

« Revalorisation de l'enseignant :  
un impératif de progrès vers l'EPT »<sup>1</sup>

KOM Dorothée  
[dorothee.njuidje@gmail.com](mailto:dorothee.njuidje@gmail.com)  
CAMEROUN

### Introduction

S'adressant aux membres du G8 en mars 2009 à Bonn, le Directeur Général de l'UNESCO (2009) a plaidé en ces termes la cause des enseignants: « Teachers, [a-t-il dit], are the cornerstones of education for sustainable development... We need to remember that teachers are individuals, part of educational and learning institutions, part of a community, and part of a society, that they need to be supported in their work ». Cette intervention a lieu à mi chemin de la mise en œuvre du programme des Objectifs de Développement pour le Millénaire (ODM) dont l'échéance est fixée en 2015. Elle reflète une préoccupation largement partagée sur le volet éducation du programme. La définition qu'il donne de l'enseignant est un rappel fort de l'oubli dont il est l'objet dans la mise en œuvre du programme. Il rappelle la multi dimensionnalité de ce sculpteur irremplaçable de tout système éducatif.

Depuis 1990 que fut lancé, à Jomtien, le défi de l'« Éducation Pour Tous (EPT) en l'an 2000 » jusqu'au Forum de Dakar (2000) et même à ce jour, la dimension chiffrée de l'enseignant est la plus exploitée, ignorant le fait que cet acteur en chiffres est aussi un être de chair et d'os. Au point que l'on oublie qu'il a des besoins incompressibles, des émotions dont l'insatisfaction influence les autres dimensions de l'être qu'il est. Par son savoir faire, il peut opérer des transformations, si la mise en conditionnement est bien menée. Le plaidoyer suscité rappelle justement que cette mise en condition comporte de sérieuses défaillances car comme dit R.M. Torres (2001) suite au constat du peu de cas fait de la situation et du confort des enseignants au Forum de Dakar, avoir les enseignants pour alliés dans toute action dans le secteur de l'éducation est vital car, "to change education, it is necessary to work with teachers and not against them or behind their backs, accepting them not only as agents of reform but also as allies and subjects of change".

La présente communication s'inspire d'une étude réalisée par nos soins pour le bureau de ActionAid / CEF au Cameroun en 2007. Elle se veut avant tout qualitative, mais exploitera les informations quantitatives nécessaires pour l'intelligibilité de son propos. Elle s'intéresse précisément à la condition du corps enseignant de base en rapport avec les ODM. Elle s'attardera sur des indicateurs de la qualité et de la disponibilité de l'enseignant généralement négligés. Elle examine l'impact de certaines décisions sur l'état des enseignants et, par voie de conséquence, sur l'évolution du processus d'universalisation de la scolarisation à mi parcours vers l'échéance 2015. Un rappel de l'évolution de la profession enseignante au Cameroun lancera la réflexion. Suivra l'analyse de quelques aspects fondamentaux choisis relatifs à la condition de l'enseignant eu égard aux prescriptions des ODM. Des perspectives seront dégagées avant la conclusion qui appelle à regarder au-delà de l'horizon de 2015 en s'appuyant sur un corps enseignant, pilier du système, revalorisé.

<sup>1</sup> La majorité des données de ce texte proviennent d'une étude que j'ai réalisée en 2007 pour ActionAid/CEF Cameroun et qui s'intitule : « Valorisation des enseignants au Cameroun, Yaoundé, Juillet 2007.

### Enseignants au Cameroun : Brève histoire récente

Le système éducatif camerounais entre dans la décennie de l'Education avec une de ses composantes essentielles, gelée. De nombreuses contraintes liées à la crise économique qui frappe le monde et plus durement le Cameroun a conduit non seulement au gel des salaires des agents de l'Etat, mais aussi à une perte considérable du pouvoir d'achat des salariés et d'une dure récession qui effrite dangereusement ce qu'il en reste. Pire : comme si la crise pouvait conduire à la fermeture des écoles, les écoles de formation des enseignants pour renforcer le système et assurer l'avenir ferment leurs portes de 1989 à 1995. La relève de l'encadrement n'est donc plus assurée dans le métier où le corps, vieillissant, continue d'être amputé de ses retraités, de ses démissionnaires volontaires qui se désengagent entièrement ou partiellement pour chercher, ailleurs et autrement, à assurer leur survie personnelle ainsi que leurs responsabilités familiales et sociales. Pour ceux des enseignants qui demeurent en poste, les charges ne cessent de s'alourdir avec l'augmentation des effectifs, dont aussi les responsabilités professionnelles, sociales et morales subséquentes. Le fonctionnement à mi temps, sorte de contraction du temps normal d'enseignement et d'apprentissage nécessaire pour couvrir sereinement un programme annuel, tend à se généraliser. Les classes multigrades se multiplient. Les écoles à classe unique avec un administrateur qui est en même temps l'unique enseignant aussi. A la faveur de la campagne de la Décennie de l'EPT qui a démarré très lentement mais qui bat son plein, ainsi que du vent de démocratisation qui souffle sur le pays et qui incite à l'inscription de nouvelles disciplines au programme, les effectifs, tombés au creux de la vague dans la première moitié des années 1990, remontent pour atteindre 103% en 2001/2002, alors que le nombre d'enseignants, lui, diminue entre temps.

De nouvelles écoles sont créées, certaines parfois juste sur papier en attendant que les communautés, déjà très impliquées dans la création et le fonctionnement d'écoles dites des parents pour offrir à leur progéniture une chance de scolarisation, sont fortement sollicitées pour leur donner une existence physique effective. Ceci n'est pas nouveau mais le contexte économique qui frappe de nombreux ménages déjà habituellement réduits à rien pour vivre exacerbe cette situation et fait peser lourdement sur les familles le retrait financier de facto de l'Etat d'un secteur aussi sensible et aussi stratégique que celui de l'éducation.

Entre 1989 et 1995, il y a eu deux baisses de salaires des agents de l'Etat, puis la dévaluation, la fermeture des ENI pendant six ans (1989-1995), le gel des recrutements dans la fonction publique. Depuis 1997 une forme de recrutement se met en place pour le niveau de l'enseignement de base, toute prétention d'y servir doit satisfaire à l'obligation d'une formation dans une ENI pendant de 9 mois à 3 ans en fonction du niveau académique initial du postulant. Mais les conditions de mise en œuvre de cette politique sont pour le moins étonnantes et compromettent cette intention initiale.

