son personnel recruté depuis 5 ans et moins, Bechary 9 %, Batroun 11.3 % et Koura 10.3 %.
- Dans la Békaa, le contraste existe aussi entre Zahlé et les autres cazas : A Zahlé, 15 % du personnel seulement a été recruté depuis 5 ans et moins contre 41.5 % au Hermel et 49 % à Rachaya. 53 % du personnel de Zahlé a plus de 20 ans d'ancienneté contre 17 % à Rachaya et 21 % au Hermel.

---

(37) : Annexes 69 et 70

Baalbeck et Békaa Gharby ont une position intermédiaire et leur personnel est plus ou moins également réparti entre les trois périodes. 28 % du personnel de Baalbeck et 38 % de celui de Békaa Gharby ont moins de 10 ans d'ancienneté. Ceux qui ont entre 10 et 20 ans d'ancienneté représentent 40.5 % à Baalbeck et 34 % à Békaa Gharby ; 31.5 % à Baalbeck et 28 % dans Békaa Gharby ont plus de 20 ans d'ancienneté.

• Dans le Sud et Nabatiyeh, tous les cazas, sans exception ont une part importante de leur personnel recruté depuis moins de 10 ans :

Cette part atteint 42.6 % à Hasbaya et 41 % à Sour. Dans les autres cazas, et même dans celui de Saida, elle touche environ le quart du personnel.

Quant au personnel ayant entre 10 et 20 ans d'ancienneté, il représente environ le tiers du CEA dans tous les cazas, à l'exception de Sour où il atteint 43.5 % et à Benet Jbeil 38.4 %. Le personnel ayant plus de 20 ans d'ancienneté touche la moitié du personnel des cazas de Saida (46.2 %), Jezzine (49 %), Marjeyoun (46.8 %) et plus ou moins le tiers à Nabatiyeh (38.6 %), Benet Jbeil (36.6 %) et Hasbaya (29.7 %).

Quant à Sour ce n'est que 15.5 % de son personnel seulement qui a plus de 20 ans d'ancienneté. C'est le plus faible taux parmi tous les cazas du Sud.

En définitive, parmi tous les cazas du Liban, la part du personnel ayant plus de 20 ans d'ancienneté peut aller de 2.6 % à Diniyé à 71 % à Beyrouth, et varier du simple au double, au triple et même au quadruple, d'un caza à l'autre, même au sein d'une même mohafazat (comme entre Tripoli et Akkar dans le Nord, ou le Metn et Alay au Mont-Liban, Zahlé et Rachaya dans la Békaa et Sour et Jezzine dans le Sud.

En parallèle, les mêmes écarts peuvent être observés concernant le personnel recruté depuis 5 ans et moins et celui ayant entre 10 et 20 ans d'ancienneté.

En conclusion, 9 cazas sur 26 ont 50 % ou plus de leur personnel ancien de plus de 20 ans ;

- Beyrouth
- 3 de 6 dans le Mont-Liban :
  - Metn
  - Baaabda
  - Jbeil
- 1 de 5 dans la Békaa :
  - Zahlé
- Aucun dans le Sud :
  - (Jezzine est à la limite : 49 %).

En revanche, 17 cazas ont leur personnel à 50 % ancien de moins de 20 ans :

- 3 de 6 au Mont-Liban :
  - Kesrewan
  - Alay
  - Chouf
- 3 de 7 dans le Nord :
  - Diniyé
  - Akkar
  - Zegharta

• 4 de 5 dans la Békaa :

Hermel  
Baalbeck  
Békaa Gharby  
Rachaya

• Tous les cazas du Sud.

Tableau 28  
Répartition du CEA par tranches d'ancienneté et par cazas (en %)

Ancienneté \ Caza	-de 10 ans	10 à 20 ans	+ de 20 ans
Beyrouth	8	21	71
Metn	5.6	31.4	63
Baabda	17.5	31.5	51
Kesrewan	14	37.5	48.5
Alay	32.4	47.6	20
Chouf	27	38.4	34.6
Jbeil	14	33	53.1
Tripoli	5.8	26.4	67.8
Diniyeh	42.5	46	12.5
Akkar	48	30.5	21.5
Zegherta	4.7	52.6	42.7
Koura	10.3	22.4	67.3
Bechary	9	32	59
Batroun	11.3	37.7	51
Zahlé	15	32	53
Hermel	41.5	37.5	21
Baalbeck	28	40.5	31.5
Békaa	38	34	28
Rachaya	49	34	17
Saida	25.3	28.5	46.2
Jezzine	18.2	32.8	49
Nabatiyeh	28.6	35.5	38.6
Hasbaya	42.6	27.7	29.7
Marjayoun	20.2	33	46.8
Sour	41	43.5	15.5
Benet Jbeil	25	38.4	36.6
Total	23	34	43

### 6.3. Répartition du personnel par ancienneté dans le système éducatif et ancienneté dans l'école d'affectation (38)

La distribution du personnel du CEA par tranches d'ancienneté dans le système éducatif diffère de sa distribution selon l'ancienneté dans l'établissement où ils exercent actuellement. Il existe une grande mobilité du CEA au sein du système éducatif ; l'ancienneté dans le système est beaucoup plus grande que l'ancienneté dans l'établissement car :

- 57 % du CEA ont moins de 20 ans d'ancienneté dans le système mais 79 % ont moins de 20 ans d'ancienneté dans l'établissement où ils exercent actuellement. Autrement dit 44 % du CEA ont 20 ans et plus dans le système mais 21 % seulement ont 20 ans et plus dans l'école où ils sont actuellement employés.
- De même 14.2 % du CEA ont moins de 5 ans d'ancienneté dans l'enseignement. Mais 33.8 % du CEA ont moins de 5 ans d'ancienneté dans l'établissement où ils travaillent actuellement.
- 28.4 % du CEA ont plus de 10 ans d'ancienneté dans le système et moins de 10 ans dans l'école actuelle ; et globalement, 33 % du CEA ont moins de 5 ans d'ancienneté dans la même école et 50% ont moins de 10 ans. Mais seulement 14 % ont moins de 5 ans d'ancienneté dans le système et 23 % moins de 10 ans. Ainsi 28 % du CEA sont depuis plus de 10 ans dans le système mais ont changé d'établissement en moins de 10 ans.

