
LE DROIT ET LA PROFESSIONNALISATION DU TRAVAIL ENSEIGNANT

Georgette Salameh

RÉSUMÉ

Le droit ne peut tout faire ni tout changer. Il peut toutefois empêcher, prescrire, organiser et, par là, contribuer à initier ou asseoir le changement. Comme toute activité, l'enseignement est saisi par le droit. Des règles spéciales régissent, en effet, aussi bien l'accès que l'exercice du travail enseignant. Il ressort d'un rapide survol de ce dispositif que notre droit concède au travail enseignant tous les titres d'une profession à part entière. Aussi, la contribution du droit à la professionnalisation du travail enseignant ne pourra s'entendre comme « élévation » du travail enseignant au rang de profession. Elle pourrait, en revanche, se concevoir comme renouvellement des normes qui régissent ce travail dans une perspective « *professionnalisante* ». Les champs législatifs sont vastes. L'étude se contentera d'aborder certains aspects d'une contribution possible, au stade de la formation au travail enseignant et à celui de ses conditions d'exercice.

I. Professionnalisation et formation au travail enseignant

L'apport du droit pourrait se manifester aussi bien au stade de la formation initiale qu'à celui de la formation continue.

• Réformer les exigences de la formation initiale

Un survol rapide du droit positif trahit les limites des conditions établies par le droit pour pratiquer l'enseignement au Liban. En effet, aussi bien dans les écoles publiques que privées, pour l'heure il n'est pas requis, une formation spéciale, « *professionnalisante* », pour pouvoir enseigner : une licence obtenue dans un domaine quelconque de spécialisation suffit.

On propose donc de réformer le droit pour qu'il établisse comme condition d'accès au métier d'enseignant une formation initiale spéciale qui intégrerait notamment la dimension pédagogique du travail enseignant. Plus encore, il serait souhaitable qu'au-delà de cette formation minimale requise, une prime soit concédée - au niveau de l'avancement et du salaire - à ceux qui pousseront plus loin leur formation. Enfin, on voudrait voir le droit imposer aux directeurs d'établissements, à l'égal des enseignants, une formation spéciale qui leur permette de porter un projet pédagogique et d'animer, dans chaque école, le corps enseignant.

En vue d'assurer les formations susmentionnées et au vu de la « panne des écoles normales », on se propose de consacrer en droit l'évolution vers l'« *universitarisation* » de la formation initiale. Celle-ci marque d'ailleurs le cheminement de nombreux modèles étrangers vers la professionnalisation du travail enseignant : l'inscription de la formation de l'ensemble des enseignants dans l'université ajoute, en effet, une dimension de recherche et de réflexion au travail enseignant et participe, de ce fait, au développement de sa professionnalisation, à savoir de sa « mise en phase » avec les normes et standards les plus « avancés ». Dans ce cadre revisité, les référentiels nouveaux élaborés par les chercheurs experts dans l'enseignement pourraient prendre corps juridique par le relais des cahiers des charges des universités.

- **Reconnaître un droit effectif à la formation continue**

En attendant le renouvellement du corps enseignant par l'effet d'une formation initiale *professionnalisante*, la formation continue est un moyen efficace pour parfaire progressivement les compétences et le savoir-faire des enseignants. La formation continue constitue, par ailleurs, un élément indispensable de la professionnalisation conçue comme système où l'enseignant devient de plus en plus autonome et se mue dans une posture d'apprentissage/d'adaptation continue et de participation à l'élaboration du projet pédagogique de son établissement.

En premier lieu, pour l'heure, le droit a mis en place des cadres qui permettent, par le relais du Centre de Développement et de Recherche Pédagogique, la formation continue d'enseignants du secteur public. La formation des enseignants du secteur privée est, quant à elle, laissée à l'initiative et au bon vouloir de la direction de chaque école privée. En second lieu, le droit positif n'assure pas à ce jour, ni pour le secteur public ni pour le secteur privé, les conditions qui permettent l'accès de tous les enseignants à une formation continue. La formation continue n'est pas un droit pour l'enseignant pas plus qu'elle n'est une obligation pour l'école.

Ce cadre juridique pourrait être repensé. Parce que la formation continue doit être voulue par l'enseignant, elle ne peut prendre, du moins pour ce dernier, la forme d'une obligation juridique. Le droit peut toutefois marquer sa faveur pour la formation continue en lui attachant des avantages matériels, notamment au stade de l'avancement et de la grille des salaires. Le droit peut aussi participer à la promotion d'une culture de la formation continue en assurant l'effectivité de l'accès des enseignants à ce droit. Pour ce faire, il se doit d'en définir les conditions d'accès (nombre d'heures de formation autorisées par année scolaire, modes et autorités devant approuver le projet de formation...) et d'assurer aussi bien le remplacement de l'enseignant en formation qu'une indemnité à son bénéficiaire. La formation ne doit pas aboutir, en effet, à la privation d'un revenu pour l'enseignant qui se prête à cet exercice.

II. Professionnalisation et conditions d'exercice du travail enseignant

Le législateur a développé un droit spécial de l'enseignement dont il faut reconnaître la valeur et assurer l'effectivité avant d'envisager la régulation concomitante du travail enseignant par les professionnels mêmes de l'enseignement.

- **Développer et assurer l'effectivité du droit spécial de l'enseignement**

Il existe, dans le droit positif, des règles spéciales qui régissent le travail enseignant, en ce sens qu'elles se démarquent à la fois du code du travail et du droit de la fonction publique. La loi du 15 juin 1956 (pour le secteur privé) et celle du 3 août 1982 (pour le secteur public) en offrent des illustrations manifestes. Elles reflètent la prise en compte par le droit des spécificités du travail enseignant. Il faut en reconnaître la valeur, notamment au niveau de la définition et de l'aménagement du temps de travail ou encore au niveau de la stabilité de l'emploi. Ces dispositions spéciales forment les conditions sans lesquelles ne pourraient être dispensés un enseignement professionnel, c'est-à-dire de qualité.

Par ailleurs, le droit assure à l'enseignant des conditions matérielles de travail qui lui permettent d'exercer son travail dignement, comme un métier à part entière. Un revenu minimal est ainsi garanti par la définition dans les textes mêmes d'une grille des salaires, laquelle prend acte aussi bien du niveau d'enseignement dispensé que de l'ancienneté. À cela, s'ajoutent les allocations familiales, les indemnités de transport ou encore les caisses établies par la loi pour organiser la solidarité entre les enseignants.

Ce dispositif pourrait certes être amélioré, les salaires revus à la hausse, par exemple. L'initiative relève néanmoins du vouloir politique plus que de la technique juridique. Il manque aussi parfois, au dispositif existant, l'effectivité nécessaire. Toutefois, les mécanismes qui permettraient cette efficacité sont d'ores et déjà en grande partie inscrits dans un droit que doit seulement animer une réelle volonté politique. Il en va ainsi des règles qui régissent la surveillance des établissements privés et

qui comprennent les cadres humains (inspecteur) et matériels (registres) pour assurer, par exemple, le respect du dispositif qui régit l'intégration des enseignants contractuels au personnel cadré de ces écoles. Des réformes modestes pourraient par ailleurs assurer, pour ne prendre qu'un exemple, plus d'effectivité au recours des enseignants du secteur privé contre les décisions de licenciement. Ces décisions font actuellement l'objet d'un recours devant le juge des référés lequel – à la différence des membres du conseil d'arbitrage compétent en matière de litiges du travail – n'est pas un pair mais un magistrat professionnel, moins apte à saisir la teneur du travail enseignant et par conséquent à apprécier les manquements de l'enseignant à ses obligations. On ajoutera que ses décisions (qui ont certes l'avantage de la célérité), sont sans appel, ce qui diminue l'effectivité de la protection concédée à l'enseignant licencié.

• **Instituer les cadres juridiques pour une régulation du travail enseignant par les professionnels de l'enseignement**

La participation des enseignants à l'élaboration des règles qui régissent leur profession est pour l'heure faible encore. Il n'existe pas, à ce jour, au Liban, un ordre des enseignants. Par ailleurs, seuls les enseignants du secteur privé sont autorisés à se rassembler dans un syndicat. Les enseignants du secteur public sont en revanche exclus de la structure syndicale, laquelle permet de participer au développement des normes qui régissent le travail enseignant, directement, par le relais des conventions collectives, ou indirectement, par le biais des pressions syndicales exercées.

Le rassemblement des enseignants du secteur public au sein d'une ligue ne permet pas de pallier cette interdiction. En effet, en dépit de l'efficacité que la personnalité juridique permet d'assurer au rassemblement, la ligue ne dispose pas des moyens d'action des syndicats : elle ne peut appeler à la grève, ses représentants ne bénéficient pas de la protection des délégués syndicaux, ils ne peuvent participer à la négociation de conventions collectives... On se propose donc de lever l'interdiction légale d'adhérer au syndicat telle que formulée à l'encontre des fonctionnaires enseignants du secteur public.

On se propose en second lieu de défendre le principe de l'institution d'un ordre des enseignants, projet qui émane d'ailleurs de la volonté même des enseignants. Pour commencer, le travail enseignant se prête à l'encadrement ordinal de par la liberté pédagogique consubstantielle au travail enseignant mais aussi en raison de la qualification « contrat d'entreprise » que le droit positif attache au contrat de l'enseignant. On soulignera que l'ordre ne ferait pas double emploi avec le syndicat. En effet, alors que le syndicat défend les professionnels de l'enseignement, notamment leurs intérêts matériels, l'ordre défendrait la profession en tant que telle. L'ordre définit d'ailleurs les règles de déontologie de la profession. Alors que le syndicat est axé sur l'amélioration des conditions de travail du professionnel, l'ordre tend prioritairement à garantir la qualité du service rendu par ce professionnel. L'ordre se voit d'ailleurs attribuer, pour ce faire, une fonction disciplinaire qui manque au syndicat. Conjugée avec l'action normative, la fonction répressive serait gage d'un enseignement exercé selon les règles de l'art. Enfin, de par le principe de l'adhésion obligatoire, l'ordre emporte un effet de rassemblement accru, plus fédérateur, plus apte à construire une identité professionnelle. Ceci contribuerait aussi sans conteste à la professionnalisation du travail enseignant.

« L'enseignement est libre en tant qu'il n'est pas contraire à l'ordre public et aux bonnes mœurs et qu'il ne touche pas à la dignité des confessions. Il ne sera porté aucune atteinte au droit des communautés d'avoir leurs écoles, sous réserve des prescriptions générales sur l'instruction publique édictées par l'État ».

Article 10 de la Constitution libanaise.

« Les États parties reconnaissent le droit de l'enfant à l'éducation... »

Article 28 de la Convention de New York

1. Comme toute activité, l'enseignement est saisi par le droit. Il est, dans notre ordre juridique, en premier lieu envisagé comme liberté. L'article 10 de la Constitution proclame en effet que « l'enseignement est libre ». Toutefois d'autres textes, d'origine conventionnelle, dressent, face à cette liberté le droit de l'enfant à l'éducation. Le travail enseignant vient donc trouver sa place au sein de ces exigences premières : en même temps qu'il s'exerce dans les marges et la dignité que confère la liberté constitutionnelle, il se doit de satisfaire un droit fondamental.

La professionnalisation du travail enseignant sera ainsi, et par la force des choses, appelée à se développer en tenant compte de la façon par laquelle ces exigences fondamentales ont pris corps dans les lois et règlements en vigueur : l'objectif de professionnalisation du travail enseignant doit aujourd'hui être pensé et mesuré au regard du droit positif. Il faut dire que l'absence de codification en rend l'abord particulièrement laborieux¹. On y risquera pourtant une incursion en vue de dégager un premier état des lieux.

2. Au préalable, quelques clarifications terminologiques s'imposent. Le droit a en effet son langage et ses logiques propres à partir desquelles il convient de saisir le paradigme de la professionnalisation.

Pour le juriste, « professionnaliser » pourrait renvoyer à l'édiction de règles aptes à faire du travail enseignant, une profession, un métier à part entière.

L'avancée, on le verra, est acquise sur ce terrain quoiqu'on pourrait penser des règles qui permettraient de valoriser l'exercice de cette profession.

Au-delà de cette première acceptation de la notion de « professionnalisation », les spécialistes de l'enseignement nous apprennent qu'il serait attendu aujourd'hui tout autre chose de la professionnalisation que le seul accès d'une activité au rang de profession, voire que sa seule valorisation par la symbolique et les avantages que la loi peut conférer. De la professionnalisation, il serait ainsi et notamment attendu le « passage d'une vision de l'enseignement conçu comme métier, vocation ou art, à une vision mettant l'accent sur l'expertise professionnelle, sur l'orientation scientifique, sur l'autonomie, l'innovation et la réflexion² ».