En effet, la formation dans les ENI est devenue payante depuis leur réouverture en 1995. Les sortants ont, par conséquent, perdu leur statut de futurs fonctionnaires en stage qui traduisait à la fois leur prise en charge par l'Etat et leur recrutement d'office à la sortie. La pénurie en personnel enseignant dans les écoles primaires publiques joue en faveur des classes pléthoriques, des ratios maître/élèves et classe/élèves hors normes, des double flux / mi temps et des classes multigrades, les écoles à classe unique multigrade avec un directeur qui constitue à lui seul l'administration de l'école et tout le corps enseignant. Malgré cela, le recrutement par l'Etat de tous les maîtres aspirants sortis des ENI depuis 1997 n'est nullement garanti. Depuis 1997, il est à durée déterminée de deux ans renouvelables une fois sous le nom d'instituteurs vacataires, nouveau titre dans la nomenclature professionnelle. Ce titre peut évoluer en celui de « contractualisé » non d'administration, qui est un titre connu, mais plutôt « des bailleurs de fonds » en raison de la source de leur prise en charge. Toute

prometteuse qu'elle paraît à première vue, la contractualisation des IVAC en huitième catégorie de la fonction publique, promise à leur recrutement, ne se réalise avec retard que pour quelques-uns pour une durée de cinq ans, mais sans une perspective clairement affirmée. Lancée en 2001, elle est censée continuer jusqu'en 2011.

Il existe au Cameroun, un certain nombre d'écoles de formation spécialisée. Ainsi de l'Ecole Nationale de Police, de l'Ecole Nationale de l'Administration et de Magistrature (ENAM) où l'on forme les administrateurs civils, les douaniers, les inspecteurs des impôts, de l'Ecole Militaire Inter Arme (EMIA). L'admission à l'une de ces écoles donne droit au statut de fonctionnaire stagiaire avec un traitement conséquent, et les sortants sont automatiquement pris en charge par le budget de l'Etat et intégré dans la fonction publique.

Il en va tout autrement dans le secteur de l'éducation où deux catégories d'écoles forment les enseignants. Pour le niveau secondaire, général et technique, l'Ecole Normale Supérieure (ENS) et l'Ecole Normale Supérieure pour l'Enseignement Technique (ENSET) en ont la charge. Et pour les écoles maternelles et primaires, cette responsabilité échoit aux Ecoles Normales d'Instituteurs de l'Enseignement Général (ENIEG) et aux Ecoles Normales Supérieures de l'Enseignement Technique (ENIET). L'ENS et l'ENSET n'ont pas connu une période de fermeture comme ce fut le cas pour les ENIEG et ENIET pendant six ans. Autrefois, Mais il n'existe plus de bourse pour aucun des types d'établissement comme dans les autres types d'écoles comme on le signalait plus haut. Au contraire, enseignants en formation paient désormais pour y être formés. Mais à la sortie, après un délai de plus en plus long cependant, ceux destinés à l'enseignement secondaire sont automatiquement recrutés et mis en service par l'Etat avec prise en charge à partir de la signature de l'attestation de prise de service qui peut prendre un an. Les élèves de l'ENS et de l'ENSET sont donc encore assurés d'être recrutés et intégrés dans la fonction publique (d'avoir un matricule comme on dit) à leur sortie d'école et ce, malgré le temps d'attente qui peut durer un an.

Ainsi de toutes ces écoles de formation, les ENI sont les seules à avoir été fermées pour cause de crise économique. Pourtant, il fut un temps pas trop lointain où ceux qui y entraient étaient eux-aussi traités comme des employés de l'Etat en devenir, avec bourse, gratuité de la formation et garantie d'un emploi au terme de la formation. A leur réouverture en 1996 au plus fort de la crise, non seulement la formation devenait payante, mais en plus et malgré le lourd déficit en enseignants, le recrutement par l'Etat devenait aussi hypothétique.

Cette évolution, avec 2015 pour ligne d'horizon, reste en deçà d'une considération particulière pour l'amélioration de la condition de l'enseignant en vue de son appropriation du processus conduisant à la réalisation des ODM.

#### **Vacatarisation des enseignants : une opération de sauvetage prolongée**

Il faut le dire : le recrutement des instituteurs vacataires visait, au départ, à relancer un système éducatif effondré au milieu des années 90 suite à une crise économique (qui perdure) entrée dans une phase de récession prolongée. A court de 11.000 enseignants en 1987, le système en manque 40.000 en 1995 quand les ENI réouvrent leurs portes et que l'opération de recrutement des instituteurs vacataires (IVAC) qualifiée de « *la plus grande aberration* dans l'éducation depuis l'indépendance du Cameroun » (un enquêteur), est lancée en 1997. Ce dernier se demande pourquoi l'on ne recrute des vacataires que dans le corps des enseignants. Curieusement, seule une partie de la première vague de ces sapeurs pompiers éducatifs en fin de formation est retenue pour combler rapidement quelques trous. Ils sont officiellement appelés des « instituteurs vacataires (IVAC) », sont des « maîtres de la Banque mondiale » pour l'homme de la rue, un « don empoisonné de la Banque mondiale » pour



certaines critiques, ou encore des « instituteurs des bailleurs de fonds » pour un candidat à la contractualisation. Leur contrat est de deux ans renouvelable une fois. Après quoi, selon la promesse du Ministre en charge de l'éducation nationale, ils devaient être intégrés comme contractuels de catégorie 8. En d'autres termes, ils sont exploités pendant une période de probation de plusieurs années et, même retenus pour intégration, leur contrat ne les lie pas à la fonction publique camerounaise » selon le MINEDUB (rapporté par D.Ekwè in Mutations, 25 Juin 2006) pour qui le métier d'enseignant est un sacerdoce.

Pourtant au MINEDUC dès 1999 confirmé par le RESEN (2006), les IVAC et les maîtres des parents constituaient la majorité des effectifs du corps enseignant. Les IVAC seraient, en plus, au moins aussi compétents sur le terrain que les permanents. Tout se passe comme si l'Etat avait décidé de sacrifier le secteur de l'éducation en l'offrant à une expérimentation secrète déployée à l'échelle nationale, d'une politique de fragilisation d'un corps d'élites jugé source de troubles sociaux et de surcroit trop coûteuse, ainsi que de la suppression de la permanence de l'emploi pour ce corps d'élite dévalorisé et précarisé. La mise en œuvre du processus qui conduit vers les ODM ne semble pas en mesure de faire effectuer des transformations suffisamment profondes pour retarder une détérioration encore plus grande du système éducatif.