Donc le tiers du CEA a changé d'établissement en moins de 10 ans et 20 % en moins de 5 ans. On en conclut que la mobilité, déjà élevée, est en train d'augmenter et les données statistiques dont nous disposons au CNRDP actuellement ne nous permettent pas de pousser l'analyse plus loin afin de suivre l'itinéraire du personnel qui a changé d'établissement et d'observer le ou les sens pris par ces mouvements.

En définitive, 44 % ont autant d'ancienneté dans le système que dans l'établissement, c'est à dire qu'ils n'ont pas changé d'établissement depuis le début de leur carrière dans l'enseignement et 56 % ont changé d'établissement au cours de leur carrière.

#### 6.3.1. Ancienneté dans le même établissement et fonction actuelle du personnel (39)

La propension du personnel à rester dans le même établissement varie suivant la fonction exercée dans cet établissement ; En fait, c'est le personnel administratif plutôt que le personnel enseignant qui présente la propension la plus élevée à ne pas changer d'établissement ; aussi 81 % des directeurs d'écoles sont depuis plus

---

(38) : Annexes 71 et 72

(39) : Annexe 73

de 10 ans dans le même établissement, 76 % des surveillants et 65 % du personnel administratif. Quant aux enseignants, ce cas ne touche que 43 % d'entre eux seulement et 57 % des réservistes.

En définitive, la part du personnel qui a plus de 10 ans d'ancienneté dans le système éducatif et qui a moins de 10 ans dans l'établissement actuel se distribuent de la sorte :

**Tableau 29**  
**Distribution du CEA suivant la fonction actuelle et l'ancienneté dans le système et dans l'établissement**

Ancienneté dans le syst. et dans l'étab. actuel	+ de 10ans dans le système et - de 10ans dans l'école actuelle
Fonction actuelle	
Enseignants	29 %
Réservistes	25 %
Surveillants	21 %
Directeurs	17 %
Autres administratifs	30 %

**Tableau 30**  
**Distribution du CEA suivant la fonction actuelle, L'ancienneté dans le système et l'ancienneté dans l'établissement actuel**

Fonction actuelle	1 à 5 ans ds le système	1 à 5 ans ds la même école	- de 10 ans ds le système	- de 10 ans ds la même école	+ de 10 ans ds le système	+ de 10 ans ds la même école	+ de 20 dans le système	+ de 20 ans ds la même école
Enseignants	17.5	38	28	57	72	43	36	14.6
Réserve	4	30	8	43	82	57	65	27
Surveillants	1	13	3	24	97	76	74	44.5
Directeurs	0.7	10	2	19	98	81	73	48.2
Administ.	1.2	22	4	35	96	65	78	39
Total	14 %	34 %	23 %	51 %	77 %	49 %	43	21

(39) : Annexe 73

### 6.3.2. Ancienneté dans le même établissement, sexe et situation matrimoniale (40)

On constate que plus le nombre d'années de travail dans la même école augmente et plus le pourcentage des hommes tend à égaler celui des femmes.

- Parmi les personnes ayant moins de 15 ans de service dans la même école, 75 % sont des femmes.

Entre 16 et 20 ans de service, ce taux tombe à 60 % puis parmi ceux qui ont plus de 25 ans de service, il y a autant d'hommes que de femmes.

- Par ailleurs, les personnes mariées restent plus longtemps dans la même école que les célibataires et la part de ces derniers baisse avec l'augmentation du nombre d'années de service dans la même école.

45 % du personnel marié ont moins de 10 ans de service dans leur école actuelle contre 75 % des célibataires.

(54 % des célibataires ont moins de 5 ans).

Très peu de célibataires (7 %) ont plus de 20 ans d'ancienneté dans l'école actuelle contre 23 % parmi les personnes mariées.

### 6.3.3. Ancienneté dans le même établissement et niveau éducatif (41)

34 % du CEA ont moins de 5 ans d'ancienneté dans l'établissement actuel, 51 % ont moins de 10 ans, et 20 % seulement ont plus de 20 ans.

La masse la plus importante est celle de moins de 5 ans d'ancienneté, ils représentent le tiers du CEA. Cependant l'ancienneté du CEA dans l'établissement varie aussi en fonction du niveau éducatif, ainsi qu'il apparaît dans le tableau ci-dessous.

Tableau 31  
Distribution du CEA suivant l'ancienneté dans l'école actuelle  
et le niveau éducatif

Niveau éducatif	1 à 5 ans dans l'école (en %)	1 à 10 ans dans l'école (en %)	+ de 20 ans (en %)
Maîtrise (ou plus)	40	62	33
Licence	33	51	20
Diplômés de l'école normale	37	51	19
Terminale	37	63	10
Baccalauréat	16	27	47
Brevet	12.5	21	57

(40) : Annexes 74, 75 et 76

(41) : Annexe 77

## Chapitre VII

Les matières d'enseignement

## Remarque préliminaire

Les données sur l'emploi du temps des enseignants, les matières et les cycles dans lesquels ils enseignent bien que figurant sur le même questionnaire des enseignants, elles ont été saisies sur un fichier à part et nous n'avons pas pu coupler ce fichier avec le fichier enseignant duquel nous avons puisé toutes les statistiques précédentes. Pour cette raison nous n'avons pas pu contourner ce problème pour savoir par exemple qui enseignait, quelles matières, et dans quels cycles, etc. ... et si la distribution des matières sur les enseignants se faisaient en fonction ou non de leur spécialité. Aussi, n'avons-nous pu exploiter ce fichier que dans la mesure du possible.