On s'attachera donc aux instruments et techniques juridiques qui permettraient de redessiner les contours du travail enseignant afin qu'il satisfasse à des exigences nouvelles qui en assureront la « professionnalisation ».

1. En ce sens, Edmond Rabath : La Constitution Libanaise : Origines, Textes et Commentaires ; Publications de l'Université Libanaise, 1982, p.116.

2. Maurice Tardif : Présentation de la formation d'enseignantes et d'enseignants des écoles secondaires et des lycées http://www.hep-bejune.ch/formations/secondaire-1-et-2/respf2/Presentation_de_la_form_Tardif_rationnel_OK.pdf

3. On insistera d'ores et déjà sur les limites de cette étude.

En premier lieu, quoique le travail de l'ensemble du personnel de l'éducation participe sans conteste à l'éducation de l'enfant, nous n'aborderons dans cette étude que la situation et le statut du personnel chargé de l'apprentissage des matières inscrites au programme scolaire. Seront ainsi exclus du champ de cette étude les surveillants, cadres administratifs et spécialistes de l'orientation.

En second lieu, l'étude se limitera au travail enseignant dans l'école excluant ainsi l'enseignement universitaire mais aussi l'enseignement dispensé dans les écoles de formation professionnelle. Écoles professionnelles et établissements universitaires répondent à des besoins propres, notamment au niveau des enfants/jeunes qui les fréquentent, et présentent par là même leurs spécificités. L'étude s'attachera donc uniquement à repenser les paramètres juridiques du travail enseignant au regard des objectifs de l'école et des besoins de l'enfant.

Nous voudrions enfin modérer les attentes que certains pourraient nourrir à l'égard du droit. Le droit ne peut en effet tout faire ni la règle de droit tout changer. Face à la crise de l'école, à la surpopulation des classes, au manque de moyens humains ou à la mauvaise répartition géographique des établissements scolaires, il faut, en plus du droit, une réelle volonté sociale et politique de « faire autrement ». La crise de l'école et la problématique de la professionnalisation du travail enseignant ne sont pas tributaires de la seule règle de droit.

4. L'analyse du droit positif s'attachera, dans un premier temps, aux dispositions relatives à la formation au travail enseignant. Nous dégagerons les avancées réalisées par le droit mais aussi leurs limites au regard du paradigme de la professionnalisation. Nous verrons qu'une formation « professionnalisante » n'est pour l'heure pas requise par le droit. Une fois les lacunes dégagées, nous nous essayerons à imaginer les normes et initiatives juridiques qui permettraient, au stade de la formation, de parfaire la professionnalisation du travail enseignant **(I)**.

Dans un deuxième temps, nous aborderons les normes qui régissent les conditions d'exercice du travail enseignant. Nous relèverons que, dans leur ensemble, ces normes prennent acte de la spécificité du travail enseignant et, en particulier, de son exercice à titre de profession à part entière. Nous suggérerons tout au plus les ajustements ou initiatives qui pourraient ajouter à l'effectivité du dispositif existant. Nous insisterons surtout, à ce stade de l'étude, sur la contribution que pourraient apporter les enseignements à l'ajustement, voire à la transformation de ces normes. Cette évolution serait appelée à amener l'enseignant vers l'autonomie et la responsabilité que commande le paradigme de la professionnalisation **(II)**.

I. Professionnalisation et formation au travail enseignant

5. Les conditions d'exercice du métier d'enseignant ont évolué vers l'exigence de qualifications accrues : il est aujourd'hui requis, nous le verrons, ne serait-ce qu'une licence universitaire pour pouvoir enseigner. Tout en prenant acte de cette avancée, nous tenterons d'en dégager les limites, lesquelles constituent aujourd'hui encore un frein à la professionnalisation du travail enseignant. La professionnalisation s'entendra ici comme processus imposant le développement des compétences pédagogiques nécessaires à l'accès au métier d'enseignant **(A)**.

Au-delà des exigences requises par le droit pour permettre l'accès au travail enseignant, nous envisagerons brièvement, dans un second temps, les institutions et les règles qui régissent au Liban la formation initiale et la formation continue. Nous proposerons de parfaire et de renforcer le dispositif existant afin de promouvoir une formation de qualité. Cette formation devra répondre aux normes de la professionnalisation entendue comme combinaison d'un apprentissage qui vient allier de façon continue un apprentissage du travail enseignant qui soit à la fois théorique et orienté vers la pratique de la profession **(B)**.

A- Imposer une formation pédagogique comme condition d'accès au travail enseignant

6. L'exercice du métier d'enseignant exige de pouvoir satisfaire à un ensemble de conditions, lesquelles varient à raison du secteur d'exercice, public ou privé. Celles-ci tiennent par exemple à l'âge, à la nationalité ou encore à l'absence de condamnation pénale³... Nous n'aborderons pas ces conditions dans leur ensemble. L'analyse se limitera aux seules exigences tenant aux diplômes, lesquelles seules intéressent la professionnalisation du travail enseignant.

Nous tenterons, dans un premier « état des lieux », de mettre en relief les avancées réalisées (1) avant de nous attarder sur leurs limites (2).

1- État des lieux et avancées

7. Les avancées se cristallisent au niveau du relèvement du niveau des diplômes requis pour enseigner **(a)**. On constatera par ailleurs que le législateur marque une faveur pour la formation en attachant des avantages matériels à ceux qui pourraient se prévaloir d'un degré de formation plus élevé **(b)**.

a- La licence est aujourd'hui le diplôme minimal requis pour enseigner aussi bien dans le secteur public que privé

8. L'avancée réside, d'une part, dans l'exigence d'une licence universitaire désormais requise pour enseigner **(a-1)** et, d'autre part, dans la volonté d'imposer cette exigence aux enseignants aussi bien dans les écoles publiques que privées **(a-2)**.

a-1. L'exigence d'une licence

9. La licence est aujourd'hui requise pour enseigner quel que soit le niveau d'enseignement (primaire, complémentaire ou secondaire), le secteur (public ou privé) ou le statut de l'enseignant (cadre ou contractuel).

Cette exigence découle des dispositions de l'article 5 de la loi no. 344/2001⁴. Son application fut suspendue un temps à l'égard de l'ensemble du secteur privé par la loi no. 489/2002, laquelle exempta les écoles dispensant un enseignement au niveau des maternelles et de l'enseignement primaire de cette exigence nouvelle.

La loi no. 344/2001 reçoit désormais une application généralisée et ce depuis la rentrée scolaire 2004-2005.

10. L'avancée est considérable si l'on relève, pour ne prendre qu'un exemple, qu'en 1971,

3. Voir notamment l'article 4 du décret loi no. 112/1959 pour les fonctionnaires du secteur public ou encore le décret no. 1436/1950 pour les enseignants du secteur privé (l'article 3 relatif à l'âge, l'article 4 absence de condamnation pénale).

4. لا يجوز أن يدخل إلى ملاك التعليم، كما لا يجوز التعاقد في جميع مراحل التعليم، إلا لحملة الإجازات وما فوق، باستثناء طلاب دور المعلمين الذين التحقوا بها قبل صدور هذا القانون.

le diplôme requis pour les contractuels dans le secteur privé était le brevet des collèges ou un diplôme équivalent⁵.

11. Il faut toutefois compter que l'évolution tendant vers des exigences accrues dans la formation a été réalisée dans le respect des droits acquis des enseignants déjà intégrés dans le système. La loi no. 344/2001 réserve ainsi les droits des étudiants des écoles normales formés avant l'édiction de la loi.

Le législateur a, à plusieurs reprises, explicitement consacré cette position de principe, consistant à réserver les droits acquis des enseignants en exercice : l'article 12 du décret no. 3736/1980, lequel a imposé le recrutement des enseignants du secondaire parmi les seuls titulaires du diplôme de capacité à l'enseignement secondaire délivré par l'Université Libanaise (U.L.), réservait ainsi lui aussi les droits de tous ceux titulaires des diplômes auparavant requis et avec lesquels l'État s'était engagé avant la promulgation de la loi⁶. Ce souci de préserver les droits acquis est constant qu'il s'agisse de réglementer le secteur public ou le secteur privé⁷.

Il est, on doit le reconnaître, légitime : une réforme ne peut en effet balayer d'un trait les situations acquises sur le fondement des exigences législatives/réglementaires anciennes. Professionnalisation du travail enseignant et droits et intérêts individuels des enseignants ne vont donc pas forcément de pair.

a-2- L'alignement des exigences de formation des enseignants des secteurs public et privé

12. La volonté d'alignement exprimée qui, aujourd'hui, se dégage du droit positif est ancienne.

L'article 7 de la loi du 15 juin 1956 marquait déjà un souci manifeste d'harmonisation entre exigences imposées aux secteurs public et privé, en ce qui concerne pour le moins les enseignants cadrés. Cette disposition soumet, en effet, et depuis 1956, l'intégration des enseignants du secteur privé au personnel cadré aux mêmes conditions qui règlent cette intégration dans le secteur public. À la lecture de l'article 7, il apparaît qu'étaient en effet, seules exclues du champ d'application ce principe, les conditions liées à l'âge et aux épreuves.

5. Article 17 loi no. 13/1971.

المادة ١٧- أ- لرئيس المدرسة ان يتعاقد، لمدة سنتين على الاكثر وبشروط خاصة، مع اشخاص يحملون شهادات علمية اقلها الشهادة الابتدائية العالية او ما يعادلها قانونا (...)

٦. المادة ١٢- يحظر بعد تخرج الفوج الاول من حملة شهادة الكفاءة للتعليم الثانوي تعيين اساتذة في ملاك التعليم الثانوي من غير حملة شهادة الكفاءة للتعليم الثانوي وذلك باستثناء حملة الاجازة التعليمية او ما يعادلها ممن تعاقدت معهم الدولة بعقد صريح للتخصص وتضمن هذا العقد بندا يقضي بوجوب تعيينهم بعد انتهاء تخصصهم واثمامهم الشروط المبينة في العقد، وباستثناء ايضا الذين يحملون بتاريخ صدور هذا القانون شهادة الكفاءة الصادرة عن كلية التربية في الجامعة اللبنانية اذا كانوا لم يعينوا بعد.

7. Voir par exemple l'article 2 de la loi 512/1996 :

المادة ٢-أ- يتحفظ افراد الهيئة التعليمية اللبنانيو، الموجودون في الخدمة في المدارس الخاصة ولا يستوفون شروط التعيين في الملاك لجهة الشهادة، بحقوقهم المكتسبة فيما يتعلق بالاجور الفعلية التي يتقاضونها وعلى رئيس المدرسة في مهلة اقصاها نهاية السنة المدرسية التي يصدر فيها هذا القانون، ان يصنف كلا منهم في الرتبة والدرجة التي يكون بلغها حائز شهادة البكالوريا اللبنانية - القسم الاول او ما يعادلها، بعد ترقيته في الملاك من تاريخ تعيينه حتى تاريخ نفاذ هذا القانون فيما لو ترقى درجة واحدة كل ثلاث سنوات خدمة، ويشترط لتصنيف صاحب العلاقة ان يكون انقضى على ممارسته الخدمة سنتان على الاقل في نهاية السنة المدرسية التي يصدر خلالها هذا القانون.

13. Le principe posé par la loi de 1956 ne fut toutefois pas judicieusement suivi par la suite. Ainsi, par exemple, l'article 12 du décret no. 3736/1980 prohiba l'intégration parmi le personnel cadré de l'enseignement secondaire de toute personne qui ne serait pas titulaire du diplôme de capacité d'enseignement après que les étudiants de la première promotion de l'université libanaise ont obtenu leur diplôme. Cette exigence n'a pas reçu alors application dans le secteur privé⁸.
14. L'alignement entre ces deux secteurs est pourtant légitime. Le droit à l'éducation est, en effet, de par l'article 28 de la Convention de New York, de laquelle le Liban fait partie, un droit fondamental de l'enfant. Or, les enfants au Liban sont en droit de pouvoir requérir un égal accès à ce droit. Cet accès égal suppose, entre autre choses, des enseignants dotés de compétences égales. On rappellera, d'autre part, que les programmes suivis dans les écoles privées et publiques sont, depuis longtemps et de par l'article 13 du décret no. 1436/1950, identiques. L'exigence d'une formation identique des enseignants des secteurs privé et public prend tout son relief au regard de ces dispositions.