En 2000, les enseignants ont obtenu de haute lutte l'adoption par l'Assemblée, d'une loi portant statut particulier de leur corps. L'application intégrale de cette loi reste plombée par la non signature du décret d'application. Alors que les dispositions de cette loi susceptibles de profiter aux enseignants sont ainsi bloquées, l'une des dispositions de cette loi pouvant être appliquées sans le fameux décret d'application qui relève des plus hautes institutions de la République porte, hasard ou démagogie, sur la rétention en service des enseignants le plus tard possible: Bien que, dans les conditions de vie et de travail qui sont les leurs, ils deviennent quasiment inaptes à continuer de tenir une classe, les enseignants de la maternelle, du primaire, du secondaire et des écoles normales prennent leur retraite à 60 ans au lieu de 55 pour les autres corps relevant de la fonction publique. L'on peut parler d'un cadeau empoisonné car contrairement aux autres corps jouissant d'un statut particulier, celui des enseignants est le seul dont ledit statut ne peut être appliqué que partiellement et sur des parties professionnellement exigeantes mais financièrement ingrates. Faudrait-il y voir un choix politique cynique inspiré par le fait que connaissant leurs conditions de vie même en service, on les retient en service pour retarder leur régression dans la pauvreté extrême? Un souci à la camerounaise de l'atteinte des OMD dans leur globalité!

Toujours est-il que l'Etat recrute des vacataires depuis 1997; qu'il les contractualise par vague dont la logique échappe au commun des observateurs. Il en est, à ce jour, à la troisième vague de contractualisation, vague initialement annoncée pour 2008 puis retardée sans explication. IVAC ou contractualisés, il s'agit de jeunes gens et de jeunes femmes sortis des ENI et en quête d'un premier emploi salarié. Que leur réserve le secteur de l'éducation engagé dans la mise en œuvre des ODM?

#### **Une jeunesse désabusée**

De manière générale, les jeunes gens et les jeunes femmes que cible l'opération de recrutement comme IVAC et contractualisés ont, en principe, sur certains de leurs aînés fonctionnaires, l'avantage d'être jeunes (35 ans maximum) en plus d'avoir une bonne base pour démarrer dans la profession. Mais ils perçoivent 56.400 Fcfa (86 euros) par mois payés dix mois sur douze. Ce salaire a été revalorisé à 60.000 Fcfa (91 euros) en 2005 pour calmer les revendications. Son paiement est plus ou moins régulier avec des retards de paiement pouvant aller jusqu'à quarante mois. Les contractualisés, eux, connaissent un meilleur sort avec un salaire de 112.000 F cfa (171

euros). Mais ils sont triés sur le volet dans des procédures pour le moins opaques qui créent des frustrations et favorisent de nombreuses désaffections au niveau de l'action. Pour les uns comme pour les autres, les salaires proposés sont, à qualification professionnelles égales, largement inférieur à la nomenclature habituelle, ce qui divise les catégories d'une profession dont l'unité semble effrayer. Ces salaires sont d'autant plus injustes qu'au regard du volume de travail attendu de cette jeunesse inexpérimentée, non encadrée et parfois trop vite responsabilisée, l'on offre aucune compensation à la hauteur de la tâche. Ces jeunes sont, parfois, des responsables de famille.

#### **La féminisation de la profession et autonomie compromise**

L'ODM3 vise deux sous objectifs dont celui concernant l'autonomisation des femmes. L'opération IVAC/contractualisation qui reste d'actualité au Cameroun a une dimension qui touche plus particulièrement les femmes. Timide dans les années 90, l'entrée des femmes dans les ENI pour satisfaire à la condition de formation professionnelle pour le recrutement dans l'enseignement s'est accrue au point de représenter près de 80% des admissions dans l'ensemble des ENI du pays au milieu des années 2000 (sources ministérielles). Elle est l'une des rares opportunités pour les femmes de quitter la zone de l'emploi informel et précaire pour accéder à celle du salariat même non assuré. La formation qu'elles reçoivent avant l'éventuel recrutement renforce leurs capacités d'éducatrices en milieu familial, pendant que le salaire renforcera leur autonomie financière avec l'appui du secteur de l'éducation. Ce qui est louable au niveau des principes.

Au niveau de la pratique, les femmes IVAC ne sont pas traitées différemment de leurs collègues hommes. Au contraire, elles sont soumises aux mêmes conditions de recrutement et d'affectation, et affectées sans égards dans les zones rurales et/ou enclavées où les enseignants fonctionnaires répugnent d'aller. Comme eux, elles arrivent les poches vides, sont prises en charge par les parents qui les logent et les nourrissent. Elles ne bénéficient d'aucun avantage incitatif qui puisse les encourager à aller servir sereinement partout et surtout dans les zones rurales et celles de grave sous-scolarisation des filles om elles peuvent servir de modèles renforçateurs.

La première obligation suite au déploiement des effectifs est de gagner son lieu de service pour commencer à négocier le paiement du salaire. Pour y aller, et peut-être un peu plus que son collègue, la jeune femme IVAC qui va vers ses premiers revenus, se trouve obligée de démarrer sa « carrière » sur fond de dette pour ses frais de transport, en plus du fait de devoir, dans de nombreux cas, braver les préjugés sexistes visant à décourager sa témérité. Somme toute plus vulnérables que leurs collègues de sexe masculin, elles recourent aux mêmes solutions qui consistent à se faire héberger et à se faire nourrir par l'habitant. C'est peut-être pour exploiter cette solidarité que l'une des conditions initiales d'entrée à l'ENI était d'être du département où se situe l'école sollicitée. La pratique a prouvé l'impossibilité de la mise en œuvre d'une telle politique, et l'enseignant peut être affecté n'importe où dans le pays. Le calcul était vraisemblablement d'envoyer chacun aux siens pour qu'ils s'en occupent, la solidarité africaine aidant.

Les jeunes ont payé pour leur formation. Ils ont rejoint leur poste d'affectation dans la plus grande incertitude. En faisant la somme du temps et de l'argent dépensés par eux pour soutenir l'Etat dans ses tâches régaliennes, certains de ces jeunes se retrouvent plongés dans une situation d'appauvrissement encore plus grande du fait des dettes contractées alourdies et du poids psychologique de tant de confiance et de promesses déçues. Ces jeunes hommes et femmes n'auront alors échappé à la dépendance familiale que pour tomber dans la dépendance communautaire, chose qui affecte davantage leur engagement professionnel et dignité personnelle. La part jouée par des décideurs inconséquents dans la relance de la spirale de la pauvreté qui happe cette jeunesse vers le



bas est liée au traitement des enseignants sous le seul prisme de l'ODM2 dans un cadre purement scolaire, isolé des autres. Autant d'opportunités perdues pour hâter le pas vers l'éducation, disons, au plus grand nombre possible à l'horizon 2015.