### 7.1. Distribution des enseignants selon le nombre de matières enseignées par enseignant (42)

Le total des personnes qui enseignent au moins une matière s'élève à 21560 personnes. Certains enseignants cumulent plus d'une matière et certains en arrivent à 5. Le cumul atteint 38688 enseignants – matière.

La distribution des enseignants sur le nombre de matières se présente ainsi :

Tableau 32  
Distribution des enseignants sur le nombre de matières enseignées

Nbre de matières enseignées	Nbre d'enseignants	%
1 matière	10684	49.6
2 matières	6088	28.2
3 matières	3463	16
4 matières	1198	5.6
5 matières	114	0.5
6 matières	13	0.1
Total	21560	100

La moitié des enseignants ne donnent qu'une seule matière et 28.2 % en donnent deux seulement.

Mais en comparant le nombre de personnes ayant déclaré enseigner une matière donnée au nombre de ceux ayant déclaré être spécialisés dans cette matière (Voir tableau 17), on découvre que 50.7 % des enseignants donnent au moins une matière dans laquelle ils ne sont pas spécialisés. (Tableaux 32 à 37).

---

(42) : Annexes 78 à 88

**Tableau 33**  
**Le pourcentage de personnes qui enseignent une seconde matière selon la**  
**discipline enseignée en premier (42)**

Enseignent une seule matière		%	Enseignent une seconde		%	Total
Mathématiques	1556	29	3873	71	5429	
Sciences (Physique, Chimie) et Sciences Naturelles	842	27	2296	73	3138	
Arabe	2186	45	2666	55	4852	
Français	2063	61	1301	39	3364	
Anglais	473	70	201	30	674	
Histoire Géographie	686	82	142	18	828	
Beaux-Arts	252	62	155	38	407	
Sport	439	96	16	4	455	
Education religieuse	102	100	-	-	102	
Toutes les matières	320	100	-	-	-	
Education civique	65	32	139	68	204	
Non précisé	-	-	-	-	1356	
					21560	

---

(42) : Annexes 78 à 88

## 7.2. Les différentes combinaisons de la première et des secondes matières enseignées <sup>(42)</sup>

### 7.2.1. L'arabe

Tableau 34  
Les différentes combinaisons de la première  
et des secondes matières enseignées

Première matière enseignée	Secondes matières enseignées	Nbre d'enseignants	%
Arabe	-	2186	45
Arabe et	Français	396	8.2
Arabe et	Anglais	49	0.1
Arabe et	Histoire – Géographie	890	18.4
Arabe et	Education civique	572	12
Arabe et	Beaux-arts	546	11
Arabe et	Sport	102	2
Arabe et	Toutes les matières	8	0.2
Arabe et	Autres	103	2.2
Total	.	4852	100

---

(42) : Annexes 78 à 88

### 7.2.1. Les Mathématiques

**Tableau 35**  
**Les différentes combinaisons de la première**  
**et des secondes matières enseignées**

Première matière enseignée	Secondes matières enseignées	Nbre d'enseignants	%
Mathématiques	-	1556	29
Mathématiques et	Sciences	1341	24.7
Mathématiques et	Arabe	821	15
Mathématiques et	Français	423	87.8
Mathématiques et	Anglais	90	1.6
Mathématiques et	Histoire – Géographie	385	7
Mathématiques et	Physique – Chimie	28	0.5
Mathématiques et	Sciences Naturelles	6	0.1
Mathématiques et	Education civique	263	4.8
Mathématiques et	Beaux-arts	345	6.4
Mathématiques et	Sport	89	1.6
Mathématiques et	Autres	82	1.5
		5429	100

---

(42) : Annexes 78 à 88

### 7.2.3. Le français

**Tableau 36**  
**Les différentes combinaisons de la première**  
**et des secondes matières enseignées**

Première matière enseignée	Secondes matières enseignées	Nbre d'enseignants	%
Français	-	2063	61.2
Français et	Histoire – Géographie	417	
Français et	Education civique	308	
Français et	Beaux-arts	434	13
Français et	Sport	71	2.1
Français et	Education religieuse	6	0.2
Français et	Toutes les matières	9	0.3
Français et	Autres	56	1.6
		3364	100

---

(+2) : Annexes 78 à 88

### 7.3. Distribution des enseignants sur les matières par ordre de priorité de la matière (42)

Tableau 37

Distribution des enseignants sur les matières suivant qu'elles sont enseignées en 1ère, 2ème, 3ème, 4ème ou 5ème place

Matériau de matière	En tant que 1ère matière	En tant que 2ème matière	En tant que 3ème matière	En tant que 4ème matière	En tant que 5ème matière	Total	Nbre de spécialiste en ...	Non spécialiste en ... et qui enseignent en ...
français	3364	1574	269	17	-	5224	1395	3829
arabe	4852	1554	210	-	-	6616	1280	5336
mathématiques	5429					5429	1422	4007
anglais						1038	383	655
histoire et géographie	845	2127	1424	528	48	4972	1233	3739
sciences	3008	1358	8	1	-	4375	389	3986
beaux-arts	407	1643	1332	318	32	3732	362	3370
éducation civique	204	1406	695	122	7	2435	1054	1381
autres matières	321	30	34	12	1	398	-	-
laboratoire	455	363	391	171	26	1406	426	980
linguistique étrangère						83		
autres et non précisé								

(42) : Annexes 78 à 88

## 8.1. La charge horaire réglementaire par fonction

Le nombre d'heures réglementaires hebdomadaires à assurer par les fonctionnaires se présente ainsi, suivant la fonction et le cycle.

Tableau 38  
Nombre d'heures hebdomadaires réglementaires par fonction et cycle

Fonction	Cycle	Nbre d'heures hebdomad. Réglementaires
Directeur	-	30
Surveillant	-	27
Enseignant	Précolaire	24
	Primaire	25
Enseignant	Complémentaire	23
Enseignant	Tous cycles	24

En prenant la limite minimale de 23 heures de travail hebdomadaire pour tous les fonctionnaires, le tableau 38 bis révèle que 78 % des fonctionnaires (toutes fonctions confondues) ne fournissent pas le nombre minimal d'heures de travail hebdomadaires :

57.5 % font 21 heures de travail et moins (dont 1.5 % qui font 0 heures).  
20.3 % font 22 heures.