La position consistant à aligner les exigences de formation depuis longtemps affichée par le législateur mérite à cet égard l'approbation. Outre ce relèvement impératif et uniforme des diplômes requis pour enseigner, le législateur marque depuis longtemps sa faveur pour les formations plus poussées.

b- Par la définition de la grille des salaires, le législateur a incité les enseignants à la formation

15. Le niveau diplôme dont peut en effet se prévaloir un enseignant déterminera le niveau auquel il sera intégré dans la grille des salaires des enseignants cadrés : plus l'enseignant est qualifié, plus son degré d'intégration sera élevé.

Le principe est établi et vaut aussi bien pour les enseignants du secteur privé que pour ceux du public. La règle est énoncée par l'article 17-1 de la loi du 15 juin 1956 pour les enseignants du secteur privé. Elle transparait par ailleurs à travers les dispositions qui déterminent la situation des enseignants dans la grille des salaires au moment de leur intégration parmi le personnel cadré. On consultera par exemple, en ce sens, les articles 1-4 et 1-5 de la loi no. 661/1997.

Le législateur marque aussi sa préférence pour le personnel « doté d'une formation *professionnalisante* » à l'occasion de l'octroi de promotions dans l'échelle des salaires. L'article 1 de la loi no. 344/2001 en offre une illustration lorsqu'il concède une avancée de quatre crans au bénéfice des titulaires d'une licence d'enseignement et une autre de deux crans seulement au profit des titulaires des autres licences universitaires⁹.

Il convient toutefois de relever les limites de l'ensemble du dispositif ci-dessus exposé.

2- Limites des avancées :

8. Par exemple : صباح مطر: المعلم والمدرسة، ٢٠٠٢، الجزء الثاني، ص. ٤٥.

La loi no. 600 a avalisé cette dichotomie.

٩. المادة ١- يعطى أفراد الهيئة التعليمية الداخلون في ملاك التعليم العام الرسمي الابتدائي والمتوسط من حملة الإجازة التعليمية درجة تدرج استثنائية عن كل أربع سنوات خدمة بعد حصولهم على الشهادة المذكورة مع احتفاظهم بالقدم المؤهل للتدرج، وذلك لغاية أربع درجات، أما حملة الإجازة الجامعية من أفراد الهيئة التعليمية المذكورين فيعطون درجتين فقط، وفق الأسس ذاتها كحد أقصى.

16. Les limites du droit positif résident, d'une part, dans le défaut d'exigence d'une formation des enseignants à la pédagogie (a) et, d'autre part, dans la maigre teneur des exigences qui réglementent l'accès à la fonction de directeur d'établissement dont le rôle est essentiel au stade de l'encadrement et de la professionnalisation du travail enseignant (b).

a- Le corps enseignant manque toujours dans sa majorité d'une formation pédagogique

17. À ce jour, la spécialisation dans les sciences de l'éducation n'est toujours pas une condition nécessaire pour enseigner (a-1). Par ailleurs, l'incitation à une formation poussée ne prend toujours pas forme dans la loi (a-2).

a-1. La spécialisation dans les sciences de l'éducation n'est toujours pas une condition nécessaire pour enseigner

18. Dans le model français, les enseignants des écoles publiques et des écoles privées liées à l'État par des contrats simples ou d'association sont tous soumis aux conditions de formation suivantes : une licence suivie d'une formation d'enseignant avalisée par le passage par l'un des concours de la fonction publique (professorat des écoles pour le niveau maternel ou primaire et CAPES ou agrégation pour le secondaire). Les seuls qui échappent à ces exigences sont les enseignants des établissements privés hors contrat, établissement dont le nombre et l'importance est moindre dans le paysage scolaire français¹⁰.

19. Au Liban, la spécialisation dans les conditions de l'éducation n'est pas requise pour enseigner. La loi no. 344/2001 se contente, en effet, d'exiger une licence universitaire seulement.

Il faut prendre acte, par ailleurs, que le recrutement par les écoles normales/Centre de développement et de recherche pédagogique (C.D.R.P.) a été « mis en sommeil » depuis plusieurs années maintenant : ceci a contribué à la carence en enseignants qualifiés dans le secteur public de l'éducation de base. Les écoles publiques ont ainsi dû recourir à des contractuels ne remplissant pas toujours les conditions de formation requises par la loi¹¹.

10. Lettre du sous-directeur de l'enseignement privé/ association « Créer son école », 28 juin 2006. <http://www.creer-son-ecole.com/>

Article L914-3 du Code de l'éducation : Nul ne peut exercer les fonctions de directeur ou d'enseignant, ni être chargé d'une classe dans une école primaire privée sans être pourvu d'un brevet de capacité de l'enseignement primaire.

Nul ne peut participer à l'enseignement dans une école privée en dehors de la présence effective et continue, dans la salle même où il enseigne, de l'un des maîtres de l'école, s'il ne remplit pas les conditions d'âge exigées par l'article L. 921-1, et s'il n'est pourvu d'un titre de capacité de l'enseignement primaire.

11. M. Tabet : « Création d'un dispositif permanent de formation continue, Liban », in « La Professionnalisation des enseignants de l'éducation de base : les recrutements sans formation initiale » 2007, p. 2.

20. Le résultat des éléments susmentionnés se matérialise dans des chiffres qui en disent long sur les lacunes du personnel enseignant au Liban. Ainsi, il apparaît que plus de 80% des enseignants du secteur public de l'éducation de base seraient aujourd'hui dépourvus de toute formation pédagogique¹².

21. Or le passage par une formation à l'enseignement s'impose pour assurer un enseignement de qualité. Il est une condition nécessaire pour permettre à l'enseignant de réaliser l'ensemble des objectifs assignés à l'école, notamment par le décret no. 9099/1968¹³. L'enseignant ne doit, en effet, pas seulement soutenir l'élève dans sa préparation aux examens mais doit aussi servir les objectifs qu'énumère le décret no. 9099/1968 et qui tiennent au développement psychologique et humain et à l'épanouissement moral et psychologique de l'enfant.

On ne manquera pas, par ailleurs, de mettre en lumière l'importance de la formation psychopédagogique au regard des troubles que sont la dyslexie ou la dysorthographe, des difficultés d'apprentissage ou encore des difficultés que présentent les enfants à besoins spécifiques. La formation pédagogique est indispensable pour identifier, suivre et traiter ces enfants. Le défaut d'une telle formation est sans conteste l'un des facteurs qui explique l'exclusion de fait de certaines catégories d'enfants de l'école.

a-2. L'incitation à une formation poussée est insuffisante

22. Le législateur a, depuis longtemps on l'a auparavant relevé, incité à la formation en différenciant les salaires au stade du recrutement sur la base du niveau des diplômes dont pourraient se prévaloir les enseignants. On observera ainsi, à titre d'exemple qu'en vertu des dispositions de la loi no. 661/1997, le titulaire d'une formation universitaire est intégré dans la « catégorie 6 » alors que le titulaire d'une licence d'enseignement est intégré dans la « catégorie 15 ».

Toutefois, le principe incitatif manque parfois de la vigueur nécessaire pour encourager l'enseignant à pousser un cran plus loin sa formation. On relèvera ainsi que dans l'échelle définie par la loi susmentionnée, une seule catégorie sépare seulement la situation des titulaires d'une licence d'enseignement (catégorie 15) et celle des titulaires du CAPES (catégorie 16).

23. On signalera, à cet effet, que la licence d'enseignement peut comprendre un volet pédagogique mais qu'elle demeure, dans son module, essentiellement axée sur la matière de spécialisation (mathématiques, français...).

12. M. Tabet, op. cit. M. Tabet s'est exprimé en sa qualité de Chef de l'unité de programmation et de Développement, Centre de Recherche et de Développement Pédagogiques, Bureau de la Formation : « Si le bureau de formation (C.R.D.P) qui a une mission de formation initiale, a recruté 13111 enseignants de 1973 à 2002, il faut signaler qu'il n'en reste aujourd'hui que 5580 en exercice qui ont une formation pédagogique représentant seulement 20% du nombre total des enseignants de l'éducation de base (25418 enseignants) ».

13. Voir notamment les articles 2, 3, 4 et 5.

المادة ٣- الهدف الرئيسي من المرحلة الابتدائية تأمين الثقافة الخلقية والعقلية والبدنية خاصة عن طريق المحادثة والقراءة والكتابة والحساب والملاحظة ودراسة البيئتين الطبيعية والإنسانية. وتؤدي هذه المرحلة إلى «شهادة الدروس الابتدائية».

المادة ٤- الهدف الرئيسي من المرحلة المتوسطة، مساعدة التلميذ على اكتشاف كفاءاته وميوله الشخصية وتوجيهه نحو الدراسة التي تتلاءم مع هذه الكفاءات وهذه الميول. تؤدي المرحلة المتوسطة إلى «الشهادة الابتدائية العالية».

المادة ٥- الهدف الرئيسي من المرحلة الثانوية مساعدة التلميذ على بلوغ النضوج الفكري واكتساب المعرفة الأساسية اللازمة لاختيار الدراسة العليا التي تتلاءم مع مؤهلاته، وإعداده لتلقي هذه الدراسة وتؤدي هذه المرحلة إلى «شهادة البكالوريا اللبنانية» بقسميها الأول والثاني.

Au final, vu l'état du droit susmentionné, on peut affirmer qu'il n'existe pas dans le droit positif une véritable « prime » à la formation pédagogique. Le niveau des classes dont l'enseignant est responsable mais aussi et surtout, le niveau des diplômes de l'enseignant devraient être pris en compte par le législateur pour déterminer les salaires des enseignants.

A cette carence du droit au niveau de la formation des enseignants s'ajoute celle qui résulte du manque, voire de l'absence de formation du personnel de direction des écoles.

b- Les exigences de formation des directeurs d'établissement demeurent insuffisantes

24. La formation couramment suivie par les directeurs d'établissements ne leur permet pas de donner une dynamique au corps enseignant, d'élaborer un projet pédagogique ou encore d'assurer la professionnalisation du travail enseignant dans leur établissement respectifs. Le constat se vérifie aussi bien dans les écoles privées (**b-1**) que publiques (**b-2**).

b-1. Les directeurs des écoles privées

25. L'ouverture de l'école privée est régie par le décret no. 1436/1950 maintes fois remanié. On relèvera, sans s'attarder sur la question des conditions d'ouverture de ces établissements, qu'ils requièrent à la fois une autorisation du Conseil des ministres et un permis du Ministre de l'Éducation. Le permis du Ministre de l'Éducation, octroyé sur proposition du directeur général de l'Éducation nationale, apparaît comme marquant l'aval de l'autorité pouvant se prévaloir d'une expertise dans le champ de l'éducation. Ces éléments ne suffisent toutefois pas à assurer que la direction des établissements scolaire soit tenue par des professionnels de l'enseignement.
26. Les conditions de formations des directeurs des établissements privés sont formulées par le décret no. 2896/1992. Elles varient en fonction du niveau d'enseignement dispensé dans l'établissement. On relèvera, par ailleurs, que la personne qui peut se prévaloir d'une expérience suffisante dans l'enseignement se verra dispensée des diplômes autrement requis.

Le tableau ci-dessous décrit en détail la mise en œuvre de ces principes :

Niveau d'enseignement dispensé dans l'établissement	Formation requise
Maternelle	Baccalauréat technique deuxième partie, section enseignement maternelle Ou Baccalauréat libanais et 3 années d'expérience de l'enseignement dans une maternelle
Primaire	Baccalauréat, section enseignement Ou Baccalauréat libanais et 2 années d'expérience de l'enseignement dans une école primaire.
Complémentaire	Diplôme d'enseignement – école normale (2) Ou Un diplôme universitaire et 2 années d'expérience de l'enseignement au niveau complémentaire
Secondaire	Licence d'enseignement Ou Un diplôme universitaire Ou 3 années d'expérience de l'enseignement au niveau du secondaire.

b-2. Les directeurs des écoles publiques

27. L'article 3-2 de la loi no. 320/2001 requiert du directeur de tout établissement scolaire du secteur public, quel que soit le niveau d'enseignement dispensé dans l'établissement, qu'il soit titulaire d'une licence d'enseignement ou d'une licence universitaire ou encore qu'il soit diplômé de l'école normale ou, enfin, qu'il puisse se prévaloir de dix années d'expérience dans l'enseignement en qualité d'enseignant cadré.