### **Des misères du métier : un aperçu comparatif**

L'enseignant du primaire public est la risée publique, l'exutoire du tout venant. Il est traité de « *mendiant de l'école publique* » en raison de l'échec de toutes les manœuvres par lesquelles réussissent à obtenir des paiements non autorisés des parents pour boucler ses fins de mois. L'environnement respecte « *Ceux qui se battent* » ou « *se débrouillent* » en exerçant des activités extra scolaires. Déjà meurtri par le peu d'estime qu'il a de lui-même, l'enseignant s'appauvrit encore davantage du fait de cette perte de considération sociale qui fait partie de son capital immatériel difficile à renouveler. D'où certaines des dérives multiformes telles les cours privés et payants de répétition qui se substituent progressivement aux cours normaux dans la classe, et que les pouvoirs publics viennent d'alourdir l'emploi du temps des enseignants, sans contre partie pour l'excès de travail, en la rendant gratuite pour couvrir ses propres défaillances.

La privatisation de l'école publique de base par le retrait tactique de l'Etat ne fait que se confirmer. On la signalait déjà en rapport avec la mise forcée des communautés en devoir moral de pourvoir aux besoins fondamentaux des enseignants affectés en leur sein sans ressources, au risque de les voir disparaître. La misère multiforme dans laquelle elle plonge aussi bien les communautés d'accueil que les enseignants eux-mêmes ne peut s'évaluer en chiffre.

Avec la création de nouvelles sous catégories aux côtés des enseignants fonctionnaires, l'Etat a semé au sein de la profession, la graine de la division. Il voyait d'un mauvais œil la montée forte du mouvement syndical dont il a voulu dissocier les nouvelles recrues dès le départ. C'est ans le même esprit qu'il a suscité avec un certain succès des syndicats dits gouvernementaux dont le but était de contrer ceux mus du sein des enseignants et de les décrédibiliser. La destruction du contre poids que les mieux structurés de ces organes constituaient a pour conséquence la suppression de toute voix contradictoire d'envergure. Outre la démobilisation qui s'en est suivi du côté des enseignants qui se sentent livrés à eux-mêmes, sans aucune force susceptible de porter leur voix, l'occupation du terrain par des enseignants non sécurisés et sans défense est une faiblesse dont le poids risque de peser longtemps sur le système tout entier. La force du pays dans le partenariat mondial préconisé par l'ODM<sup>8</sup> se forge et se consolide à partir de ce genre de partenariat local. Si l'Etat décidait aujourd'hui de revaloriser de manière conséquente, ses ressources humaines du secteur en raison d'une exception éducative nationale qui le lui exige, quels seraient, en l'absence de syndicats bien organisés et parlant véritablement au nom des enseignants, les partenaires professionnels sociaux avec qui il le ferait?

Les enseignants fonctionnaires du niveau primaire ne sont pas mieux lotis comparativement aux agents de l'Etat d'autres corps jadis bien moins prestigieux. Constitués en syndicats dans les années 90, les enseignants relevant de l'ancien MINEDUC ont organisé, pendant dix ans, des grèves et des manifestations de tous genres pour un statut particulier signé en 2000 sans décret d'application. Pendant ce temps, les agents du secteur santé obtenaient le leur avec, en prime, la signature sans délai du décret d'application avec effet immédiat et global, après quelques jours de débrayage. Celui des enseignants reste à ce jour inapplicable notamment dans les parties qui leur sont le plus favorables.

Certains syndicats du secteur estiment que l'impasse actuelle est « *voulue par celui qui ne veut pas que l'éducation soit* » (un responsable syndical). Cette négligence des ressources humaines fondamentales du système de production des connaissances et des savoirs pour le développement

manifeste de la « faible culture de la maintenance » bien connue au Cameroun. Que vaudrait ce statut aujourd'hui face à une inflation galopante et à la récession en cours? Sa mise en œuvre pourrait-elle permettre de rattraper l'érosion des dispositions prévues il y a dix ans, ou ne pas agrandir les écarts avec les autres corps de métier? Rien n'est moins probable. Les enseignants se considèrent comme de simples faire valoir, des pions que les politiques manipulent à souhait dans un marché de dupes pour redorer leur blason auprès des partenaires.

A titre de comparaison, à l'indice 530, le salaire de l'enseignant *fonctionnaire* est d'environ 65.000 Fcfa inférieur à celui d'un policier, et de 25.000 Fcfa inférieur à celui d'un gardien de prison du même indice. A l'indice 1050, ce salaire est de 229.650 Fcfa alors qu'au même indice, celui d'un militaire ou d'un policier varie entre 355.323 Fcfa et 360.990 Fcfa, soit au moins une fois et demi celui de son compatriote enseignant du primaire. La conscience de cette injustice est vive et, accusé de laxisme, l'enseignant, dévalué et dévalorisé, rétorque que : « *le salaire induit aussi les conditions de vie et de travail. Cela permet de revaloriser la fonction* ».

En plus de cette situation d'injustice criarde, il y a, au plan des avantages de corps, des pratiques qui élargissent le fossé entre l'enseignant et les autres agents de l'Etat. Un agent *temporaire* du ministère des finances (impôts, douanes) dont le recrutement n'est pas conditionné par le diplôme ou une formation professionnelle capacitante préalable et qui n'a même pas la sécurité d'emploi, toucherait une prime supérieure à 350.000 Fcfa par trimestre, soit plus du double du salaire payé à un IVAC (56.000 Fcfa) pour un temps analogue, et à peu près l'équivalent, en cette prime, du salaire trimestriel d'un instituteur contractualisé (112.000 Fcfa). Et il ne s'agit d'un seul des avantages de ce genre dans le secteur auquel il faut ajouter le salaire lui-même pour avoir ses revenus mensuels.

Alors que la prime *trimestrielle de rendement* dans l'école primaire publique se situe entre 2.000 à 7.000 F cfa, celle du *port d'arme* versée au militaire serait de 75.000 Fcfa par mois (soit 225.000 F cfa par trimestre). S'y ajoute une autre prime *mensuelle dite de port de tenue*, sans compter des facilités diverses sans équivalent pour le corps enseignant. Dans ces conditions aussi outrageusement désavantageuses et discriminatoires, l'élève maître ou l'enseignant cherche à abandonner la formation ou la craie pour devenir greffier de justice, douanier, gardien de prison, soldat ou à rentabiliser ses atouts dans son poste. L'humiliation est à son comble avec les IVAC et les contractualisés que l'on garde sur le terrain pendant plusieurs mois, voire des années, sans le sou. Ces agents aussi différemment traités se logent, s'alimentent, se soignent et se transportent sur le même marché. Un syndicaliste exprime la révolte et la frustration des enseignants lorsqu'il demande ce que l'on récompense chez les autres au point d'inscrire des avantages comme élément du salaire pour en assurer la permanence et la régularité du paiement et pas chez eux, puis il conclut : « *Peut-on toujours blâmer sans jamais récompenser ?* ».