Les tableaux 38 à 40 détaillent la répartition du CEA par fonction et nombre d'heures de travail hebdomadaires fournies, tous statuts et toutes occupations confondues.

Tableau 38 bis  
Distribution du CEA par fonction  
et nombre d'heures de travail hebdomadaires fournies (43)

	Total Heures hebd. CEA	Enseignant	Réserviste	Directeur	Adminis.
0 h	1.6	1.5	2.6	1.5	4.5
1-9	2.9	3.5	1.4	0.6	
10-14	7.6	8.3	2.8		
15	7.6	7.7	15.5		
16 et 17	5.8	7	2.5		
18 et 19	7.2	8.7	2.6		
20	19.7	21.2	23.2	2	20.3
21	6.8	8.1	3.8		
22	19.6	20.1	27	1.6	20.3
23	3	2.1	1.7		6.3
24	9.2	8.7	9.8	5.8	12
25	4.6	1.1	4	41.3	13.3
26-29		1.3	0.4	6.8	
30		0.3	2.5	38.7	6.3
+ de 30		0.4	0.2		
		100	100	100	100

---

(43) : Annexe 89

**Tableau 39**  
**Distribution des heures de travail hebdomadaire du CEA**  
**suivant la fonction occupée et l'emploi du temps (44)**

Fonction actuelle	Effectif	Nb. H admntv	Nb. H coordnt	Nb. H réserve	Nb. H labo	Nb. H enseignement	Autres H	Total H hebdo
Enseignant	19761	3358	2551	64616	1584	298336	3897	375164
Réserve	1830	344	131	33129	115	2356	51	36126
Surveillant	1916	42533	176	461	0	1365	595	45130
Directeur	1102	27040	14	37	3	1943	31	29068
Techn.Labo	45	0	10	37	710	87	17	861
Assistant médical	74	43	29	287	0	814	127	1300
Administratif	257	4859	18	162	0	227	103	5369
Documentat.	37	359	1	6	0	6	389	761
Non précisé	65	25	0	119	5	949	15	1113
<b>Total</b>	<b>25087</b>	<b>78561</b>	<b>2930</b>	<b>98854</b>	<b>2417</b>	<b>306083</b>	<b>5225</b>	<b>494070</b>

(44) : Annexes 90 à 103

**Tableau 40**

**du CEA par fonction actuelle et emploi du temps (44)**

nant	Réserviste	Surveillant	Directeur	Adminis	Autres	Total	Non précisé
	221	196	190	21	138	19956	1583
6	1713	51	11	23	64	12078	
	24	1840	1059	229	22	3481	
	1958	2087	1260	273		35516	
	1830	1916	1102	257	224	25087	
	1609	1720	912	236	86	5131	
	117	1865	1091	234	160	13009	
	1806	76	43	28	202	21606	
	47	25	17	12	10	402	

gnants et de

vant 5 définitions  
gnement peut être  
viste ... etc.

osé de ceux ayant  
rsonnes.

laré exercer cette  
rsonnes.

vistes qui sont des  
rsonnes

tractuels  
rsonnes

rsonnes

aire

églementaire de 22  
n réalité le rapport  
a variante adoptée,  
eignants et suivant  
écouvre que même  
des fonctionnaires  
titre / classe est de  
glementaire.

Donc nous avons un réel surplus en personnel et un grave gaspillage de moyens humains et financiers au sein du système éducatif.

#### 8.4. Evaluation du surplus en personnel

Notre calcul du surplus en personnel s'est fondé sur deux méthodes différentes qui ont pourtant donné exactement le même résultat.

La première méthode s'est fondée sur les charges horaires hebdomadaires réglementaires et réelles, par fonction tandis que la seconde s'est basée sur le rapport maître/classe et le nombre d'élèves et de divisions.

Cependant, l'excédent calculé devrait être pondéré par plusieurs éléments pertinents :

- Les fonctionnaires, après 20 ans de service ont droit à un nombre d'heures d'enseignement dégressif calculé sur la base de l'ancienneté. Cette catégorie d'enseignants fournit donc moins d'heures d'enseignement que celles réglementaires. La base de 22 heures réglementaires que nous avons adoptée n'a pas tenu compte de cette condition. Nous ne pouvions entrer dans le détail de ces calculs.
- Nous sommes partis de l'hypothèse que tous les contractuels étaient recrutés à plein temps ce qui n'est pas le cas en réalité. (Voir annexe 90).  
En effet, 248 contractuels soit  $\simeq 13\%$  fournissent moins de 10 heures de travail hebdomadaire et ceux qui fournissent entre 20 et 24 heures ne représentent que 55.5 % du total.
- Nous ne pouvons ignorer que certains établissements, particulièrement dans les zones urbaines, sont surchargés et les enseignants travaillent souvent au-delà de leur charge horaire, et que d'autres établissements, à l'inverse ont quelquefois un nombre d'enseignants supérieur au nombre de leurs élèves et sont largement sous-employés, comme il existe dans les zones rurales et les villages reculés une multitude de petits établissements avec un effectif d'élèves réduit et inférieur aux normes réglementaires.

#### 8.4.1. Evaluation du surplus sur la base des charges horaires

**Tableau 41**  
**Masse horaire réglementaire et effective du CEA (\*) (\*\*)**

Heures réglementaires et réelles	H. Hebd. Régl.	Effectif	Masse horaire réglem.	Masse horaire effectuées	Déficit en h. dues	Equivalent en personnes à tps plein
Directeurs	30	1102	33060	29068	3992	133
Surveillants	27	1916	51732	45130	6602	244
Enseignants (y compris les contractuels)	22 (minim)	19761	434742	344342	90400	4109
Réservistes (y compris les contractuels)	22 (minim)	1830	40260	36126	4134	188
						4674

(\*) : Dans le calcul, nous avons négligé la catégorie autre personnel administratif vu son nombre réduit dans le total des effectifs.