28. On ne peut qu'appeler à un relèvement des exigences requises des directeurs des écoles privées et publiques : les directeurs doivent au moins pouvoir se prévaloir de titres/formations équivalant à ceux que le droit impose pour autoriser l'accès au travail enseignant.

Qu'il s'agisse des secteurs public ou privé, des exigences de formations accrues s'imposent, et ce pour assurer la mise en place d'une direction qui puisse surveiller et encadrer un enseignement « professionnel » et donner toute son impulsion au projet pédagogique de l'établissement : une formation pédagogique « *professionnalisante* » serait de rigueur.

Cela dit, au-delà des exigences de formation des enseignants et des directeurs que le législateur pourrait revoir « à la hausse », c'est l'activité même de formation qui pourrait être recadrée afin de pousser un cran plus loin la professionnalisation des enseignants au niveau de la formation.

B- Parfaire et renforcer les cadres de la formation initiale et continue

29. Revoir et faire évoluer les exigences de la formation impose pour l'avenir de revisiter les cadres de la formation initiale **(a)** mais aussi de réaménager, aussi bien pour l'immédiat que pour l'avenir la formation continue des enseignants **(b)**.

a- Recadrer la formation initiale

30. On propose, d'une part, de consacrer dans le droit l'évolution vers une « *universitarisation* » de la formation initiale dont on montrera qu'elle marque le cheminement de nombreux modèles étrangers vers la professionnalisation du travail enseignant **(a-1)**. On se propose d'autre part, d'identifier des instruments juridiques aptes à intégrer les propositions formulées par la doctrine en vue de professionnaliser le travail enseignant **(a-2)**.

a-1. Consacrer « l'universitarisation » de la formation initiale

31. De fait, aujourd'hui, ce sont les universités du secteur privé **(a-1-1)** et public **(a-1-2)** qui forment les enseignants.

a-1-1. L'université privée

32. Les établissements privés d'éducation supérieure opèrent au Liban sous la surveillance de l'État et dans le respect des conditions définies par la loi du 26 décembre 1961, plusieurs fois remaniée. Les autorisations sont accordées par décision du Conseil des ministres après avis positif d'un comité constitué au sein du ministère de l'Éducation nationale¹⁴. Le décret no. 9274/1996 associe le Haut Conseil de l'Éducation ainsi qu'un comité technique dans lequel sont appelés à siéger des représentants des universités privées à la procédure d'autorisation¹⁵.

33. Il existe des établissements d'enseignement supérieur privés qui forment des enseignants. Dans le cadre de sa faculté d'éducation, l'U.S.J. dispense ainsi et notamment les formations nécessaires en vue de l'obtention du CAPES ou encore de la licence d'enseignement.

a-1-2. Les formations qui relèvent du secteur public sont aussi aujourd'hui de type universitaire

34. La faculté d'éducation de l'Université Libanaise forme depuis longtemps les enseignants du secondaire¹⁶. La Faculté de pédagogie de l'Université libanaise délivre, par ailleurs, les diplômes que sont la Licence en Sciences de l'éducation, le Diplôme d'études supérieures (Sciences de l'éducation et didactique) et le Doctorat en Sciences de l'éducation et didactique¹⁷.

Par CAPES, le législateur entend désormais la formation à l'enseignement du secondaire et du complémentaire ainsi que la formation à la direction, inspection ou orientation dans le secteur de l'éducation¹⁸.

14. Articles 9 et 13 du décret 9274/1996.

15. Articles 3 et 7 du décret 9274/1996.

16. Voir par exemple le décret no. 3736/1980.

17. Article 2 du décret no. 1833/1979 modifié en 1997.

18. Article 1 du décret 13579/2004.

35. Il convient par ailleurs de faire état de l'existence, du moins dans les textes, d'écoles normales.

Les écoles normales primaire et élémentaire ont pour vocation la préparation des instituteurs et enseignants du secteur public du niveau primaire et élémentaire¹⁹. Au sein de la direction de l'Éducation nationale, a par ailleurs été créée une école normale de préparation pour l'enseignement complémentaire. Son rôle consiste à former les enseignants du complémentaire du secteur public²⁰. L'école normale a également un rôle au niveau de la formation continue de ces enseignants²¹.

Il est à noter que le décret no. 2294/1971 prévoyait que les étudiants des écoles normales complémentaires suivent des cours théoriques au sein de l'université Libanaise pendant les deux premières années de leur formation²².

36. Ces écoles normales sont aujourd'hui « en sommeil ».

On relèvera toutefois que l'Université Libanaise délivre des licences d'enseignement avec les options suivantes : « enseignement primaire du deuxième cycle » (mathématiques et sciences, langues étrangères, langues arabes, sciences sociales) ou « enseignement primaire du premier cycle ». Aussi, pourrait-on juger que le secteur public de l'enseignement universitaire pourrait aisément prendre le relais de la formation des enseignements auparavant ciblés par les écoles normales.

37. Peut-être alors, conviendrait-il d'aligner le droit sur la pratique.

Les textes régissant les écoles normales pourraient ainsi être explicitement abrogés et « *l'universitarisation* » de la formation de tous les niveaux d'enseignement inscrite dans le droit. On pourrait aussi concevoir de réanimer les écoles normales tout en assortissant cette initiative par un texte qui les intégrerait dans l'université.

L'essentiel consisterait à prendre acte de l'évolution, de l'inscrire dans le droit pour marquer sa consécration et d'ajouter les dispositions qui s'imposent en vue d'assurer le bon fonctionnement des rouages de la « machine universitaire ».

38. L'inscription dans l'université ajoute, par ailleurs, une dimension de recherche et de réflexion au travail enseignant et participe de ce fait au développement de sa professionnalisation.

Le survol des modèles étrangers révèle en effet que la professionnalisation impose d'allier enseignement théorique et pratique, de combiner le stage à la recherche académique et que, pour allier ces exigences, la formation s'est inscrite dans plusieurs États soit dans l'université soit dans un rapport d'étroite collaboration avec elle. Le modèle français a ainsi intégré les Instituts de formations des maîtres (I.U.F.M.) à l'université. Là où le législateur, n'a pas jugé bon de fondre ces écoles dans l'université,

19. La Décision no. 233/1961.

20. Article 2 du décret no. 2294/1972.

21. Article 2-3 du décret no. 2294/1972.

22. Voir l'article 4-1 :

المادة ٤-٤- مدة الدراسات ثلاث سنوات يعطى الناجحون في نهايتها الشهادة التعليمية الثانية وهي موزعة كما يلي:
١- يتابع طلاب الدار الدراسة النظرية في مادة الاختصاص خلال السنتين الأوليين في كليات الجامعة اللبنانية التي يتناسب اختصاصها مع اختصاصهم وذلك بحسب المناهج المحددة في الكليات المذكورة والدوام الخاص بكل منها.

il a explicitement prévu une étroite collaboration avec elle. C'est le cas en Suisse, notamment²³.

Au delà de ces ajustements qui permettraient de parfaire le dispositif existant, il convient de penser l'intégration d'exigences nouvelles requises en vue de la professionnalisation des enseignants dans leur cursus de formation.

a-2. Reformuler les exigences de la formation initiale

39. Des propositions ont été formulées par des spécialistes de l'éducation, notamment des référentiels nouveaux dans le cadre de l'initiative dans laquelle s'inscrit cette étude. Ils doivent pouvoir trouver place dans l'ordonnancement juridique.

Le cahier des charges pourrait constituer cet instrument juridique souple - à mi chemin entre le programme imposé et l'autonomie totale laissée aux universités²⁴ - qui permettrait l'inscription de ces exigences dans le droit.

40. Le dictionnaire juridique *Dalloz* définit le cahier des charges comme étant « un document administratif détaillant, généralement avec minutie, les obligations et éventuellement les droits du titulaire de certains contrats administratifs et du bénéficiaire de certaines autorisations, ou explicitant les modalités de réalisation de certaines décisions ».

Le cahier des charges a été voulu par les I.U.F.M. en France qui l'ont présenté comme l'instrument qui permettrait de réaliser l'unité du métier d'enseignant et la cohérence des modalités de formation indépendamment des spécialisations/niveau d'enseignement (primaire, secondaire...). Le cahier des charges rationalise et rend par ailleurs plus visible la teneur de la formation : il permet aux candidats, mais aussi aux écoles, de savoir ce qui est attendu d'un enseignant professionnel²⁵. Dans la mesure où la professionnalisation est recherchée, les exigences de formation doivent être renouvelées, rationalisées, formulées et harmonisées dans les textes.

41. Un cahier des charges comprendrait notamment des référentiels pédagogiques qui serviraient notamment, et entre autres choses, d'outil d'évaluation. Le cahier des charges définirait par ailleurs le contenu de la formation ou encore les volumes horaires des matières enseignées...²⁶.

Sous l'annexe du décret no. 11185/1997, on trouve, dans leurs détails, les objectifs généraux assignés à la licence d'enseignement de l'Université Libanaise, les matières enseignées ou encore le volume horaire de l'enseignement dispensé. On trouve des dispositions analogues dans le cahier des charges que porte en France l'arrêté du 19 décembre 2006. L'approche devrait donc pouvoir être adoptée pour intégrer les nouveaux paramètres de la formation initiale, telle qu'imaginés par la doctrine.

Aidée par l'évolution de la pratique, l'évolution devrait donc pouvoir se faire aisément au niveau de la formation initiale. Il pourrait néanmoins en aller autrement pour la formation continue, laquelle n'est pas encore ancrée dans le droit ni assimilée entièrement par la pratique.

23. Loi du Canton de Vaud (12 décembre 2007) portant sur les Hautes Écoles Pédagogiques.

24. États généraux de la formation des enseignants, Pascale Garnier, 29-9-2008.

25. Lettre adressée au Ministre de l'Éducation nationale le 5 novembre 2001.

26. Voir par exemple l'arrêté du 19 décembre 2006, JO. 22 décembre 2006.

b- Faire de la formation continue un droit.

42. La formation continue est une donnée essentielle pour la professionnalisation du corps enseignant.

Elle est indispensable pour transmettre aux enseignants en exercice les compétences nouvelles, jugées essentielles aujourd'hui pour la professionnalisation du corps enseignant. En attendant le renouvellement du corps enseignant, la formation continue est, en effet, le seul moyen de parfaire progressivement les compétences et le savoir-faire des enseignants. On signalera à cet effet que le droit à la retraite n'est acquis au Liban qu'à partir de 25 années de service aussi bien dans le secteur public²⁷ que dans le secteur privé²⁸, ce qui souligne l'importance d'agir et de former progressivement.

La formation continue constitue par ailleurs un élément indispensable de la professionnalisation conçue comme système où l'enseignant devient de plus en plus autonome et se mue dans une posture d'apprentissage/d'adaptation continue et de participation à l'élaboration d'un projet pédagogique.

La formation continue constitue, enfin, la seule technique possible pour assurer l'introduction de nouveaux programmes²⁹.

43. Son importance est soulignée : on tentera d'envisager la formule qui permettrait de l'intégrer dans le droit positif. La formation continue nous apparaît comme devant trouver sa place dans le dispositif actuel comme un droit plutôt qu'une obligation **(b-1)**. On tentera toutefois d'insister sur la nécessité et sur les moyens qui pourraient permettre de rendre ce droit effectif aussi bien pour les enseignants du secteur public que pour ceux du secteur privé **(b-2)**.

b-1- La formation continue : un droit assorti d'avantages plutôt qu'une obligation

44. On insistera sur ce que la formation ne peut être que volontaire, voulue par l'enseignant **(b-1-1)**, tout en montrant que si elle ne peut se présenter sous la forme d'une obligation juridique, elle peut en revanche, faire l'objet d'incitations juridiques **(b-1-2)**.

b-1-1 La formation continue ne peut être que voulue par l'enseignant.

45. La formation continue doit être voulue. Elle doit par ailleurs découler d'un bilan à la fois collectif et individuel, réalisé au cas par cas d'une part, collectivement, à l'échelle de chaque établissement et, d'autre part, individuellement, par chaque enseignant.

Si ces exigences ne devaient pas être respectées, la formation continue risquerait de manquer son objectif, de former là où il n'est pas besoin, d'insister sur des éléments acquis, de passer outre les besoins essentiels...

27. Article 9 de la Loi 22/1975.

28. Article 31-2 de la loi du 15 juin 1956.

29. S. Abdul Reda : « Dispositif de formation continue des enseignants du cycle secondaire au niveau curriculum d'éducation civique et conjoncture politico-éducative au Liban ».

b-1-2- Le législateur pourrait toutefois inciter à la formation continue

46. À défaut d'imposer, le législateur peut inciter à la formation continue.