Même au niveau des avantages liés à des activités ponctuelles, les enseignants sont constamment ridiculisés. En période d'examen, par exemple, la demi-journée de surveillance est payée 1.500 Fcfa. Dans d'autres secteurs, il n'existe pas de mission administrative d'une demi-journée, et la journée de mission, longue parfois de quelques heures, rapporte au moins 7.000 Fcfa.

Par contre, la journée de l'enseignant, elle, est extensible, et à moindre coût. Ainsi de celle de correction d'examen qui s'étire généralement de 7h à 17h, mais peut aller jusqu'à 20h, et est payée par copie corrigée à raison de 50 Fcfa la copie. Un calcul rapide permet de constater que pour mériter 5.000 Fcfa, soit 60% de gains connexes de même nature dans d'autres corps, l'enseignant doit avoir corrigé 100 copies en une journée de cette activité annuelles.

Par ailleurs, les préparations de cours, les corrections normales au cours de l'année, sont



ignorées dans les avantages liés au métier. L'exploitation de la NAP induit davantage de travail de préparation et d'encadrement. Les programmes de formation continuent d'être étoffés de nouveaux éléments. Les stratégies pour l'amélioration de la qualité de l'éducation impliquent toujours inéluctablement la présence d'une personne humaine pour en conduire le processus. En définitive, l'enseignant se trouve privé de temps pour s'informer, se former, se divertir. Il est exposé à des problèmes de santé que l'on devrait classer « professionnels » mais qui passent à perte et profit. Il a mal à sa santé, « *Il a les nerfs* », reconnaît-on, sans plus. Pourtant, ce mal de nerfs qui tend à se généraliser dans le milieu est la conséquence logique de tant de pression, de tension, de responsabilité professionnelle sans compensation.

Un formateur d'ENI ou encadreur de stage n'est pas mieux loti. La direction d'un mémoire qui court sur l'année est officiellement payée à 2.000 Fcfa pour l'année. Quand un enseignant fait soutenir 100 mémoires en un jour, il reçoit 600Fcfa, non par mémoire soutenu, ce qui ferait 60.000 Fcfa pour la journée, mais par journée de travail, ce qui couvre à peine les frais réels encourus si l'on intègre ne fussent que les frais du transport et du déjeuner. Il finance l'opération à la place de l'Etat. Au bout de trois jours passés à évaluer plus de 300 élèves, il empoche l'humiliante somme de 1.800 Fcfa au terme de cette corvée saisonnière. Cette rubrique essentiellement aléatoire pour l'enseignant est non seulement bien plus substantielle ailleurs, elle est presque intégrée comme élément de salaire de par la régularité de ses paiements. Dans ces conditions, la valeur financière de ce maçon d'hommes et de femmes de demain est pour le moins négligeable, voire nulle dans le contexte de l'économie de marché qui gère le monde.

### L'enseignant et sa santé

Ainsi clochardisé, et en l'absence d'un système de sécurité sociale véritable, l'enseignant ne peut dans les conditions qui sont les siennes, prendre soin d'une santé fragilisée entre autres par des risques du métier nulle part reconnus. Quand on reconnaît la propension, dans ce corps, à « développer les nerfs » en raison du stress de la gestion des grands groupes, des classes multigrades, à effectifs pléthoriques, de curricula sans cesse alourdis par de nouvelles disciplines, l'on est étonné que de tels risques n'aient jamais été inscrits sur la liste des « accidents de travail ». Ils sont pourtant tellement récurrents dans les rangs des enseignants que le refus de les reconnaître comme des maux liés au métier et compensés relève de la mauvaise foi. La qualité du système en pâtit, les élèves encore plus.

De même, la protection du milieu scolaire par des dispositions particulières de prise en charge des enseignants atteints de VIH/SIDA, objet de l'ODM 6, n'existe pas. Or cette pandémie est l'une des causes du déficit en personnel enseignant. Une étude conduite par une équipe conjointe composée d'experts nationaux, de la coopération française et de la Banque mondiale (RESEN, 2003) révèle que près de 500 enseignants du primaire étaient affectés chaque année jusqu'en 2003. Avec près de 500 autres enseignants qui décédaient par an des suites de cette pandémie, l'équipe estimait qu'à l'horizon 2015, compte tenu du taux de prévalence qu'elle situait pour le Cameroun, entre 13 et 17% chez les adultes de 15-49 ans, il faudra, chaque année, remplacer de 1.200 à 1.500 enseignants du primaire victimes du VIH/SIDA. Par voie de conséquence, il faudrait, dans le même temps, rétablir l'équilibre en recrutant et en formant autant d'enseignants non inclus dans les prévisions actuelles de recrutement pour les remplacer compte tenu des besoins en enseignants nécessaires pour satisfaire les objectifs de l'EPT (RESEN, 2003, 18-19 ; Stratégie sectorielle 2006). Dans les conditions financières actuelles de cet enseignant, et en l'absence de toute autre disposition, l'hypothèse optimiste repose sur l'effectivité de la gratuité des Anti retro viraux (ARV) annoncée par les pouvoirs publics, pour aider à contenir la catastrophe. Et encore.



En effet, la prise de médicaments n'est qu'une des dimensions d'un traitement sur lequel on connaît l'importance de l'alimentation. Le panier de la ménagère suivant une courbe à l'ascension vertigineuse au regard de la récession qui s'éternise, l'accès à une alimentation conséquente pour accompagner la gratuité du traitement par ARV et combattre la pandémie dans le milieu est plutôt onéreuse si la qualité voulue doit y être. Dans le contexte actuel, l'incapacité à s'offrir une alimentation de qualité est une source supplémentaire de la fragilisation de l'enseignant qui se trouve doublement exposé en raison de la modicité du retour que lui vaut son dévouement au travail, et son sens du sacrifice mal apprécié. Des provisions pourraient être affectées aux enseignants en activité dans les salles de classe pour tenter de compenser ces « accidents de travail » et améliorer la qualité des ressources humaines investies dans la poursuite des ODM. Mais rien de tel ne semble inscrit à l'ordre du jour.