(\*\*) : Nous avons adopté le nombre minimal de 22 heures de travail hebdomadaire pour les enseignants afin d'évaluer la valeur minimale du surplus en personnel.

Le nombre d'heures réglementaires dues et non effectuées, atteint l'équivalent de 4674 personnes. Cependant et pour estimer la valeur minimale du surplus nous devons en soustraire les 1930 contractuels (car non assignés à des heures réglementaires hebdomadaires). Ceci nous conduit au résultat suivant :

Excédent en fonctionnaires :  $4674 - 1939 = 2735$  personnes.

Le déficit en heures de travail hebdomadaires dues et non effectuées est équivalent – en termes de personnes travaillant à temps plein – à 2735 fonctionnaires.

Autrement dit, le nombre d'heures perdues, équivaut à 4674 personnes.

Ce qui veut dire que 20413 personnes travaillent à temps plein fourniraient le même travail effectué actuellement par 25087 personnes.

Cependant l'économie de 4674 personnes (dont 2735 fonctionnaires) n'implique pas nécessairement que les fonctions seraient bien remplies par ailleurs : C'est ce que fait ressortir le tableau 40. Aussi :

Outre le surplus en personnel, il faut corriger la distribution du CEA sur les fonctions et les occupations au sein de l'école.

C'est ce que nous développerons ci-dessous.

#### 8.4.2. Evaluation du surplus sur la base du rapport maître/classe et du nombre de divisions et d'élèves

Cette méthode nous a permis de dégager le surplus en personnel et de redistribuer ce personnel sur les tâches et les fonctions au sein de l'école en accord avec la réglementation en cours :

Ces deux méthodes nous ont conduit exactement au même résultat. Cependant, même si nous dégageons le même surplus, la distribution du personnel par fonction d'après la seconde méthode diffère nettement de la distribution réellement observée. La seconde méthode nous a permis de mettre en relief la mauvaise distribution actuelle du CEA sur les fonctions et les postes. (Voir Annexes 104 à 111).

Tableau 42  
Besoins en personnel 1996 – 1997

Total élèves : 225913  
Total écoles : 1134  
Total divisions : 10970

Besoins en enseignants par division en raison de 22 heures/semaine (30 heures de cours hebdomadaires) : 1.36

Total enseignants nécessaires	: 10970 (1.36)	: 14920 enseignants
Total surveillants nécessaires	: 225913/150 élèves	: 1506 surveillants
Total directeurs (1 par école)	: 1134 x 1	: 1134 directeurs
Total réservistes (1 pour 15 enseignants)	: 14920/15	: 995 réservistes
Total techniciens de laboratoire (1 par cycle, 733 écoles ayant le cycle complémentaire)		: 733 techniciens
Total responsables de bibliothèque (1 par école)		
	: 1134 x 1	: 1134 responsables
Total CEA nécessaire		: 20422
Total CEA existant		: 25087
Excédent		: 4665
Excédent fonctionnaires : 4665 – 1939 contractuels		: 2726 fonctionnaires

## 8.5. Le coût du surplus en personnel

Le calcul précis de ce coût nécessiterait une évaluation exacte du nombre de contractuels qui travaillent en deçà du nombre d'heures fixé dans leur contrat, ainsi qu'une évaluation très précise du nombre d'heures fournies par chaque individu, répertoriés par fonction, cycle et ancienneté.

Ces précisions pourraient être obtenues à partir d'une gestion informatisée du fichier du personnel et non à partir du fichier sur lequel nous avons travaillé.

Cependant pour effectuer ce calcul nous nous sommes basés sur un salaire mensuel moyen de 500.000 livres libanaises par enseignant, tous statuts et toutes fonctions confondus (un contractuel est payé 6000 livres libanaises par heure. Pour 20 heures de travail par semaine en moyenne, son salaire serait de 480.000 livres libanaises et pour 22 heures de travail, il serait de 528000 livres libanaises.

La masse salariale approximative payée au personnel en excédent est donc :

500.000 L.L. x 1939 contractuels	x 9 mois	= 8.72 milliards de L.L.
500.000 L.L. x 2735 fonctionnaires	x 12 mois	= 16.41 milliards de L.L.
Total masse salariale		= 25.13 milliards de L.L.

### Conclusion :

Après le calcul de cet excédent, un problème reste posé : Nous avons adopté le nombre de divisions et le nombre d'écoles comme des données de base sur lesquelles nous avons fondé nos calculs. Mais nos études statistiques nous ont révélé l'existence de 214 écoles de moins de 50 élèves qui devraient en grande partie fermer ou fusionner.

Par ailleurs il est apparu aussi que le nombre de divisions dans beaucoup d'écoles (surtout rurales) était de loin supérieur aux besoins réels et que beaucoup de divisions étaient ouvertes pour permettre le recrutement d'enseignants et non l'accueil de nouveaux élèves.

Ceci implique que le nombre d'écoles et le nombre de divisions devraient aussi être révisés en fonction des propositions que nous avons avancées; et que le surplus réel du personnel pourrait être supérieur au surplus que nous avons calculé.

L'estimation des besoins pour les 5 années à venir se fondera sur ces propositions.

## IX. CONCLUSION

Quelles perspectives pour l'évolution du corps  
enseignant et administratif?

Cette recherche a été développée à partir de l'exploitation statistique des fichiers "Enseignants" et établissements sur l'année scolaire 1996-1997 uniquement. Aussi les données dont nous disposons ne permettaient pas de faire des analyses de cohérence et de mouvements de flux, ni des analyses d'efficacité et de rendement.

Cependant, cette étude a tenté de mettre en relief les dysfonctionnements qui touchent la gestion du personnel enseignant et administratif des établissements des cycles pré-secondaires. Ces déséquilibres résultent de plusieurs facteurs dont l'absence de carte scolaire et le non respect de la réglementation en vigueur ainsi que l'absence d'une gestion informatisée et moderne.

