

LA PROBLEMATIQUE DE LA GESTION DES ENSEIGNANTS VACATAIRES DU SECONDAIRE DANS LES ETABLISSEMENTS PRIVES AU CAMEROUN : STATUT, CONDITIONS DE TRAVAIL, ET RECOMMANDATIONS

Basile ANYIA ENYEGUE

Département d'Histoire,
Faculté des Arts, Lettres et Sciences Humaines
Université de Yaoundé 1, Yaoundé, Cameroun
abasile92@yahoo.com

Résumé

L'éducation étant un maillon capital pour toute initiative de développement de toute société. La présente étude a pour objet central l'analyse de la condition de l'enseignant dans l'enseignement secondaire privé. Grâce aux informations que nous ont révélées les sources, lesquels nous ont permis de constater que non seulement l'enseignant vacataire ne dispose d'aucun statut mais également, vit dans des conditions exécrables et fait face à d'autres difficultés au mépris de tous. De fait, Cette situation qui affecte la qualité de l'éducation dans un Etat qui aspire à l'émergence, se doit d'être résolue par les pouvoirs publics. En fait, l'Etat devrait reprendre la main dans ce secteur pour assurer l'homogénéité du système éducatif camerounais.

Mots clés : *condition de l'enseignant, enseignement, enseignement privé, Cameroun.*

Abstract

Education being a capital link for any development initiative in any society. The main purpose of this study is to analyze the condition of the teacher in private secondary education. Thanks to the information revealed to us by sources, which allowed us to note that not only the temporary teacher does not have any statue but also, lives in appalling conditions and faces other difficulties with the contempt of all. In fact, this situation, which affects the quality of education in a State that aspires to emergence, must be resolved by public authorities. In fact, the State should regain control in this sector to ensure the homogeneity of the Cameroonian education system.

Key words: *Teacher status, teaching, private education, Cameroon.*

Introduction

Les enseignants et l'enseignement sont pour le développement de tout système éducatif. L'éducation est un domaine qui occupe une grande place dans toute société, elle est un facteur inhérent au développement. Elle fait

l'objet de beaucoup de réflexion et reste au cœur des préoccupations politiques et économiques. Le Cameroun comme la plupart des pays africains du sud du Sahara, s'est particulièrement concentré sur son système éducatif au cours des dernières décennies. Mais, le budget alloué au secteur de l'éducation ne suffit plus à créer des infrastructures et faire fonctionner les établissements publics. De plus, la croissance démographique a entraîné une augmentation de la demande sociale en matière éducationnelle qu'il importe de satisfaire. Pendant ce temps, la capacité d'accueil dans les formations publiques s'est avérée très insuffisante pour admettre toute la population scolaire du secondaire. A cet effet, l'Etat a fait appel aux partenaires privés pour construire des écoles afin de résorber l'excédent des élèves. Pour ce faire, l'Etat a mis sur pied une loi portant sur l'organisation et l'enseignement privé. Celle-ci dans son chapitre 5 définit la condition de l'enseignant vacataire. Pourtant, l'application de ces dispositions réglementaires semble être ignorée par les promoteurs des structures privées.

1. Statut et conditions de travail de l'enseignant vacataire du secondaire au Cameroun

La manière dont les enseignants sont rémunérés pour leur travail est très importante car elle dénote aux yeux des enseignants, des élèves, des parents et du reste de la société la valeur de ce travail ainsi que le statut des enseignants et l'estime qui leur est témoignée. Il est essentiel de rémunérer correctement les enseignants si l'on veut recruter et conserver des enseignants compétents, motivés et dévoués, capables de se concentrer pleinement sur leur rôle d'éducateurs, et ainsi améliorer la qualité de l'éducation.

1.1. Statut légal et social de l'enseignant vacataire au Cameroun

En termes de statut légal, les enseignants vacataires au Cameroun n'en disposent vraiment pas. A première vue, les vacataires forment congrue du personnel œuvrant tant dans le primaire, le secondaire voire le supérieur. En réalité, les vacataires sont toujours les « invisibles » de la fonction, les données quantitatives et qualitatives les concernant sont rares et lacunaires (Entretien avec Ben Kell Sylvain, 54 ans, enseignant d'histoire-géographie au Lycée Classique d'Eséka, le 12 mars 2021). En fait le vacataire n'est pas un agent contractuel, il fait partie d'une catégorie de personnel très particulière. En vérité aucun texte officiel ne définit cette forme d'emploi.