#### *Des contraintes de financement*

La ministre en charge de l'enseignement primaire évoque les difficultés des pouvoirs publics à financer ses enseignants. Elle reconnaît, en revanche, la contribution des partenaires extérieurs dont dépendent le recrutement et la contractualisation des « contractuels des bailleurs de fonds » (Mutations du 25/10/2006) qui était une « aubaine à saisir ». La tutelle estime avoir pris des décisions courageuses en affectant une part de l'aide reçue au recrutement des IVAC et à la contractualisation de certains d'entre eux car, soutient-on là bas : « *Les fonds PPTE ne devraient même pas servir à payer les salaires mais plutôt à construire des salles de classe et acheter du matériel didactiques... C'est les partenaires qui ont voulu que ce soit comme ça* ».

Les partenaires en question s'en défendent d'une voix unanime. S'estimant simples accompagnateurs, ils disent s'abstenir de s'immiscer dans les orientations de la gestion budgétaires du pays, et se contenter d'appuyer et de conseiller les politiques et les orientations gouvernementales « *sur les axes qu'il veut prendre* », en le laissant décider librement (Kom, 2007). Une source de la Banque mondiale le confirme quand il dit que les institutions financières internationales « *indiquent rarement où les budgets doivent être réduits. L'Etat peut même s'opposer aux orientations de ces institutions* ». Les pouvoirs publics camerounais en ont-ils la volonté, le courage et les compétences?

Selon ces partenaires, les moyens utilisables pour améliorer les conditions de vie et de travail des enseignants ne manquent pas. Ils trouvent étonnant que la prise en charge des IVAC soit étalée sur plusieurs années alors que, par jeu de transfert et de compensation, « *Le Ministère peut décider de diminuer telle dépense pour compenser telle autre* », « *réduire un autre poste de dépenses pour le faire en mettant ou non tout le monde à un taux d'augmentation uniforme* », et « *augmenter les dépenses qui allègent la pauvreté* » (Kom, 2007). Il reste vrai qu'ils assortissent leur position de la condition que l'Etat puisse « *générer de nouvelles recettes pour supporter les nouvelles dépenses qu'une augmentation des salaires occasionnerait* ». Cette position ambiguë confirme un fond de conditionnalité dont les décideurs peu rompus dans l'art des négociations stratégiques, et apparemment dépourvus de vision prospective sur l'avenir du système éducatif, semblent se plaindre.

Dans leur lettre d'endossement de la Stratégie Sectorielle de l'Éducation au Cameroun dans le cadre de l'Initiative Fast Track en 2006, les partenaires financiers et techniques disaient « *approuver et soutenir la systématisation de l'intégration des enseignants non fonctionnaires en place en tant que contractuels de catégorie 8* », et recommandaient que le recrutement de nouveaux enseignants du primaire se fassent sur cette même base comme moyen de rendre cette politique d'accélération du recrutement soutenable à moyen-long terme ( site net ). Mais un système peut-il se bâtir avec des ressources humaines précarisées et livrées sans retenue aux mains étrangères? Il y a lieu de penser

que plus les partenaires financiers investissent, directement ou non, dans les salaires des enseignants, plus ils en contrôleront les orientations, et moins les enseignants auront la chance de voir tout leur travail récompensé à sa juste valeur. Le bilan en 2015 en donnera un aperçu.

#### *B.- En perspective, 2015 et après ?*

Dès 2000, le MINEDUC reconnaissait que les IVAC étaient « *majoritaires dans notre système avec tout ce que cela comporte d'instabilité* ». Presque rien n'a été fait pour éviter la déstabilisation annoncée. Les projections actuelles indiquent qu'entre 2006 et 2015, le nombre d'enseignants pour l'enseignement de base devrait passer de 38.872 à 68.485 enseignants. Parmi ceux-ci, le nombre d'enseignants fonctionnaires devrait diminuer pour passer de 15.318 à 14.649. Le reste, soit 53.836 enseignants, appartiendront à la nouvelle catégorie ayant moins de 20 ans de service. C'est donc sur cette nouvelle génération de temporaires que reposera le système scolaire camerounais. Une génération qui aura subi les frustrations dont celles sélectionnées dans le contexte de la thématique du jour. Une génération dont le profil de carrière et l'espérance de vie professionnelle ne vont pas pour l'instant au-delà de 2014.

Avant 2015, tous les contrats conclus dans le secteur de l'éducation de base auront expiré. De l'avis d'un responsable bien informé du MINEDUB, la tutelle reste peu sensible aux doléances des nouveaux enseignants injectés dans le système depuis une quinzaine d'années, alors que malgré leur présence, ce n'est qu'en 2008 qu'on aurait enregistré les 4000 premiers postes vraiment nouveaux sur les 40.000 nécessaires en 2011 pour combler un déficit en vue d'un ratio élève/maître de 50/1 en 2015. Ils auront tout juste servi à combler les postes vacants qui existaient déjà, et non à en créer de nouveaux.

Le coût financier de cette opération au moment où le C2D prend la relève des Fonds PPTÉ à compter de 2008 est évaluée à 174 milliards de Fcfa. Mais le MINEDUB, qui n'a même pas dégagé toute sa quote-part, est encore à la recherche d'un complément de financement de près de 18 milliards pour la phase qui court de 2008 à 2011. Cette incertitude financière vient s'ajouter à la privatisation de l'école primaire publique qui pèse sur les ménages et les communautés, qui creuse les exclusions et hypothèque les perspectives de l'évolution vers l'universalisation effective de l'éducation dans un avenir prévisible. Toute cette dépendance qui dure et dont le MINEDUC se félicite n'a pas incité à une réflexion prospective sur la question relative aux enseignants, « *clé de voûte* » (RESEN, 2001) du système. Depuis le temps que durent la crise économique et les rapports plus conflictuels que de partenariat entre la tutelle et les parties prenantes locales, le MINEDUB attend d'en avoir fini avec les contractualisations en 2011 pour commencer à « *réfléchir à des solutions de sortie de crise par la suite* » (Mutations, 25/10/2006 sur le net).

La tendance à faire porter la responsabilité de l'inertie ambiante quant à la condition de l'enseignant de base manifeste d'un manque de volonté politique réelle. Il s'inscrit dans la même ligne de politique que l'absence du décret d'application du statut des enseignants que l'on sait relever des plus hautes autorités du pays. A toutes fins utiles, l'expérimentation de la formule de précarisation dans le secteur de l'éducation a tellement bien marché quant à un probable agenda secret que l'on l'a adopté dans toute l'administration où l'on ne recrute plus que des temporels.