Les déséquilibres se manifestent par des disparités régionales dans la distribution des élèves, des établissements et du corps enseignant; ils apparaissent aussi dans la répartition du personnel par fonction, par le niveau éducatif hétérogène, faible et mal réparti par spécialité et fonction ainsi que dans l'absence de planification et de vision à long terme dans la politique de recrutement du personnel, la mobilité interne est élevée mais pas nécessairement dans le sens le plus efficace.

Par ailleurs, les trois quarts des établissements ont moins de 300 élèves, le ratio maître/classe trop élevé. Ce qui implique que les coûts de fonctionnement fixes et variables, globaux et unitaires sont trop élevés.

Nous n'observons presque pas de corrélation entre le nombre d'élèves et le nombre d'enseignants dans les établissements et les écarts par rapport aux normes réglementaires sont souvent immenses.

Les valeurs des ratios régionaux sont trop dispersés par rapport à la moyenne nationale, aussi les ratios nationaux perdent-ils quelque peu de leur pertinence.

Les zones rurales sont celles où les établissements de petite taille dominent, et où le nombre d'élève par classe et le ratio maître/élève sont les plus bas et le rapport maître/classe le plus élevé.

Le taux moyen d'utilisation du CEA est faible, ceci pour toutes les fonctions. Il révèle un sous-emploi du personnel et une mauvaise distribution des occupations au sein de chaque fonction et selon le niveau éducatif du personnel.

Le total du surplus en personnel atteint 4674 personnes dont 2735 fonctionnaires.

Le coût du surplus en salaires versés, atteint 25 milliards de livres libanaises environ par an.

Une étude prospective sur l'évolution des effectifs d'élèves et du personnel enseignant et administratif, dans l'enseignement pré-secondaire public, pour les 5 années à venir, afin de se prononcer sur la résorption ou le maintien du surplus, se heurte à la série d'incertitudes suivantes :

## **9.1. Départs à la retraite et licenciements**

En premier lieu, il est prévu que d'ici l'an 2002, 833 fonctionnaires partiront à la retraite.

Par ailleurs, 338 fonctionnaires ont déclaré fournir 0 heures de travail hebdomadaire. Il semble évident que le cas de ces personnes devraient être examiné de très près, et leur situation rapidement et définitivement réglée (licenciement, mutation, départ à la retraite, etc. ...). Sachant bien que ce chiffre est très probablement inférieur à la réalité et qu'il sous-estime largement l'effectif réel du personnel "fantôme".

Cependant, si l'on s'arrête à ces deux données et en posant comme hypothèse un arrêt du recrutement d'ici 5 ans, il ne restera plus que 1564 fonctionnaires en surplus. Or une multitude de nouvelles données permettraient de résorber très rapidement ce surplus dans le cadre d'une gestion rigoureuse et planifiée du personnel. L'absence de gestion planifiée rendrait impossible toute analyse prospective sur l'éventualité d'une résorption ou d'une aggravation du surplus dans le court et le moyen terme. Ces nouvelles données peuvent se résumer comme suit:

## **9.2. La mise en œuvre de la réforme éducative**

Cette réforme va induire les changements suivants :

- Le nouvel organigramme prévoit la création d'un enseignement de base d'une durée de 9 ans répartie en :

3 ans d'enseignement primaire premier cycle.

3 ans d'enseignement primaire second cycle.

3 ans d'enseignement complémentaire.

Cette nouvelle distribution aura une grande incidence sur le contenu des programmes, le nombre d'heures de cours hebdomadaires dispensées à l'élève et sur les nouvelles matières d'enseignement.

- Le nombre d'heures d'enseignement hebdomadaire dans le cycle complémentaire passera de 30 à 34 heures. Si la charge horaire moyenne hebdomadaire réglementaire de l'enseignant reste de 22 heures, il faudra prévoir 1.54 enseignants au moins par division à la place des 1.36 (réglementaires) actuellement. Or ce ratio maître/classe est déjà atteint et largement dépassé actuellement (il oscille entre 1.8 et 2.11 suivant la variante adoptée).

- Les nouveaux programmes prévoient l'introduction de nouvelles matières d'enseignement dans le cycle complémentaire (sur toute la durée de ce cycle) ; Il s'agit de l'informatique (1 heure), de la technologie (1 heure) et d'une seconde langue étrangère (2 heures), et le nombre d'heures d'enseignement hebdomadaires des sciences passera de 5 à 6 heures. L'histoire géographie perdent une demie-heure chacune (1 heure au lieu de 1.5) et l'éducation religieuse ne fait plus partie des 34 heures d'enseignement hebdomadaire.

Les activités manuelles et artistiques seront renforcées et passeront de 1 à 2 heures d'enseignement hebdomadaire.

- La réforme des programmes et les nouvelles matières qui seront enseignées (technologie, sociologie, informatique, etc. ...) exigeront un personnel enseignant spécialisé. Or au sein même du CEA actuel nous avons déjà 20 % des licenciés spécialisés dans ces nouvelles disciplines (qui jusque là ne faisaient pas partie du programme). Ces licenciés trouveront sûrement à s'employer à plein temps. Mais, dans l'état actuel des données que nous possédons, et dans le cadre de cette étude, nous ne pouvons nous prononcer exactement sur le nombre d'enseignants nécessaires et les besoins par caza, établissement et discipline, et savoir s'il sera nécessaire de recourir à de nouveaux recrutements dans le prochain avenir.

- En outre, il est prévu de créer au sein de chaque établissement des activités d'orientation scolaires, professionnelles et d'encadrement pédagogique animées par des personnes spécialisées ou par des enseignants ayant suivi une formation continue dans ce domaine. Ceci induira sûrement un besoin supplémentaire en personnel spécialisé et hautement qualifié, et qu'il est possible de trouver en partie au sein même du CEA, cependant, les besoins de recrutement supplémentaires seront importants.