1.1.1. Mode de recrutement de l'enseignant vacataire au Cameroun

Initialement connu sous le nom de bénévole à l'époque coloniale et pendant les premières années après les indépendances, ces auxiliaires de l'enseignement comblaient/comblent le vide que crée la carence en enseignants formés dans plusieurs établissements, en offrant leur savoir contre un pécule. Ce sont le plus souvent des jeunes brevetés, bacheliers, licenciés et même des détenteurs de Master II et autres. Outre ces derniers, on enregistre aussi des enseignants professionnels qui arrondissent leur salaire en exerçant comme tel (vacataire) dans d'autres établissements de la place privée comme public (B. Z. Koagne, 2014 : 54). Avec le gel des concours après l'avalanche de la crise économique dans les années 90 qui s'est abattue sur le Cameroun, et tout ce qui a suivi, l'effectif des enseignants dans les établissements publics a baissé drastiquement. Aussi, les enseignants formés en place avec la baisse des salaires du fait de la crise économique, se baladaient d'établissement en établissement pour offrir leur service en échange d'un bas de laine à la fin de chaque mois (Ibid). Ce phénomène a peu à peu vidé les lycées et collèges publics de leurs enseignants. Cette vacuité grossissante n'a eu d'autres solutions que l'appel des étudiants ou jeunes bacheliers pour assurer l'« intérim » (C. de Dieu Kutche Tamgbe, 2019 : 32).

Les étudiants licenciés ou non, les bacheliers ou brevetés pour échapper à la phagocytose du chômage envahissant se sont convertis en enseignant dans le privé et le public sans protocole. Ils se font recruter par les chefs d'établissement pour soutenir l'éducation des jeunes camerounais devant le vagabondage des enseignants professionnels. Au fil des ans, cela est devenu presque une profession « normalisée », un plan « B » pour les jeunes étudiants entrant à l'université. Plus les universités reçoivent des étudiants, plus la demande d'emploi pour vacation s'agrandit et les salaires baissent, face à une offre de plus en plus exigüe. Ces vacataires s'agglutinent à l'entrée des établissements à chaque rentrée scolaire avec dans leur mallette diverses aspirations (Ibid). On assiste alors aux recrutements arbitraires ou l'emporte-pièce. Ces derniers sont recrutés selon qu'on est neveu, nièce, cousin ou encore recommandé par un proche du promoteur dudit établissement. On constatera qu'il y a des recrutements qui se font parce que le prétendant au poste est le fils de tel ou tel et non pas du fait de ses compétences. Et on lui dira : « enseigner, ce n'est rien. Entre là et lit leur le livre, puis tu passes à la caisse la fin du mois » (B. Assomo, 2021 : 64).

Une formule qui s'est très bien établie dans les lycées et collèges publics et privés. On aura vu dans ce cadre, des licenciés en Droit enseigner de la littérature et la langue française au collège en classe certificative. Un vrai sacrilège ! Car l'utilisation du jargon juridique n'est pas gage de maîtrise des arcanes de la langue française et de la littérature, au point d'en devenir enseignant » (C. de Dieu Kutche Tamgbe, 2019 : 30).

A ce titre l'objectivité et même la qualité du personnel reste monnaie à caution et peuvent justifier l'imbroglio sur un statut légal et social de cet ordre de personnel enseignant. Doh Messa Dzidula pense qu'il faut définir une stratégie de recrutement passant par la description du poste et le profil des candidats. La description du poste consiste à présenter tous les aspects importants du poste afin de permettre un bon recrutement. La fiche de description du poste doit mentionner les éléments suivants : identification de l'emploi, mission de l'emploi, situation dans la structure, description des activités et la marge d'autonomie. Cela permet au nouvel employé d'avoir la mesure claire des attentes qui sont formulées à son endroit ainsi que les conditions de l'exercice de ses missions (B. Assomo, 2021 : 61).