Il peut, en effet, octroyer des avantages à ceux qui se prêtent à cet exercice. Ainsi la validation de formations pourrait devenir un critère de l'avancement/augmentation des salaires que le droit combinerait au critère de l'ancienneté. Pour l'heure, l'ancienneté règle principalement l'avancement des enseignants³⁰.

47. Au Canada, depuis les années 70, les unités d'études universitaires pour la progression sont reconnues dans les échelles salariales³¹. En France, le Code de l'Éducation affirme en son article L 912-1-3 que « la formation continue des enseignants est prise en compte dans la gestion de leur carrière ».

Le législateur libanais pourrait être en faveur de la formation continue par des dispositions analogues.

Au-delà de ces incitations, il convient néanmoins prioritairement que le droit impose les conditions qui permettraient de rendre effectif le droit à la formation continue.

b-2- La formation continue, un droit que le droit doit rendre effectif

48. Il existe un dispositif de formation continue que le droit régit (b-2-1). On propose l'adjonction de conditions qui s'appliqueraient aussi bien aux enseignants du secteur privé que du secteur public et qui pourraient participer à assurer un accès égal et effectif de ces enseignants à la formation continue (b-2-2).

b-2-1- Il existe, dans les textes, un dispositif de formation continue

49. Au Liban, le Centre de Développement et de Recherche Pédagogique (C.R.D.P.) est appelé à jouer un rôle central dans la formation continue. La loi décret no. 2356/1971 a créé ce centre, lequel est un établissement public administratif placé sous la tutelle du Ministre de l'Enseignement. Son bureau de préparation et de formation est chargé de la formation continue des enseignants par le relais des centres de formation³².

Ce système a été réactivé pendant la période d'après-guerre. Des Commissions d'Orientation Régionales (C.O.R.) appelées à regrouper les représentants des diverses institutions éducatives locales (Direction régionale, Inspection pédagogique, Écoles Normales...) et des centres de formation régionaux inscrits au sein des écoles normales ont proposé des formations continues afin, notamment, d'assurer l'introduction des nouveaux programmes.

50. Le système ci-dessus ne fonctionne toutefois qu'au bénéfice du secteur public de l'enseignement. On voudrait relever par ailleurs que ce système de formation est largement tributaire du bon fonctionnement des écoles normales³³.

30. Voir les articles 32 du décret loi no. 112/1959. ; Article 13 de la loi du 15 juin 1956.

31. Direction de la formation et de la titularisation du personnel enseignant, Orientations pour la formation continue du personnel enseignant, choisir plutôt que subir, Québec, 12 février 1999, p.8.

32. Article 15 loi décret no. 2356/1971.

33. On constatera ainsi qu'en vertu de l'article 29 du décret no. 2294/1971, les formations continues sont enclenchées au sein des écoles normales complémentaires par l'effet d'une décision du Ministre de l'Éducation.

La formation continue des enseignants du secteur privé dépend, quant à elle, de l'initiative de la direction de ces établissements. Dans la pratique, ces enseignants bénéficient des formations dispensées par des organisations étrangères (notamment le Centre culturel français ou le British Council) lesquels coordonnent leur action avec la direction des écoles privées.

Ce système mérite d'être revisité pour assurer l'accès à la formation continue de façon identique ou pour le moins analogue pour les enseignants des secteurs public ou privé.

b-2-2- Donner à l'enseignant les moyens et l'initiative d'une formation continue

51. Un recentrage sur l'enseignant appelé à prendre l'initiative de la formation continue s'impose. Il exige que soient donnés à l'enseignant les moyens de sa formation et à l'école les moyens/l'obligation d'autoriser la formation.

En France, où existe dans le droit commun du travail une culture de la formation continue, le Code du travail dispose en son article L933-1:

« Tout salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée disposant d'une ancienneté d'au moins un an dans l'entreprise qui l'emploie bénéficie chaque année à un droit individuel à la formation d'une durée de 20 heures, sauf dispositions d'une convention ou d'un accord collectif interprofessionnel, de branche ou d'entreprise, prévoyant une durée supérieure. Pour les salariés à temps partiel, cette durée est calculée *pro rata temporis*. Il est possible de cumuler ce droit sur 6 ans maximum, soit 120 heures de formation (pour un salarié à temps plein). Le DIF relève de l'initiative du salarié en concertation avec son entreprise, formalisé par un accord bilatéral. La formation peut être réalisée sur son temps de travail (maintien alors de la rémunération) ou hors temps de travail (dans ce cas, versement d'une allocation de formation correspondant à 50 % du salaire de référence). Les frais de formation sont à la charge de l'employeur ».

Quant au Code français de l'Éducation, il prévoit notamment une indemnité, dont l'objectif est de rendre effectif le droit à la formation. L'article L 912-1-2 du Code de l'Éducation affirme en effet que « lorsqu'elle correspond à un projet personnel concourant à l'amélioration des enseignements et approuvé par le recteur, la formation continue des enseignants s'accomplit en priorité en dehors des obligations de service d'enseignement et peut donner lieu à une indemnisation dans des conditions fixées par décret en Conseil d'État ».

Il conviendrait donc d'élaborer au Liban des dispositions qui règlementent les conditions d'accès à la formation et qui tiendraient compte de l'ancienneté, détermineraient le nombre d'heures de formation autorisées par ans ou encore les autorités chargées d'approuver le projet de formation...

52. Il serait, par ailleurs, tout aussi réaliste pour assurer l'effectivité du droit dans des conditions qui assurent la continuité du service public/la continuité de l'enseignement, de prévoir le remplacement temporaire de l'enseignant en formation et d'imposer à l'école cette initiative.

53. Les développements ci-dessus auront été l'occasion d'un survol du dispositif qui régit l'accès au travail enseignant et les cadres qui assurent la formation des enseignants.

On aura relevé les avancées réalisées par le droit et la pratique. Au niveau de l'accès à la profession, l'essentiel consisterait à formuler l'exigence d'une formation pédagogique aussi bien pour les enseignants que pour les directeurs d'établissements scolaires. Au niveau de la formation même, outre la consécration de l'*universitarisation* de la formation, le législateur pourrait, en vue de la professionnalisation du travail enseignant, d'une part, inscrire les exigences nouvelles requises de cette formation au sein de cahiers des charges et, d'autre part, élaborer les dispositions qui permettraient de développer et de rendre plus effectif l'accès à la formation continue.

II. Professionnalisation et conditions d'exercice du travail enseignant

54. La professionnalisation peut se comprendre comme l'élaboration et le développement de normes en vue de permettre l'exercice du travail enseignant comme une profession, un métier à part entière.

Ces normes peuvent trouver leurs sources dans les lois et décrets. Elles porteront ainsi, et par exemple, sur les salaires ou le temps de travail. La quête d'identité et de reconnaissance d'un groupe ou encore sa valorisation se fait souvent par le relais de ces règles de droit, lesquelles prennent acte de la spécificité du groupe, de ses objectifs et de son activité pour le doter d'un régime adapté. Des règles spéciales régissent ainsi aujourd'hui le travail enseignant (A).

La quête d'identité du groupe prend aussi corps juridique par l'institution de structures appelées à encadrer les membres du groupe, à exprimer leurs besoins et à assurer la défense publique et juridique de leurs intérêts. Appliquées à des personnes réunies par une profession commune, ces structures empruntent des formes juridiques particulières. Ces modes de rassemblement engendrent, par l'effet de leur dynamique, des normes appelées à s'appliquer au travail enseignant. En effet, outre les règles de droit (lois, règlements et arrêtés) auxquelles peuvent aboutir les mouvements de rassemblement professionnels par l'effet des pressions exercées, il existe des normes d'un autre type - des règles d'éthique et de déontologie notamment le droit peut autoriser le groupe à les formuler directement. On évoquera donc les cadres juridiques qui permettraient d'aboutir à ce mode d'encadrement normatif du travail enseignant. La contribution des professionnels de l'enseignement à ce type d'encadrement normatif de leur travail contribuera à relever les exigences de la profession et participera par là même à la professionnalisation du travail enseignant (B).

A- La professionnalisation passe par le développement d'un droit spécial de l'enseignement.

55. Les enseignants font aujourd'hui l'objet d'un droit spécial : ce droit contraste, d'une part, avec le droit commun qui régit la fonction publique et, d'autre part, avec celui qui régit les relations privées de travail.

La loi du 15 juin 1956 maintes fois remaniée a ainsi élaboré des règles propres à l'adresse des enseignants.

De même, les enseignants du secteur public sont exclus de certaines règles qui régissent

par ailleurs les fonctionnaires (notamment le Décret- loi no.112/1959). C'est ainsi que la loi no. 22/1982 définit des normes propres à réguler le temps de travail, les indemnités dues aux enseignants ou encore leurs congés.

56. Ci-dessous sont recensées quelques illustrations des éléments qui régissent les conditions de travail des enseignants. Ces dispositions consacrent la prise en compte par le droit de la spécificité du travail enseignant : l'enseignement est un métier consacré par le droit, régi par des règles propres qui, si elles peuvent encore être améliorées, marquent d'ores et déjà le souci du législateur d'assurer des conditions de travail dignes et adaptées aux exigences de l'environnement scolaire et du droit de l'enfant à l'éducation.

L'importance de ces règles doit être soulignée au regard de l'exigence d'un enseignement professionnel, entendu comme un enseignement de qualité.

L'étude n'a pas l'ambition de recenser ces conditions dans leur ensemble ou dans leur détail. Nous insisterons donc exclusivement sur les éléments qui nous paraissent les plus significatifs, lesquels seront évoqués en guise d'illustration. Nous relèverons par exemple que la détermination du temps de travail prend acte des spécificités du travail enseignant **(a)** ou encore que plusieurs dispositions en vigueur ont pour objectif d'assurer, par des avantages matériels ou par la stabilité de l'emploi qu'elles confèrent, que l'enseignement peut être exercé comme un métier à part entière **(b)**.

a- Les dispositions relatives à l'aménagement et à la détermination du temps de travail

57. On insistera ci-dessous sur ce que le droit qui régit le temps hebdomadaire de travail de l'enseignant déroge au droit commun d'une manière qu'on estime juste et légitime dans la mesure où il prend acte des particularités du travail enseignant **(a-1)**. On relèvera par ailleurs des dispositions qui assurent que l'enseignant consacre l'essentiel de son temps de travail à l'enseignement. Des dispositions de ce type veillent à la prise en compte de la spécificité du travail enseignant au regard des tâches qui incombent aux autres professionnels de l'école **(a-2)**.

a-1. La durée hebdomadaire du travail déroge au droit commun

58. La dérogation au droit commun se manifeste au niveau de la définition de la durée hebdomadaire du travail **(a-1-1)** mais aussi dans le principe qui commande la diminution du temps de travail en fonction de l'ancienneté **(a-1-2)**.

a-1-1. La durée hebdomadaire du travail est définie par la loi

59. La durée du travail hebdomadaire de l'enseignant varie en fonction du niveau des classes enseignées. Le temps de travail peut évoluer dans les marges déterminées par la loi, laquelle définit un minimum et un maximum.

Le principe est établi. L'article 15 de la loi du 15 juin 1956 avait élaboré une grille du temps de travail en fonction du niveau d'enseignement. Les articles 1 et 17 de la loi no. 22/1982 appelés à s'appliquer au personnel cadré des secteurs public et privé sont articulés autour de ces mêmes critères.

On constatera que les heures d'enseignement hebdomadaires sont loin du maximum légal tel que défini par le Code du Travail, à savoir les 48 heures que l'article 33 du Code du Travail pose comme un plafond³⁴.

60. Les dispositions susmentionnées ne confèrent néanmoins pas un avantage injustifié à l'enseignant. Elles prennent tout simplement acte de ce qu'une partie conséquente du travail enseignant réside dans la préparation des cours, dans la recherche et dans la correction des devoirs/travaux. En cela, ces dispositions méritent l'approbation.

a-1-2-Le temps hebdomadaire de travail diminue avec l'ancienneté.

61. Après un certain nombre d'années de service, le nombre d'heures de travail hebdomadaire des enseignants cadrés est appelé à diminuer. Le principe s'applique aux enseignants des secteurs privé et public³⁵.