- L'importance du rôle et du statut désormais reconnu, au directeur de l'établissement imposent que ce dernier ait déjà au départ une formation initiale de haut niveau, doublée d'une formation en gestion et administration de l'établissement scolaire. De plus les innovations technologiques, informatiques et pédagogiques qui seront introduites dans la gestion de l'établissement et de la classe ne pourront se faire avec succès si le personnel enseignant et administratif n'a pas été formé et rodé au préalable, à ces pratiques.

### 9.3. L'évolution anticipée de la demande et de l'offre d'éducation dans le secteur public

#### 9.3.1. Au niveau de la demande

L'ensemble des effectifs des cycles pré-secondaires du secteur public (y compris les effectifs des écoles complémentaires rattachées à la direction de l'enseignement secondaire) ont évolué comme suit depuis 1993-1994 :

Tableau 43  
Evolution des effectifs des cycles pré-secondaires du secteur public  
1993-1997

Année scolaire	Effectifs	Taux d'accroissement annuel	Taux d'accroissement 1993-1997
1993-1994	209254		 25.7 %
1994-1995	212482	1.5 %	
1995-1996	222046	4.5 %	
1996-1997	250275	12.7 %	
1997-1998	263148	5.14 %	

Les effectifs ont augmenté de 25.7 % entre 1993 et 1997.

Il est évident que le secteur public est de plus en plus sollicité et il est prévu qu'il le soit encore plus dans les années à venir pour les raisons suivantes :

- Les frais de scolarité du secteur privé payant augmentent d'année en année à une allure telle que des tranches de plus en plus nombreuses de la population ne peuvent plus accéder à ce secteur. D'autant plus que la crise économique a entraîné une baisse notable du pouvoir d'achat et des revenus. En 1994-1995 et d'après une étude du CNRDP (\*) la scolarisation d'un élève coûtait en moyenne 2 millions de Livres Libanaises, dans le secteur privé payant, à la charge des parents. Or le PIB/habitant, la même année, était environ de 6 millions de livres libanaises. En rapportant ces chiffres l'un à l'autre, on évalue la lourde charge financière que représente pour les parents la scolarisation d'un enfant dans le secteur privé payant ; d'autant plus que les cadres moyens et les petits employés représentent plus des deux-tiers des parents d'élèves. Cette situation implique que dans l'avenir, toute détérioration des revenus et du pouvoir d'achat ou même un simple renchérissement des frais de scolarité (ce qui est inévitable) fera basculer dans le secteur public une partie de plus en plus grande des clients du privé payant.

### 9.3.2. Au niveau de l'offre

- En parallèle les efforts et l'action d'envergure menée par le CNRDP dans le cadre du plan de redressement du système éducatif, et plus particulièrement du secteur public, sont en train de modifier progressivement mais en profondeur l'image de l'enseignement public auprès de l'opinion.

Toute modification de l'offre d'éducation dans le secteur, touchant la rénovation ou la construction des bâtiments scolaires, les équipements, la qualité des enseignants, aura des retombées plus que proportionnelles sur le volume de la demande d'éducation pour ce secteur.

C'est depuis longtemps le cas du cycle secondaire, et ce mouvement est déjà en train de toucher les cycles pré-secondaires, et en particulier le complémentaire.

Tout laisse prévoir que les effectifs de l'enseignement public vont augmenter à une allure rapide, ce qui induira des besoins supplémentaires en personnel et une croissance des dépenses courantes et d'investissement. Aussi, une gestion rigoureuse du personnel s'impose-t-elle. Elle aura pour fondement :

- 1)- La généralisation de l'installation de l'EMIS et en conséquence une gestion informatisée du système éducatif.
- 2)- La mise en place de la carte scolaire.
- 3)- Un personnel enseignant et administratif, qualifié et spécialisé et ayant une propension élevée à la mobilité géographique et professionnelle. Aussi des efforts dans le sens de la formation continue du personnel sont-ils à prévoir de manière intensive et continue.
- 4)- Une panoplie de lois et de règlements qui mette fin à l'anarchie et aux innombrables enfreintes à la loi dans l'application du règlement intérieur.
- 5)- Le blocage de toute intervention politique visant à se servir du système éducatif comme " boîte à emploi " et comme " régulateur " des intérêts privés.

---

(\*) : Les dépenses d'éducation dans le secteur privé payant 1994-1995 - CNRDP -

6)- L'urgence d'une responsabilisation de la société civile et particulièrement des clients de l'enseignement public, sur leur droit de regard sur l'école publique et sur leurs devoirs envers elle.

C'est sûrement par cette prise de conscience que transitera toute la réforme de l'enseignement public. Il faut qu'elle en soit le moteur et le catalyseur.