Au regard de ces multiples tractations lors des recrutements, l'on se demande si l'enseignant vacataire peut avoir un statut légal pour exercer sa profession.

1.1.2. Le statut légal et social de l'enseignant vacataire au Cameroun

Pour Bennell, le statut social d'une occupation ou d'une profession (« occupational status »), est fonction de la considération dont jouissent les personnes qui exercent cette profession (Ibid). Le statut social d'une profession renvoie à un certain nombre de considérations et de facteurs d'appréciation que la société a pour un métier ou pour une profession en fonction de la valeur sociétale accordée à la compétence exercée, en termes de contribution au bien-être de la société en général ou aux services irremplaçables que les personnels de ce métier rendent à la société. Les occupations qui ont conquis le statut de « profession », ont en commun un certain nombre de caractéristiques. Il y a l'image que le professionnel se fait de sa profession, image faite de sentiments de fierté et d'appartenance à un corps social prestigieux, respecté et même envié. Ensuite, il y a la perception que la société a de la profession et de tous ceux qui l'exercent (M. Ouedraogo, 11 : 40). Le statut social d'une profession peut aussi dépendre du degré d'« ouverture » ou de « fermeture » de la profession. Généralement ce degré d'« ouverture/ de fermeture » va largement dépendre des conditions d'accès, des modes de recrutement : niveau d'études et de spécialisation exigé, tests de sélection et concours d'entrée, etc. Il s'avère utile de placer le statut et les conditions de travail du personnel enseignant dans un cadre d'analyse tenant compte de l'ensemble des facteurs influents, tels que son statut légal et social de la profession (B. Assomo, 2021 : 69).

Les enseignants vacataires, constituent la majorité des travailleurs des Collèges privés. Ceux-ci n'ont pas un salaire fixe et ne bénéficient d'aucune prestation sociale. Généralement recrutés sans contrat de travail, ils sont rémunérés à l'heure de travail effectuée dans la salle de classe. La fin d'année scolaire constitue également la fin pour le moins tacite de leur contrat. Ils peuvent être retenus à la rentrée scolaire

suivante ou non suivant le bon vouloir du promoteur. C'est parmi cette catégorie qu'on retrouve le plus grand nombre de départ volontaire au courant de l'année.

En termes de statut légal, la majorité des enseignant(e)s sont des employé(e)s du secteur privé que dans le public et dans tous les ordres d'enseignement confondus. Une part importante du personnel enseignant travaille sous contrat à durée déterminée (CDD) et dont les contrats restent dans la grande majorité verbale. En dépit des dispositions de la loi no 004/022 du 22 juillet 2004 portant organisation et fonctionnement de l'enseignement privé au Cameroun qui stipule que les vacataires doivent être permanents et agréés par l'Etat (Loi n 004/022 du 22 juillet 2004 fixant les règles relatives à l'organisation et au fonctionnement de l'enseignement privé au Cameroun, Art 15.)

. Le Japon fait partie des quelques pays du monde où la majorité (96 %) des effectifs de l'enseignement primaire, secondaire et spécial sont employés à temps plein sous le régime de la permanence (J. Thomas, 1967 : 28-35). Dans la plupart des établissements d'enseignements secondaires privés au Cameroun, le recrutement ne respecte pas ces formalités et c'est très souvent pendant l'exercice de ses fonctions que l'enseignant découvre pratiquement les obligations relatives à son travail. Ce qui est souvent source de malaise. Relevons, dans le même sillage que les vacataires sont victimes de discrimination ou d'ostracisme, de la part des enseignants fonctionnaires et du staff administratif des établissements. Ils sont jugés tels des pique-assiettes, des besogneux qu'on peut manger à n'importe quelle sauce sans qu'ils n'aient à se plaindre. Il n'y a qu'à voir la façon dont ils sont adressés par les autres enseignants ou les administrateurs de l'établissement, tels des sous-fifres. Un phénomène bien plus accentué dans les lycées et collèges publics, lieux où l'on enregistre aussi le plus grand taux d'échec, tout comme le plus grand nombre de « désertion » de la part des enseignants formés au service du privé désormais (Ibid). L'enseignant vacataire se trouve ainsi comme un paria tant au milieu de ses collègues formés que par les membres de sa société. Lui parfois est appelé à enseigner dans les classes certificatives au mépris de son collègue (PLEG ou PCEG)¹ est considéré comme un sous Homme, juste parce que ce dernier n'ayant pas séjourné dans une école de formation n'a pas des qualités requises pour distiller le savoir. Nonobstant le fait que ces « érudits » de la pédagogie trouvent souvent mille excuses pour échapper à enseigner des classes certificatives qu'ils confient à ce profane de la matière qu'est le vacataire.