Les conséquences de cette négligence calculée dont les enseignants de l'enseignement de base sont victimes sur le système éducatif national iront, il faut le craindre, bien plus loin que 2015 quels que puissent être les chiffres bandits au rendez-vous - bilan sur l'universalisation presque réussie de la scolarisation au Cameroun le moment venu. La situation de tension permanente et d'affrontements réguliers qui opposent les enseignants de la nouvelle génération et leur tutelle ne sont pas de nature à



instaurer la sérénité nécessaire pour abattre le travail à accomplir en faveur de l'EPT dans six ans d'ici

Les perspectives sur l'avenir de la profession enseignante comme support indispensable de l'effort vers les ODM en 2015 et au-delà sont pour le moins sombres. En effet, les conditions idoines pour obtenir la pleine participation des enseignants à l'universalisation de l'éducation incertaine sont loin d'être remplies.

Le Cameroun aura-t-il atteint les Objectifs de Développement pour le Millénaire ? En fait, ça signifie quoi au juste, atteindre les Objectifs de Développement du Millénaire quand ceux-ci visent « l'éradication de l'extrême pauvreté », et se soucient peu de l'état de pauvreté engendrer par la suite ?

Les données disponibles indiquent que tous les contrats de cinq ans, y compris ceux conclus en 2009, auront expiré dès 2014. Or, selon un haut responsable du MINEDUB, toutes ces opérations auront à peine comblé le déficit en enseignants évalué en 2007 à 40.000 enseignants nécessaires pour atteindre un ratio élève/maître de 50/1 au terme du processus. C'est en 2008 que l'on pourra enregistrer un gain de 4.000 contractuels par an jusqu'en 2011.

De plus, en 2015, il y aura bien les contractuels, s'ils sont encore sous contrat, représenteront près de 75% du corps enseignant avec un effectif estimé à 50 968 éléments. Cette transformation en dégradé de la profession, du fonctionnariat (avec sécurité d'emploi) à la contractualisation généralisée est un signal inquiétant qui mérite d'être relevé. Les simulations au-delà de l'échéance 2015, si elles existent, sont gardées secrètes, ce qui ferme le débat sur la question et rend l'horizon encore plus opaque. Bien qu'un responsable du MINEDUB déclare que : « Nous avons tout planifié pour 10 ans. Après cette période, il sera temps de voir. » (Dorine Ekwè, « Démission : L'Etat ne recrutera plus les maîtres d'école », Journal *Mutations* du 25/10/2006), le silence qui entoure l'inéluctable « après 2015 » est assourdissant d'opacité et pourrait traduire, en fait, un blocage conceptuel, une absence de vision, un manque de volonté suicidaire et de courage pour engager une recherche collective de réponses propres à des questions essentielles a fin de contrer l'implosion annoncée du système éducatif national.

De plus, l'opération est évaluée à 174 milliards de Fcfa, et les besoins de financement non comblés à près de 18 milliards sur les trois ans. Qui prendra le relais du C2D en 2011 qui ne se situe qu'à un petit détour d'ici ?

Certes, l'application effective du statut particulier de 2000 aujourd'hui dépassé, manifesterait d'une disposition positive que les enseignants apprécieraient probablement. Mais la volonté des décideurs politiques camerounais de faire des arbitrages courageux forts entre la course à au quantifiable et la fiabilisation de la qualité au-delà de ce très court terme pour le système éducatif national n'est pas évidente. Les ressources humaines de l'éducation sont, en fait, victime d'une absence chronique de la culture de la maintenance. Et si les causes des *déperditions enseignantes* se poursuivent, il serait difficile d'éviter l'effondrement du système d'enseignement de base du point de vue de la qualité même si, par extraordinaire, l'on se rapprochait- mais aussi comment ? – des chiffres attendus.

Une réflexion nationale courageuse, sans complaisance, très largement participative et pleinement ouverte à la société civile, est d'une urgence stratégique vitale. En recensant les enseignants par poste effectif de travail, l'on arriverait à mieux maîtriser la nature des rôles réels des uns et des autres dans le système ou en dehors. On distinguerait les enseignants de salle de ceux des bureaux et organiserait des prévisions conséquentes au niveau de la désagrégation de l'enveloppe

salariale du MINEDUB. Le rapport entre le nombre total d'enseignants en exercice dans les écoles et celui des élèves du primaire du système éducatif permettrait de donner à l'enseignant une « valeur commerciale » plus juste. La différence entre le résultat obtenu et le salaire actuel de l'enseignant du primaire correspondrait à ce que l'employeur lui doit pour compenser le travail qu'il fournit et que les enseignants administrateurs, qui ont d'autres rubriques de compensation, ne fournissent pas. La somme supplémentaire représente, en réalité, un complément à la prime d'enseignement que les enseignants opérant ailleurs que dans une école ou une salle de classe touchent sans enseigner.

L'on pourrait ainsi établir un certain équilibre entre les gains réels des uns et des autres, évaluer le coût comparatif réel de l'enseignant dans l'enveloppe salariale du MINEDUB et/ou de l'Etat camerounais, et en réorganiser la gestion pour plus d'équité. L'on réduirait les frustrations des enseignants de terrain et l'implosion prévisible du système du fait du dépit avancé d'un corps trop longtemps et trop souvent désabusé. C'est ce genre de « motivation » saine que les enseignants actifs réclament, en vain, sous couvert des quelques « primes » et « indemnités » promises il y a une quinzaine d'années, finalement inscrites dans leur statut particulier il a bientôt dix ans, et jamais payées.

#### En guise de conclusion

De sources concordantes, la question de valorisation de la profession enseignante pour la réalisation de l'EPT relève plus de la volonté politique que de l'indisponibilité financière. Sans méconnaître le pouvoir de blocage des institutions financières internationales, il apparaît évident que le gouvernement camerounais a le dernier mot sur les choix à opérer. La part existante du budget du MINEDUB destinée aux enseignants peut leur être effectivement consacrée bien au-delà des 10% actuels.

Les IVAC contractualisés seront plus nombreux que les enseignants de base fonctionnaires en 2015, mais ils coûteront bien moins cher à l'Etat, leur poids financier étant transféré aux communautés et surtout aux ménages. Ils s'approvisionnent sur les mêmes marchés, connaissent les mêmes aléas, les mêmes contraintes et les mêmes obligations que les agents de l'Etat des autres secteurs d'activités, respectés dans leurs droits et traités avec quelque dignité. Etant donné que le coût de la vie ne cesse de grimper, et que, dans la logique macroéconomique, leurs salaires, s'ils évoluent, ne le feront vraisemblablement ni très vite ni de beaucoup, le coût de l'éducation, la prise en charge des maîtres comprise, continuera d'être particulièrement élevé pour les ménages dès lors que, par ses actes, l'Etat confirme son retrait financier du secteur. Alors, la privatisation de l'école publique couplée à sa subvention obligée par des communautés appauvries, va se consolider et devenir un facteur supplémentaire d'exclusion des enfants des pauvres. Le traitement réservé à l'enseignant du secteur public par l'Etat employeur peut, si non contrer, du moins ralentir l'évolution de cette perspective anti EPT en 2015 et après.