## X : LISTE DES TABLEAUX ANNEXES

Annexe 1	:	Distribution du CEA par âge
Annexe 2	:	Distribution du CEA par sexe
Annexe 3	:	Distribution du CEA par âge et sexe
Annexe 4	:	Distribution du CEA par nationalité
Annexe 5	:	Distribution du CEA par situation matrimoniale
Annexe 6	:	Distribution du CEA par situation matrimoniale et sexe
Annexe 7	:	Distribution du CEA par fonction actuelle
Annexe 8	:	Distribution du CEA par statut dans l'emploi
Annexe 9	:	Distribution du CEA par fonction actuelle et sexe
Annexe 10	:	Distribution du CEA par fonction actuelle et âge
Annexe 11	:	Distribution du CEA par fonction actuelle et situation matrimoniale
Annexe 12	:	Distribution du CEA par fonction actuelle et statut dans l'emploi
Annexe 13	:	Distribution du CEA par statut dans l'emploi et sexe
Annexe 14	:	Distribution du CEA par statut dans l'emploi et caza
Annexe 15	:	nombre d'écoles par caza
Annexe 16	:	nombre d'élèves par caza
Annexe 17	:	nombre d'enseignants par caza
Annexe 18	:	Taille des écoles selon le nombre d'élèves et par caza
Annexe 19	:	Taille des écoles selon le nombre d'enseignants et par caza
Annexe 20	:	Taille des écoles selon le nombre d'élèves et d'enseignants
Annexe 21	:	Distribution des écoles selon le nombre d'élèves
Annexe 22	:	Distribution du CEA selon le caza d'origine
Annexe 23	:	Distribution du CEA selon le caza d'origine et d'affectation
Annexe 24	:	Distribution du CEA selon le caza de résidence
Annexe 25	:	Distribution du CEA selon les cazas de résidence et d'affectation
Annexe 26	:	Distribution du CEA selon le diplôme le plus élevé obtenu
Annexe 27	:	Distribution du CEA selon le diplôme le plus élevé et par spécialité
Annexe 27 bis:	:	Distribution du CEA selon la spécialité du diplôme
Annexe 28	:	Distribution du CEA selon l'origine du diplôme
Annexe 29	:	Distribution du CEA selon l'origine et la spécialité du diplôme
Annexe 30	:	Distribution du CEA selon l'origine du diplôme
Annexe 30 bis:	:	Distribution du CEA selon l'origine du diplôme et par niveau le plus élevé
Annexe 31	:	Distribution du CEA selon le diplôme le plus élevé et par sexe
Annexe 32	:	Distribution du CEA selon la spécialité du diplôme et par sexe
Annexe 33	:	Distribution du CEA selon la spécialité du diplôme et par âge
Annexe 34	:	Distribution du CEA selon le diplôme et la fonction actuelle

- Annexe 35 : Distribution du CEA selon la spécialité du diplôme et la fonction actuelle
- Annexe 36 : Distribution du CEA selon l'origine du diplôme et la fonction actuelle
- Annexe 37 : Distribution du CEA selon le diplôme et le statut dans l'emploi
- Annexe 38 : Distribution du CEA selon la spécialité du diplôme et le statut dans l'emploi
- Annexe 39 : Distribution du CEA selon le diplôme et le statut dans l'emploi
- Annexe 40 : Distribution du CEA selon le diplôme et l'âge
- Annexe 44 : Distribution du CEA selon les études actuellement poursuivies et l'âge
- Annexe 45 : Distribution du CEA selon les études actuellement poursuivies et la fonction actuelle
- Annexe 45 bis: Distribution du CEA selon le niveau des études actuellement poursuivies
- Annexe 46 : Distribution du CEA selon la spécialité des études actuellement poursuivies
- Annexe 46 bis: Distribution du CEA selon la spécialité des études actuellement poursuivies
- Annexe 47 : Distribution du CEA selon le diplôme et le caza de l'école
- Annexe 47 bis: Distribution du CEA selon la spécialité du diplôme et par caza
- Annexe 48 : Distribution du CEA selon la matière du stage de formation continue
- Annexe 49 : Distribution du CEA selon la matière du second stage de formation continue
- Annexe 50 : Distribution du CEA par formation continue et âge
- Annexe 51 : Distribution du CEA par formation continue et nombre d'années
- Annexe 52 : Distribution du CEA par formation continue et fonction
- Annexe 53 : Distribution du CEA par formation continue et diplôme
- Annexe 54 : Distribution du CEA par formation continue et spécialité du diplôme
- Annexe 55 : Distribution du CEA par matière du stage et spécialité du diplôme
- Annexe 56 : Distribution du CEA par matière du second stage et spécialité du diplôme
- Annexe 57 : Distribution du CEA par formation continue et caza
- Annexe 58 : Distribution du CEA par année d'embauche
- Annexe 59 : Distribution du CEA selon l'année d'embauche et le diplôme
- Annexe 60 : Distribution du CEA selon l'année d'embauche et le diplôme et la spécialité du diplôme
- Annexe 61 : Distribution du CEA selon l'origine du diplôme et l'année d'embauche
- Annexe 62 : Distribution du CEA selon le sexe et l'année d'embauche

- Annexe 93 : Distribution du CEA selon le nombre d'heures hebdomadaires es heures de réserve
- Annexe 94 : Distribution du CEA selon le nombre d'heures hebdomadaires des heures de laboratoire
- Annexe 95 : Distribution du CEA selon le nombre d'heures hebdomadaires des heures d'enseignement
- Annexe 96 : Distribution du CEA selon les autres heures de travail hebdomadaire
- Annexe 97 : Distribution du CEA selon le nombre d'heures d'enseignement et la fonction
- Annexe 98 : Distribution du CEA selon le nombre d'heures de réserve et la fonction
- Annexe 99 : Distribution du CEA selon le nombre d'heures administratives et la fonction
- Annexe 100 : Distribution du CEA selon le nombre d'heures de travail hebdomadaire et le nombre d'heures d'enseignement
- Annexe 101 : Distribution du CEA selon le nombre d'heures de travail et le nombre d'heures administratives
- Annexe 102 : Distribution du CEA selon le nombre d'heures de travail hebdomadaire et le nombre d'heures de réserve
- Annexe 103 : Distribution du CEA selon le nombre d'heures de travail hebdomadaire et le nombre d'heures de laboratoire
- Annexe 104 : Distribution du CEA selon le diplôme et le nombre d'heures d'enseignement
- Annexe 105 : Distribution du CEA selon la spécialité du diplôme et le nombre des heures d'enseignement
- Annexe 106 : Distribution du CEA selon le nombre des heures administratives et le diplôme le plus élevé
- Annexe 107 : Distribution du CEA selon le nombre des heures administratives et la spécialité du diplôme
- Annexe 108 : Distribution du CEA selon le nombre des heures de réserve et le diplôme le plus élevé
- Annexe 109 : Distribution du CEA selon le nombre des heures de réserve et la spécialité du diplôme
- Annexe 110 : Distribution du CEA selon le nombre des heures de laboratoire et le diplôme le plus élevé
- Annexe 111 : Distribution du CEA selon le nombre des heures de laboratoire et la spécialité du diplôme
- Annexe 112 : Distribution du CEA selon les heures de travail et la fonction