¹ PLEG : professeur des Lycées d'enseignement général qui sort de l'école normale supérieur avec un diplôme appelé DIPES II, au terme de deux années de formation lorsque celui-ci entre avec une licence pour le second cycle. Il peut aussi entrer à l'ENS avec le baccalauréat de l'enseignement général pour faire 5 ans.

PCEG : professeur des Collège d'enseignement général obtenu après trois années à l'école normale supérieur sanctionné par le DIPES I.

1.2. Les conditions salariales et sécuritaires des enseignants vacataires du secondaire

Il faudrait que tous les promoteurs des structures secondaires privées du Cameroun octroient aux enseignants vacataires des rémunérations qui répondent aux deux objectifs stratégiques également importants mentionnés ci-dessus : les besoins en matière de recrutement, de fidélisation et de performance tels qu'ils sont définis par la loi (Loi n 004/022 du 22 juillet 2004 fixant les règles relatives à l'organisation et au fonctionnement de l'enseignement privé au Cameroun, Art 17); et les incitations pour que les individus qui embrassent la profession enseignante et y demeurent tout au long de leur carrière professionnelle selon la définition qu'en donne le système éducatif, et pour encourager les individus à s'acquitter avec zèle de leurs responsabilités professionnelles en permettant aux enseignants et aux personnes à leur charge de vivre dans la dignité sans avoir à prendre d'emploi complémentaire. Dans l'état actuel de la recherche, La majorité des promoteurs des structures privées se comportent en capitalistes et ne versent pas régulièrement des salaires à leurs employés d'où le manque de sérieux dans les salles de classe. Par conséquent, on assiste au charlatanisme en matière d'enseignement/apprentissage pourvu qu'on puisse pointer sa journée de travail (Entretien avec André Hogba, 77 ans, ancien surveillant général au collège Tecla, Yaoundé, 13 mars 2021).

Lorsqu'on détermine la rémunération des enseignants, il faut prendre en considération au moins cinq éléments essentiels : le traitement de base (rémunération de base) ; la progression ou les ajustements du traitement de base ; la rémunération variable ; les avantages ; et les conditions de travail/d'emploi qui peuvent déterminer l'opportunité d'augmenter ou de diminuer la rémunération. Tous ces éléments sont importants pour le bien-être des enseignants et jouent un rôle dans leur recrutement, leur fidélisation et leur motivation, et constituent également des facteurs importants dans les décisions de planification des ressources humaines. Les enseignants vacataires vivent dans des conditions exécrables. Leur rémunération ne leur permet pas de joindre les deux bouts. Les informations recueillies font état de ce que, la majorité d'entre eux ne connaît ni de contrat de travail, ni de bulletin de paie encore moins de couverture sociale (Entretien avec Kéa André, 40 ans, enseignant vacataire d'histoire-géographie au collège Marie Albert d'Eséka, 30 janvier 2021). Les tableaux ci-dessous illustrent davantage la prostitution intellectuelle dans cet arrondissement.

Tableau 1 : Tarif horaire dans les collèges privés de l'arrondissement de Yaoundé 7 (2004-2016).

Catégories	Bacheliers	Licenciés	Master	PLEG/PCEG
1	600f	800f	950f	1000f
2	700f	900f	1100f	1200f
3	800f	1000f	1200f	1500f

Source : B. Assomo, ' La condition de l'enseignant dans l'enseignement secondaire privé : Cas de l'arrondissement de Yaoundé 7 (2004-2016), Mémoire de DIPES II en Histoire, ENS de Yaoundé, 2021, p.36.