Suivant le nombre d'année de service, le décret no. 784/1983 définit trois trajectoires d'évolutions du temps de travail, en fonction du niveau d'enseignement dispensé (primaire/maternelle, complémentaire ou secondaire). Le processus s'enclenche après un certain nombre d'années de service. L'ensemble de ce dispositif a certes évolué : on consultera, à cet effet, la loi no.148/1999, laquelle a aligné le sort des enseignants du secondaire sur les régimes des autres enseignants en ce qui concerne le nombre d'années d'exercice après lesquelles ils pourront bénéficier d'une diminution du temps de travail³⁶. Toutefois, l'essentiel des principes antérieurs demeure d'actualité : la diminution du temps de travail est toujours en fonction de l'ancienneté.

62. On précisera que les heures d'enseignement ainsi retranchées sont consacrées à des activités appelées à se dérouler dans le cadre de l'école mais hors des salles de classe³⁷. Ces activités sont définies par l'enseignant et le directeur de l'établissement d'un commun accord³⁸.

63. Le système décrit ci-dessus déroge au droit commun du travail. En effet le temps de travail des salariés ne diminue pas avec l'ancienneté. On peut penser que de telles dispositions assurent une relève progressive des enseignants au sein d'un même établissement, ce qui contribue à la stabilité de l'environnement scolaire ainsi qu'au développement des échanges entre générations d'enseignants. Elles méritent, à notre sens, l'approbation.

a-2. L'enseignant doit consacrer l'essentiel de son temps de travail à l'enseignement

64. La reconnaissance de la spécificité du travail enseignant au regard des autres professionnels de l'éducation apparaît en filigrane derrière certaines dispositions.

L'enseignant doit enseigner. Cela va de soi. On voudrait néanmoins mettre en lumière certaines dispositions législatives qui consolident en droit ce qui peut paraître aller de soi. En vertu de l'article 2-3 de la loi no. 22/1982, le temps consacré à l'enseignement

34. Au delà, les heures, qui peuvent atteindre 50 heures par semaine, sont comptabilisées au titre d'heures supplémentaires et rémunérées 50% de plus que les heures « ordinaires ».

35. Article 1 Loi no. 22/1982 et article 1 du Décret no.784/1983.

36. Voir l'article 1 de la loi.

37. Article 1-2 Loi no. 22/1982.

38. Article 4 du Décret no. 784/1983.

ne peut être inférieur à 75% du temps réglementaire de travail.

Une fois ce seuil dépassé, il est possible à l'école de demander à l'enseignant d'animer des activités artistiques, des sessions d'orientation, d'assurer la surveillance des enfants... Chaque heure et demie consacrée à ces activités est comptabilisée comme une heure de travail³⁹.

65. Ce mode d'investissement des enseignants dans leur établissement doit être approuvé. Il favorise leur maîtrise de l'environnement scolaire au-delà des données que l'enseignement leur permet d'enregistrer dans les salles de classe. On relèvera accessoirement, l'existence par ailleurs d'autres dispositions qui favorisent l'investissement de l'enseignant dans son établissement. Ainsi, l'article 16 de la loi de 1956 remaniée par la loi no. 13/1971 affirme que le personnel cadré ne peut travailler que dans un seul établissement,⁴⁰ ce qui aussi renforce la maîtrise de l'environnement professionnel.

Pour revenir au temps consacré à l'enseignement tel que défini par la loi no. 22/1982, les limites assignées par le législateur au temps qu'il est possible de demander à l'enseignant de consacrer à d'autres activités, assurent que le travail de l'enseignant est conforme à ses qualifications, qu'il n'y a pas abus : l'activité principale de l'enseignant consistera à enseigner. La direction de son établissement ne pourra pas le méconnaître.

66. Outre ces dispositions qui assurent la prise en compte de la spécificité du travail enseignant au regard des salariés et fonctionnaires en général mais aussi au regard des autres professionnels de l'éducation, le droit met en place un dispositif qui encadre l'emploi des enseignants et tend à assurer que leurs conditions matérielles de travail permettent l'exercice du travail enseignant comme un métier à part entière.

b- La sécurité de l'emploi et les droits/avantages pécuniaires

67. Inciter les enseignants à faire de l'enseignement une profession à part entière requiert que le droit assure une certaine stabilité à l'emploi (**b-1**) et assortisse son exercice de certains avantages matériels (**b-2**).

b-1. La sécurité de l'emploi

68. La stabilité sera réalisée tant au niveau des normes qui régissent l'accès à la position d'enseignant cadré (**b-1-1**) qu'à celles des normes qui réglementent le licenciement (**b-1-2**).

b-1-1- l'accès au statut de personnel cadré.

39. Article 2-2 de la loi no. 22/1982.

40. La règle formulée par loi du 15 juin 1956 connaît toutefois des atténuations. D'abord, il est limité dans son champ d'application au seul personnel cadré (article 19 de la loi du 15 juin 1956). Par ailleurs, les enseignants des trois dernières années du secondaire sont autorisés à enseigner dans plusieurs établissements pourvu que le nombre total d'heures par semaine n'exécède pas 30 heures (article 18 de la loi du 15 juin 1956).

La disposition, qui connaît toutefois des atténuations, contraste avec le droit commun du travail, lequel ne prohibe en rien le cumul des employeurs, voire des emplois. Les restrictions qui aboutissent à de tels résultats résultent en réalité dans le secteur privé des dispositions contractuelles imposées par un employeur qui voudra voir l'employé consacrer l'ensemble de son temps et de ses efforts à sa seule entreprise.

On envisagera l'accès à ce statut aussi bien dans les écoles privées (1) que publiques (2).

(1) Le personnel de l'école privée

69. L'article 11 de la loi du 15 juin 1956 précise que la durée du stage d'un enseignant ne peut excéder deux années. Par ailleurs, en vertu de l'article 12, l'enseignant stagiaire lié à un établissement scolaire par un contrat doit, au terme de ces deux années être, soit licencié, soit intégré au corps du personnel cadré.

L'article 17 exige, quant à lui, que les enseignants liés à une école privée par un contrat soient licenciés ou intégrés parmi le personnel cadré au terme de deux années de service.

70. Toutefois, dans la pratique, il n'est pas certain que la loi soit toujours vigoureusement appliquée. Telle semble être l'indication qui se dégage des échanges avec le syndicat des enseignants.

71. Le seul remède consiste alors à préconiser le renforcement de la surveillance de ces établissements.

Or, un dispositif de surveillance existe déjà. Il permettrait de veiller à l'application effective du droit : il suffit donc d'y recourir. Une surveillance de l'État s'exerce en effet sur toutes les écoles privées seraient-elles payantes ou gratuites. Plus encore, l'article 16 du décret no. 1436/1950 impose, entre autres choses, la tenue dans l'ensemble des écoles privées d'un registre où doivent figurer les noms des enseignants et la date à laquelle ils ont été engagés par l'école. Il est par ailleurs précisé sous ce même article que l'inspecteur de l'Éducation est en droit de réclamer la production de ces registres. Le contrôle peut donc aisément s'effectuer par le biais de ces registres.

Il n'est donc pas besoin ici de réformer la loi mais simplement d'en assurer, comme il se doit, l'application effective.

(2) Le personnel de l'école publique

72. Pour commencer, on précisera qu'en vertu de l'article 15 de la loi no. 22/1982, les enseignants du secteur public sont cadrés par décision du Ministre de l'Éducation nationale après avis du Conseil de la fonction publique et suivant les conditions définies par les lois en vigueur.

73. Les étudiants de l'Université Libanaise inscrits en CAPES ont été pendant longtemps considérés comme des fonctionnaires stagiaires, appelés à intégrer le corps des enseignants cadrés après deux années de formation⁴¹.

Des réformes récentes⁴² sont toutefois venues altérer ce dispositif, lequel était facteur

41. Article 3 loi-décret no. 3736/1980.

المادة ٣- يعتبر طالب شهادة الكفاءة موظفاً متدرجاً في ملاك الوظيفة التي تعده لها شهادة الكفاءة التي يتابع دراستها، وذلك طوال مدة دراسته، ولغاية تثبيته في الوظيفة المذكورة، ولمدة اقصاها سنتان من تاريخ قبوله في الكلية.

42. Article 1 de la loi no. 523/ 2003 et loi no. 630/2004.

(...) - لا يعتبر الطالب الناجح في المباراة المذكورة في الفقرة الاولى من هذه المادة والمقبول في شهادة الكفاءة موظفاً حتى بعد تخرجه، ولا يتقاضى راتباً. (...)

de sécurité pour les futurs enseignants : les étudiants qui intègrent la formation ne sont plus aujourd'hui considérés comme des fonctionnaires stagiaires avant la réussite aux épreuves ni comme fonctionnaires de plein droit après. Ils ne reçoivent aucun salaire pendant leur formation⁴³.

74. Les étudiants des écoles normales étaient quant à eux « liés » à l'État de par l'engagement requis au moment de l'inscription d'enseigner dans les écoles publiques pendant une certaine durée afin d'accepter le poste que pourrait leur assigner le Ministre de l'Éducation nationale⁴⁴. Le Ministre déterminait le nombre maximal d'étudiants à recruter durant les mois de mai de chaque année. Le système veillait ainsi à ce que les étudiants recrutés soient par la suite dotés d'un emploi au sein des écoles publiques. Des allocations étaient par ailleurs prévues au bénéfice de ces étudiants, ce qui était facteur de sécurité pour ces derniers⁴⁵.

Ces écoles sont toutefois en état de veille aujourd'hui. Dans le secteur public, en raison de la « panne des écoles normales » et aux dires même des autorités publiques, plus de 58% des enseignants de l'éducation de base seraient des contractuels⁴⁶.

Il est à noter que cette situation contrevient à la politique du législateur, lequel énonce clairement que le recours aux enseignants contractuels constitue l'exception, doit répondre aux besoins des établissements et doit être dûment justifié par une étude annuelle confiée à la direction de l'Éducation générale⁴⁷.

75. Les solutions sont donc à rechercher, d'une part, dans une effectivité accrue du droit existant. Elles sont à rechercher, d'autre part, dans « l'enregistrement » par le droit de ce que les écoles normales ne fonctionnent plus. Nous avons auparavant souhaité, la prise en compte de cette donnée par le droit⁴⁸. Une fois qu'il aura pris acte de cette situation, il sera possible de rechercher des remèdes au mal.

b-1-2. Les conditions du licenciement

76. Les conditions requises par la loi pour autoriser le licenciement assurent une certaine protection à l'enseignant, laquelle va au delà du droit commun pour prendre en compte les spécificités du travail enseignant et de l'environnement scolaire **(1)**. On relèvera néanmoins que, dans le secteur privé, le droit ne met pas en place les recours qui garantissent à cette protection l'effectivité maximale **(2)**.

43. Ils percevaient auparavant un salaire. Voir notamment l'article 4 de la loi décret no.3736/1980.

44. Les conditions d'inscription dans ces écoles sont définies par l'article 10 de la décision no.233/1961 : elles comportent, entre autre l'obligation de s'engager pour une durée de cinq années avec une école publique. Les candidats doivent s'engager 10 ans dans le secteur public et accepter le poste qui leur sera assigné par le Ministre de l'Éducation (article 17).

45. Article 1 du décret no. 410/1959 ; Article 22 du décret no. 2294/1971.

46. M. Tabet, op., cit., p. 2.

47. Article 3 de la loi no. 630/2004.

48. Voir ci-dessus no. 32 et suivants.

(1)- Des conditions qui garantissent la protection de l'enseignant

77. Afin d'assurer la continuité de l'enseignement pendant la durée de l'année scolaire, le licenciement est autorisé pour des motifs liés à la santé de l'enseignant⁴⁹.

Des dispositions dérogatoires au droit commun de la fonction publique sont aussi prévues par l'article 8 de la loi no. 22/1982 en vue de garantir la continuité du service public de l'enseignement dans l'hypothèse où la santé de l'enseignant ne lui permettrait pas d'exercer son activité de façon continue.

78. Le licenciement est aussi autorisé pour des motifs disciplinaires aussi bien dans le secteur public que privé⁵⁰.

Il peut aussi être prononcé au jour où l'enseignant aura atteint l'âge auquel l'enseignant fonctionnaire du secteur public est en droit à la retraite⁵¹.

79. En ce qui concerne les enseignants du secteur public, leur licenciement est par ailleurs soumis aux règles qui régissent les autres fonctionnaires⁵². Outre les causes de fin du service susmentionnées, on signalera celle que prévoit l'article 70 du décret loi no. 112/1959 pour l'ensemble des fonctionnaires et qui tient à l'annulation du poste. Ces circonstances donnent lieu soit à une mutation dont les conditions garantissent l'équivalence des salaires/travail, soit au versement d'indemnités de licenciement.