Des conséquences majeures de cette gestion désastreuse de promesses trahies sont nombreuses. A titre d'exemple, on peut citer le cas des écoles publiques qui seront abandonnées aux communautés, des élèves abandonnés par les enseignants qui vont être de nouveau exclus de l'éducation; des ménages qui côtoient la misère surtout en zones rurales particulièrement pauvres, qui vont devoir soit financer de nouveau l'école publique en prenant en charge les enseignants, soit tenir leurs enfants hors de l'école; des jeunes des deux sexes qui ont pris le risque d'investir dans leur formation pour préparer l'avenir mais qui vont devoir rentrer à la case départ avec, en prime, la perte majeure : l'avantage de la jeunesse. Bref, les exclusions et les discriminations vont s'envenimer avec, comme d'habitude, les filles au premier rang.



L'ODM2 recommande d'assurer l'universalisation de l'éducation avec l'accès et la rétention de l'ensemble des filles et des garçons, et de veiller à ce que tous achèvent le cycle primaire. L'analyse de la situation camerounaise a permis de constater que le facteur relatif à l'état global de l'enseignant, acteur clé chargé de matérialiser ces souhaits au quotidien par des faits et gestes décisifs, souffre d'une négligence qui affecte en profondeur le processus de réalisation des buts visés. Une date, 2015, était prescrite pour atteindre ces nobles objectifs.

Il s'avère qu'au Cameroun, l'évolution souhaitée souffre du mal être des enseignants. Bien que l'échéance prescrite ne soit plus loin, et que de sérieuses incertitudes parsèment le chemin, 6 ans encore nous sépare de 2015, six ans pendant lesquels de grandes décisions, de grands gestes de bonne volonté et de détermination réelle peuvent encore propulser les actions futures. Des actions qui invitent l'enseignant à s'approprier cet idéal partagé qu'est l'éducation de tous les enfants du pays seraient salutaires. La dissipation de cet air de liquidation programmée de la profession enseignante est particulièrement néfaste à terme pour tout le système éducatif, voire pour la société tout entière. La précarisation et la privatisation des enseignants du secteur public sont une lourde hypothèque à lever car elles ne sauraient assurer des gains durables quels que soient les chiffres affichés en 2015. Elles le sont d'autant plus qu'elles soumettent des populations vivant au-dessous du seuil de la pauvreté extrême à se substituer à l'Etat, démissionnaire de sa souveraineté et des pouvoirs régaliens, pour porter les réformes, et qu'elles fragilisent la société dans ce qu'elle a de plus fragile et de plus précieux : les jeunes et les femmes. Le rôle de principal régulateur et arbitre de l'Etat reste pourtant incontestable dans ce secteur de souveraineté qu'est celui de l'éducation notamment de base. Mais force est de reconnaître que tout lui est encore permis pour relancer les enseignants sur la voie de la confiance retrouvée, pour les restaurer dans leur dignité perdue et les rassurer par des gestes forts bien choisis dans la place incontournable qu'ils occupent dans le processus des transformations vitales au système pour, et au-delà de 2015. Il est, certes, important de viser 2015 en pensant à la formation et au recyclage, au développement des compétences et des habiletés des enseignants, à la quantité et la qualité des infrastructures. Plus qu'important, il est urgent de réévaluer et de revaloriser l'importance de la motivation et de la volonté des enseignants à prendre une part active et déterminante au processus de changement, celles-ci étant les conditions premières et fondamentales de réussite du secteur de l'éducation. C'est une question de volonté profonde.

## REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- CEA (2005), « Les Objectifs du Millénaire pour le Développement en Afrique : progrès à accomplir et défis à relever », net
- Décret N° 2000/359 DU 5 DEC 2000 portant statut particulier des fonctionnaires des corps de l'Education nationale.
- Djimeli, Alexandre T. , Gestion du personnel au Ministère de l'éducation nationale camerounais. Le calvaire des instituteurs vacataires, 02 / 2001. , « Ecoles sans maîtres, maîtres sans écoles », 17-05-2005.
- Ekwè, Dorine, « Démission : L'Etat ne recrutera plus les maîtres d'école », in Journal Mutations du 25/10/2006, sur le net.
- Initiative de Mise en Oeuvre Accélérée de l'Education Pour Tous, (IMOA-EPT, ou Initiative Fast Track), Stratégie Sectorielle de l'Education au Cameroun, Lettre d'endossement des Partenaires Techniques et Financiers
- Institut National de Statistique, 2001, Etude Consommation A Ménage (ECAM) II., 2006, Enquête sur le suivi des dépenses publiques et la satisfaction des bénéficiaires dans les secteurs de l'éducation et de la santé. Rapport principal, Juillet.
- Kom, Dorothee, 2007, Valorisation des Enseignants au Cameroun, Yaoundé.
- MINEDUC, 2006, Document de Stratégie sectorielle de l'Education, Février.
- MINEDUB-MINESEC-MINEFOP-MINESUP, 2006, Document de Stratégie Sectorielle de l'Education, Yaoundé.
- Ministère des Affaires Etrangères (2007), « Etat d'avancement des OMD. Dix ans à l'échéance 2015 », [www.365\\_IntObjectifs\\_du\\_millenaire.pdf](http://www.365_IntObjectifs_du_millenaire.pdf).
- Norberto, « Recrutement massif d'instituteurs contractuels au Cameroun. Le don empoisonné de la Banque Mondiale », samedi 23 juin 2007, AllAfrica.com
- Ntchamande, Augustin, Idées reçues sur l'école : Vraies ou fausses ?, ECOVOX N° 35, Jan- Juin 2006.
- Nyobia, Alliance, « Education de base : les Enseignants entre sacrifices et espérances », Le Quotidien Cameroon Tribune du 17/11/2005, sur le net.
- République du Cameroun, 2003, Document de Stratégie de Réduction de la Pauvreté, Yaoundé, Avril. Rapport d'Etat du Système Educatif National Camerounais (RESEN). Eléments de diagnostic pour la politique éducative dans le contexte de l'EPT et du DSRP, 2003.
- Simo Djom, Maurice, « La troisième phase de l'opération de contractualisation des instituteurs vacataires a été lancée hier », Journal Le Jour, du 19 JUIN 2008
- Torres, Rosa Maria, n.d., One Decade of Education For All: The Challenge Ahead. Buenos Aires: IIEP UNESCO.