80. On voudrait, pour terminer, mettre en évidence certaines dispositions qui régissent le licenciement dans la loi du 15 juin 1956 : elles prennent acte de la spécificité du travail enseignant. On ne peut, sous peine de tomber sous le coup des dispositions qui régissent le licenciement abusif⁵³, signifier à un enseignant son licenciement pour la prochaine année scolaire, qu'en procédant à sa notification avant le 5 juin de l'année en cours⁵⁴.

Cette règle s'explique par le souci de protéger l'enseignant lequel trouvera difficilement un travail si le licenciement devait advenir en cours d'année scolaire. Elle s'explique aussi par la volonté de sauvegarder l'intérêt de l'enfant en garantissant un enseignement ininterrompu tout au long de l'année scolaire⁵⁵.

49. Article 25 de la loi du 15 juin 1956.

50. Article 26 de la loi du 15 juin 1956 et article 55 du décret loi no. 112/1959.

51. Article 31 de la loi du 15 juin 1956 (modifié par la loi no. 260/1993) et article 9 de la loi no. 22/1982.

52. Décret loi no. 112/1959.

53. Le licenciement abusif de l'enseignant stagiaire après le 15 février entraîne le règlement d'une indemnité égale au salaire jusqu'au terme de l'année scolaire. Le licenciement d'un enseignant contractuel ou cadré pendant l'année scolaire, quel que soit le moment où il intervient, entraîne le règlement d'une indemnité égale au salaire restant jusqu'au terme de l'année scolaire (Article 29 de la loi de 1956). Lorsqu'il estimera le licenciement abusif, le juge des référés pourra condamner l'école au règlement d'une indemnité égale à un mois de salaire pour les dix premières années d'exercice et d'une indemnité variant de un à deux mois de salaire lorsque l'enseignant a travaillé plus de dix ans dans l'établissement (Article 29 de la loi du 15 juin 1956).

Pour le secteur privé, la loi a institué une caisse de compensation (Loi du 27 mars 1941 et articles 40 et suivants de la loi du 15 juin 1956.). Celle-ci prend en charge les indemnités du licenciement autorisé par la loi à des degrés variables, les sommes restantes étant à la charge de l'école (Articles 36 et 37 de la loi du 15 juin 1956). On précisera qu'aucune indemnité n'est due dans l'hypothèse d'une démission ou d'un licenciement pour motif disciplinaire.

54. Article 29 loi 15 juin 1956.

55. Pour preuve de l'existence d'une telle préoccupation, on relèvera que l'enseignant ne peut lui aussi quitter son établissement pendant la durée de l'année scolaire sous peine d'être condamné à des dommages et intérêts. Il se doit lui aussi d'aviser l'école par lettre recommandée avec accusé de réception de sa volonté de quitter l'établissement à la prochaine rentrée scolaire, et ce, avant le 5 juin de l'année qui précède son départ. Article 30 de la loi du 15 juin 1956.

(2)- *Les limites de l'effectivité de la protection.*

81. Les principes qui assurent la protection de l'enseignant connaissent des limites dans leur effectivité. En ce qui concerne notamment les enseignants du secteur privé, la loi établit la compétence du juge des référés pour révéler tout litige relatif à un licenciement⁵⁶.

Cette compétence est contestée notamment parce qu'elle diminue l'effectivité de la protection due à l'enseignant.

82. On relèvera, en premier lieu, que les décisions du juge des référés sont sans appel, ce qui affaiblit la vigueur de la protection octroyée à l'enseignant : l'enseignant pourra ainsi uniquement introduire un recours devant la Cour de cassation (laquelle est seule juge du droit) et ne pourra réexaminer l'affaire.

83. Outre les raisons susmentionnées, la compétence d'attribution du juge des référés est, on le précisera, contestée par les enseignants du secteur privé. Ceux-ci voudraient voir, en effet, leurs litiges réglés par un tribunal spécial qui serait constitué à l'image du Conseil d'arbitrage.

On relèvera à cet effet que les juridictions, lesquelles assurent au Liban comme en France le règlement des litiges de travail, comprennent des représentants des salariés/ouvriers. Aussi, ces derniers ont le sentiment d'être mieux entendus et mieux jugés qu'ils ne le seraient si leur litige avait été soumis uniquement à des magistrats professionnels. C'est à ce modèle « communautaire » de justice qu'aspirent aujourd'hui les enseignants du secteur privé.

La revendication doit être mise en lumière. Elle marque une volonté de professionnalisation du travail enseignant, entendue comme volonté d'un groupe de professionnels de contribuer à la régulation de l'exercice de leur profession par la participation au règlement de leurs litiges.

Outre les éléments susmentionnés, liés aux conditions d'exercice du travail enseignant, on voudrait mettre en relief les dispositions à caractère pécuniaires elles aussi liées aux conditions d'exercice de la profession et dont l'importance est de fait considérable au regard de la professionnalisation du travail enseignant.

b-2. Les droits et avantages pécuniaires qui tendent à assurer les conditions d'un exercice digne du travail enseignant

84. Il y aurait sans doute beaucoup à dire sur les droits pécuniaires des enseignants qui, s'ils ne sont valorisés, rendent difficile la professionnalisation du métier, entendue comme la possibilité pour un individu de l'exercer à titre principal et exclusif.

On distinguera toutefois la revendication sociale qui consistera par exemple à demander une hausse des salaires de la proposition « juridique » : elle pourra seulement exiger, pour ne prendre qu'un exemple, que la loi établisse un salaire minimal (ce que la loi fait déjà).

On relèvera les garanties qu'assure à l'enseignant le législateur au niveau des salaires (**b-2-1**) avant de traiter brièvement des autres avantages matériels concédés par le droit (**b-2-2**).

56. Article 29 de la loi du 15 juin 1956.

b-2-1- Les salaires

85. Le personnel cadré du secteur privé suit la grille des salaires des enseignants du secteur public. Il convient de préciser que, pour le secteur privé, la grille des salaires des enseignants cadrés constitue seulement un seuil minimal à respecter.

Ces enseignants suivent, par ailleurs, l'échelle de promotion du personnel cadré du secteur public⁵⁷.

Les enseignants contractuels du secteur privé voient leur rémunération fixée selon les termes de leurs contrats⁵⁸. Un minimum est fixé de façon proportionnelle par rapport au salaire du personnel cadré. La rémunération par heure pour les contractuels du secteur public est, quant à elle, directement définie par voie réglementaire⁵⁹.

86. Il va de soi que les minimums légaux sont régulièrement revus en fonction de l'évolution du coût de la vie.

On signalera, par ailleurs, le recours exceptionnel au procédé de promotion dans l'échelle professionnelle⁶⁰, laquelle aboutit concrètement à une augmentation du salaire.

b-2-2. Autres droits/avantages pécuniaires

87. Ces droits et avantages sont multiples. On évoquera les éléments essentiels.

Les enseignants cadrés du secteur privé ont droit, au même titre que les enseignants du secteur public, à des allocations familiales⁶¹.

Les enseignants cadrés et contractuels bénéficient d'une allocation quotidienne de transport⁶².

Une caisse d'entraide a par ailleurs été établie par la loi no.660/1997 au bénéfice des enseignants du secteur privé⁶³. Elle a pour objectif de couvrir notamment l'aide sociale, l'éducation, la maladie ou encore le logement. L'adhésion est obligatoire pour les enseignants cadrés. Les enseignants contractuels peuvent y adhérer sous réserve d'assurer un enseignement qui excède les 10 heures hebdomadaires. Une caisse analogue existe au sein du ministère de l'Éducation nationale⁶⁴ au bénéfice des enseignants du secteur public⁶⁵.

88. L'ensemble des normes susmentionnées d'origine législative et réglementaire, celles garantissant les conditions de travail et celles portant plus particulièrement sur les avantages matériels, définissent un cadre normatif qui permet l'exercice du travail enseignant comme un métier à part entière. On aura vu que certaines dispositions méritent d'être améliorées alors que pour d'autres, il manque simplement l'effectivité nécessaire. Elles pourraient toutes, en toutes hypothèses et au regard du paradigme de la professionnalisation, être complétées et améliorées dans l'avenir soit par normes

57. Article 13 de la loi du 15 juin 1956.

58. Article 20 de la loi du 15 juin 1957 ; Articles 5 et 17 de la Loi no. 22/1982.

59. Voir par exemple le décret no. 4634/1994, décret no. 1621/1999...

60. Par exemple, Loi no. 5/1981, Loi no. 9/1982, loi no. 244/2000....

61. Article 14 de la loi du 15 juin 1956 pour les seuls cadrés.

62. Article 1 de la loi no. 266/1993.

63. Remaniée en 2005 «صندوق تعاضد افراد الهيئة التعليمية في المدارس الخاصة»

64. Article 3 de la loi no. 588/1996 et art 11 de la loi no. 22/1982.

65. صندوق المعلم.

inspirées par la base, à savoir par les enseignants rassemblés au sein d'un syndicat, soit par des normes édictées directement par les enseignants réunis notamment au sein d'un ordre professionnel.

B- La professionnalisation passe par la participation des enseignants à la réglementation des conditions d'exercice de leur profession

89. Le rassemblement des enseignants peut prendre différentes formes selon l'axe autour duquel les enseignants souhaiteraient fédérer leurs efforts. On envisagera la forme que prend le rassemblement autour du syndicat **(a)** avant de s'attarder sur celle qu'emprunte l'ordre professionnel **(b)**. Il s'agira de souligner les spécificités de chacune de ces structures et l'intérêt que pourrait présenter leur combinaison au niveau de la réglementation et de la régulation du travail enseignant.

a- Réformer le droit des syndicats pour mieux défendre les droits des enseignants

90. On évoquera brièvement la situation actuelle du syndicalisme enseignant à la lumière du droit positif **(a-1)** avant d'envisager un éventuel renforcement du syndicat par l'ouverture de sa base aux enseignants du secteur public **(a-2)**.

a-1. Le régime actuel du syndicalisme enseignant

91. Il existe au Liban un syndicat des enseignants. La décision 221-1/1992 a annulé les deux précédents syndicats : un seul syndicat réunit depuis l'ensemble des enseignants du secteur privé. Il regroupe près de la moitié des enseignants du secteur privé, à savoir, un peu plus de 22 000 enseignants⁶⁶.

92. L'article 53 de la loi de 1956 soumet le syndicat des enseignants aux règles du droit commun, à savoir aux articles 83 et suivants du Code du travail. Le syndicat des enseignants est naturellement soumis au décret no. 7993/1952, lequel régit la constitution des syndicats au Liban.

a-2. L'exclusion injustifiée des enseignants du secteur public

93. Face à l'interdiction d'adhérer à tout syndicat énoncée à l'adresse des fonctionnaires par la loi même **(a-2-1)**, les enseignants du secteur public ont recouru à l'instrument que constitue la ligue. Ce subterfuge ne suffit toutefois pas à assurer la défense de leurs intérêts ou l'expression de leurs revendications sociales **(a-2-2)**.

a-2-1. Les fonctionnaires ne peuvent adhérer à un syndicat

94. L'article 15 du décret loi no. 112/1959 prohibe l'adhésion des fonctionnaires à un syndicat. Parmi ces fonctionnaires, on compte les enseignants du secteur public.

95. Ce principe est contestable.

On relèvera que, sous l'empire du modèle français, dès 1905 et alors même que la voie du syndicalisme était barrée aux fonctionnaires, a été constituée la fédération nationale des syndicats d'instituteurs.

On insistera par ailleurs sur le déclin du vindicalisme syndical, de sa dimension

66. Chiffres fournis par le syndicat.

révolutionnaire, de ses attaches politiques, lesquels pouvaient faire craindre au XIX^{ème} puis au XX^{ème} siècles son infiltration au sein de l'administration.

Ces éléments militent en faveur de dispositions nouvelles et explicites qui autoriseraient l'adhésion syndicale aux enseignants du secteur public.

a-2-2. Le recours à la ligue ne suffit pas à assurer la défense des intérêts des enseignants du secteur public.

96. On relèvera qu'en dépit de l'interdiction de principe explicitement énoncée dans la loi, le droit offre des outils qui ont permis aux forces sociales de prendre corps. On se rappellera la façon par laquelle des associations ont emprunté le vêtement des sociétés civiles lorsque le ministère de l'Intérieur leur refusait la reconnaissance escomptée. Dans le secteur de l'enseignement, en lieu et place d'un syndicat, les enseignants libanais du secteur public ont eu recours à la ligue pour se regrouper et agir : la L.P.E.S.P.L. est née de cet élan.

97. Cette ligue est soumise à la loi de 1909 qui régit les associations. En vertu de l'article 1 de cette loi, l'association est la convention par laquelle deux ou plusieurs personnes mettent en commun, d'une façon permanente, leurs connaissances ou leur activité dans un but autre que de partager des bénéfices. La définition est empruntée à la loi française de 1901.

On insistera sur ce que la ligue est dotée de la personnalité juridique et sur ce que l'adhésion y est libre, comme pour le syndicat.

98. Les finalités du syndicat⁶⁷ sont néanmoins éloignées des objectifs d'une association, ce qui ne permet pas à cette dernière de s'y substituer complètement. Aussi, en dépit de l'efficacité que la personnalité juridique permet d'assurer au rassemblement associatif, la ligue ne dispose pas des moyens d'action des syndicats : elle ne peut appeler à la grève, ses représentants ne bénéficient pas de la protection des délégués syndicaux, ils ne peuvent participer à la négociation de conventions collectives...

Dans la pratique, une certaine coordination existe néanmoins entre les secteurs privé et public, notamment grâce à la structure constituée à cet effet. Par l'effet de cette coordination, les enseignants du secteur public sont indirectement associés à l'action des enseignants du secteur public.

Il reste que les enseignants du secteur public ne peuvent directement, par des actions de rassemblement animées par les syndicats, inspirer le droit ou, par le relais des conventions collectives, participer directement à l'élaboration des règles qui, aujourd'hui, régissent leurs conditions de travail.

67. Les finalités du syndicat sont définies par l'article 84 du Code du travail : « Les syndicats ont pour but uniquement de protéger et d'encourager les intérêts professionnels de la corporation et de relever son niveau, de défendre ses intérêts et de favoriser son progrès du point de vue économique, industriel ou commercial. Toute activité politique est interdite aux syndicats ainsi que la participation à toute réunion ou manifestation à caractère politique ».

b- Instituer un ordre pour mieux défendre la professionnalisation du métier d'enseignant.

99. On soulignera combien le travail enseignant se prête à l'encadrement ordinal (**b-1**) avant de montrer que l'institution d'un ordre dont on défendra ci-dessous le principe ne ferait pas double emploi avec le syndicat (**b-2**).

L'établissement d'un ordre participerait sans conteste à la professionnalisation du travail enseignant en ce qu'il permettrait aux enseignants, à savoir à des professionnels qualifiés, de contribuer à forger les règles appelées à régir le travail enseignant.

b-1. Le travail enseignant se prête à l'encadrement ordinal.

100. Le métier d'enseignant est dans certains États encadré par un ordre. C'est le cas au Canada.

L'adoption de cette formule est d'autant plus séduisante au Liban, qu'elle émane de la volonté même des enseignants qui, à travers leur syndicat, ont déjà adressé une requête au Ministre de l'enseignement commandant la structure ordinale : le syndicat a notamment demandé son détachement du ministère du Travail et son rattachement au ministère de l'Éducation⁶⁸. Ce mode d'articulation avec les ministères constitue, on le relèvera, l'un des traits de l'organisation ordinale.

101. Les professions organisées au sein d'ordres sont essentiellement des professions libérales. On pourrait citer, en guise d'illustration, l'ordre des médecins, celui des avocats, celui des ingénieurs...

A cet effet, il est extrêmement significatif que l'enseignant soit soustrait à l'empire du Code du travail par la loi du 15 juin 1956.

On ne manquera pas de relever, par ailleurs, que l'article 624 du Code des obligations et des contrats qualifie le contrat d'enseignement de contrat d'entreprise, excluant par là même la qualification « contrat de travail ».

102. En faveur de la qualification « libérale » on voudrait aussi insister sur la liberté pédagogique consubstantielle à l'enseignement.

Certes, l'enseignant est tenu de suivre les programmes officiels ainsi que le projet pédagogique de son établissement⁶⁹. Il demeure toutefois libre dans l'enceinte de la salle de classe.

Cette liberté est consacrée dans certaines législations, en France⁷⁰ et au Canada⁷¹ notamment. Elle est de l'essence des professions libérales en même temps qu'elle est l'envers de la responsabilité qui pèse sur ces professionnels.

68. Toutefois, leur objectif initial a consisté à ce jour à demander le rattachement au ministère de l'Éducation en lieu et place du ministère du travail. Le syndicat des enseignants du Liban n'a pu toute fois obtenir satisfaction lors de cette première tentative engagée en 2007.

69. L'article 13 du décret no. 1436/1950 laisse aux établissements privés, dans les limites des exigences du programme officiel, la liberté de choisir les comportements techniques, on comprendra l'approche pédagogique-adaptée.

70. Article L912-1-1 du Code de l'éducation.

71. Article 19 de la loi sur l'instruction publique.

b-2. Syndicat et ordre ne font pas double emploi.

103. Syndicat et Ordre peuvent coexister pour apporter un encadrement complémentaire à l'exercice d'une même profession. C'est ainsi que coexistent en France les syndicats des avocats libres et l'ordre des avocats. Au Canada, c'est la profession même d'enseignant qui est encadrée à la fois par un ordre et par des syndicats.

Il y aurait bien des nuances à établir entre syndicat et ordre. On se contentera d'insister sur les traits dominants. Ils permettront de mettre en exergue les variables au niveau des objectifs (1), de la base (2) ou encore de la production normative (3).

104. (1) Au niveau des objectifs généraux

Le syndicat défend les professionnels de l'enseignement, notamment leurs intérêts matériels alors qu'un ordre défendrait la profession en tant que telle, sa déontologie et les modalités de son exercice. Au regard de la professionnalisation du travail enseignant, entendu comme participation des enseignants à la définition des modalités d'exercice du travail enseignant, cet apport de l'ordre serait considérable.

Alors que le syndicat est axé sur l'amélioration des conditions de travail du professionnel, l'ordre tend prioritairement à garantir la qualité du service rendu par ces professionnels. Il s'attache à assurer que ceux qui enseignent le font suivant les normes et l'éthique de la profession, qu'ils sont, en d'autres termes, de véritables professionnels de l'enseignement.

Les objectifs que s'assigne l'ordre des enseignantes et enseignants de l'Ontario offre une illustration des fonctions qui incomberaient à un ordre : parmi celles-ci, on compte celles d'agréer les programmes de formation professionnelle des enseignants, de prévoir la formation continue, d'établir et de faire respecter les normes professionnelles, de recevoir les plaintes déposées contre ses membres ou encore de communiquer avec le public au nom des membres⁷².

Les revendications de la manifestation des enseignants libanais du mois de novembre 2008 offrent, en contraste, une illustration récente de ce en quoi peuvent consister les revendications syndicales : augmentation des salaires, réévaluation des indemnités de transport...

105. (2) Au niveau de la base

L'adhésion (et la cotisation) au syndicat est libre en vertu des articles 90 et 97 du Code du travail. L'adhésion (et la cotisation) à l'ordre est en revanche obligatoire. L'exercice de la profession est barrée à ceux qui ne s'inscrivent pas auprès de l'ordre.

L'Ordre a d'ailleurs une fonction disciplinaire (qui manque au syndicat) qui lui permet de prononcer des sanctions allant jusque l'exclusion de la profession. L'autorité des normes qu'il édicte est d'ailleurs assise sur ce pouvoir de sanction.

C'est sans doute là une des raisons pour lesquelles une loi est nécessaire pour constituer un Ordre alors qu'en vertu de l'article 86 du Code du travail, une simple autorisation du Ministre du Travail suffit pour constituer un syndicat.

72. État de l'Ontario, Loi de 1996 sur l'Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario, article 3.

De par le principe de l'adhésion obligatoire, l'ordre emporte un effet de rassemblement accru. En cela, ses porte-paroles, élus comme ceux des syndicats, pourraient se prévaloir d'une légitimité plus grande dans la mesure où ils sont élus par *l'ensemble* des membres de la profession. L'ordre serait peut-être à cet égard plus fédérateur, plus apte à construire une identité professionnelle que ne le serait le syndicat.

106. (3) Au niveau de la production normative

Alors que le syndicat est habilité notamment à négocier des conventions collectives, l'ordre élabore les règles de déontologie d'une profession.

Le Code de déontologie rassemble quant à lui les règles qui assurent l'exercice de la profession par des personnes dotées des compétences, de la moralité et de la probité nécessaires. Aussi, si les règles définissant l'accès à la profession demeureront fixées par la loi/les règlements, l'ordre détermine les standards techniques et les principes moraux par lesquelles s'exercera la profession.

107. Au final, revisité, le syndicat des enseignants serait plus à même de remplir sa vocation de défense des intérêts des professionnels de l'enseignement : un syndicat dont la base serait ouverte aux enseignants du secteur public, pourrait assurer la participation de tous les enseignants qui le souhaitent aux conventions collectives mais aussi à l'élaboration des normes, que par l'action sociale, le syndicat peut suggérer au législateur et gouvernement. Quant à l'organisation ordinale, elle permettrait de véhiculer la contribution des enseignants à la formulation des normes qui garantiraient que le travail des enseignants s'exerce au Liban dans les règles de l'art.

108. Pour conclure, nous reviendrons sur l'essentiel des orientations qui se dégagent au terme de cette étude.

Au terme du rapide aperçu du droit qui régit la formation des enseignants, nous concluons qu'il est nécessaire que le droit revoie les conditions d'accès aux professions d'enseignant et à celle de directeur d'établissement. Il conviendrait, en particulier, d'imposer aux enseignants et directeurs une formation pédagogique adaptée et d'inciter, par des avantages matériels, à des formations plus poussées. Au niveau des cadres de la formation, en ce qui touche à la formation initiale, l'essentiel consistera à consacrer l'évolution vers l'*universitarisation* et à imposer aux établissements de formation des cahiers des charges qui reflètent les exigences de professionnalisation du métier. Au niveau de la formation continue, des efforts plus conséquents du législateur pourraient enfin être requis. Afin de développer une culture de la formation continue. Cette dernière doit en effet devenir un droit effectif assorti d'avantages matériels sensibles, notamment au stade de l'avancement.

Au niveau des conditions d'exercice de la profession, l'essentiel du dispositif qui permet l'exercice du travail enseignant comme un métier à part entière existe déjà. Des améliorations peuvent certes être prévues. Nous appellerons en premier lieu à plus de rigueur dans la mise en œuvre du droit positif. En second lieu, en vue d'une professionnalisation du travail enseignant entendue comme contribution des professionnels de l'enseignement à la régulation et à la réglementation de leur

travail, nous appuyons essentiellement la constitution de tribunaux qui, à l'image du conseil d'arbitrage, intégreraient les enseignants en leur sein, l'ouverture de la base syndicale aux enseignants du secteur public ou encore la mise en place d'un ordre des enseignants.

L'ensemble des évolutions préconisées serviraient, à notre sens, le droit de l'enfant à une éducation de qualité en même temps qu'elles s'inscriraient dans le souci de développer la liberté de l'enseignement non pas au stade des communautés mais à celui de la personne même de l'enseignant.

BIBLIOGRAPHIE

Abdul Reda S., *Dispositif de formation continue des enseignants du cycle secondaire au niveau curriculum d'éducation civique et conjoncture politico-éducative au Liban*,

Créer son école (Association), Lettre du sous-directeur de l'enseignement privé, 28 juin 2006, <http://www.creer-son-ecole.com>

Direction de la formation et de la titularisation du personnel enseignant, Québec, *Orientations pour la formation continue du personnel enseignant, choisir plutôt que subir*, 12 février 1999, p.8

Rabath E., *La Constitution libanaise : origines, textes et commentaires*, Université libanaise, 1982, p.116

Tardif M., Présentation de la formation d'enseignantes et d'enseignants des écoles secondaires et des lycées : http://www.hep-bejune.ch/formations/secondaire-1-et-2/respf2/Presentation_de_la_form_Tardif_rationnel_OK.pdf

Tabet M., Création d'un dispositif permanent de formation continue, Liban, in *La professionnalisation des enseignants de l'Éducation de base : les recrutements sans formation initiale*, 2007, p.2

صباح مطر، المعلم والمدرسة ، ٢٠٠٢ ، الجزء الثاني، ص. ٤٥