Aux termes de la Recommandation OIT/UNESCO, les échelles de traitements des enseignants devraient être établies en accord avec leurs organisations professionnelles, y compris le recours aux « systèmes de rémunération d'après le mérite », si ceux-ci doivent être utilisés. Les différences de traitement devraient être fondées sur des critères objectifs, tels que les qualifications, l'ancienneté et le degré de responsabilités. Mais au Cameroun le constat est tout autre car bon nombre d'enseignants de cet ordre d'enseignement sont clochardisés par leurs employeurs. Ils reçoivent des salaires de « catéchiste » qui parfois sont payés en monnaie de « singe ». De plus, les employeurs capitalistes cessent de payer les enseignants vacataires au mois de mars voire d'avril. Chose qui asservit, voire avilit l'enseignant nonobstant les efforts et le rendement apportés. Or, l'article 17 de la loi du 22 juillet 2004 est clair à ce propos, « l'enseignant d'un établissement scolaire ou de formation privé est responsable de la qualité de son enseignement. Il a droit à la formation continue, a un salaire régulier, ainsi qu'à une couverture sociale telle que prévue par la réglementation en vigueur ». Conclusion dans les structures de l'enseignement privé le vacataire n'a que des responsabilités et nullement des droits. La recommandation OIT/UNESCO constitue une contribution importante sur la voie de l'octroi d'une sécurité sociale complète aux enseignants, en préconisant de mettre en place un ensemble de prestations uniforme pour tous les membres du corps enseignant, qu'ils travaillent dans le secteur public ou dans le secteur privé (OIT/UNESCO, Recommandation concernant la condition du personnel enseignant de 1966, Paris et Genève). Les enseignants devraient recevoir une protection pour l'ensemble des neuf risques prévus dans la convention n° 102 de l'OIT concernant la sécurité sociale (norme minimum) : vieillesse, invalidité, décès d'un soutien de famille, accident du travail et maladie professionnelle, chômage, maladie, maternité, ainsi que les prestations aux familles et les soins médicaux.

Au regard de ce qui se passe sur le terrain, il y a lieu de dire que bon nombre des enseignants vacataires au Cameroun en général et dans l'arrondissement de Yaoundé 7 en particulier, ne bénéficient pas d'une sécurité sociale. Nonobstant les recommandations de l'OIT et même de

l'UNESCO en la matière. La grande majorité est gérée à la tâche, ils sont payés par heure de travail et ne bénéficient d'aucune prestation sociale.

2. Les difficultés rencontrées par les enseignants vacataires et quelques recommandations

Jadis bénévole, l'enseignant vacataire au Cameroun fait face aujourd'hui à moult difficultés qui se présentent sous un aspect triptyque : le problème de traitement salarial, le problème de professionnalisation et de licenciement abusif, le stress et le malaise.

2.1. Les difficultés rencontrées par les enseignants vacataires

Les enseignants vacataires font face à une kyrielle de problèmes.

2.1.1. Le problème de traitement salarial

Pour combler le vide professionnel au sein de leurs établissements, les institutions d'enseignements publiques et privées font recours aux diplômés issus du milieu universitaire. Ce recrutement se fait contre un traitement salarial qui se négocie soit sur une base forfaitaire soit sur paye à l'unité d'heure. Mais, la somme proposée est souvent dérisoire et ne répond pas aux attentes des vacataires. Ils sont victimes des irrégularités de paiement aux fins des mois. Après de nombreux échanges avec plusieurs enseignants vacataires ; nous avons constaté que c'est un problème majeur qui les déstabilise par conséquent, ces derniers sont obligés de faire la prostitution intellectuelle, c'est-à-dire avoir plusieurs établissements scolaires, à la fois pour essayer de survivre et de joindre les deux bouts (H. Nyonga, 2020 : 56). Cette situation augmente la charge de travail s'accompagnant par la plus-value dans ce travail fastidieux. Face à cette atmosphère criarde et pleine d'incertitudes, l'enseignant vacataire développe des attitudes de survies en total désaccord avec les règles de l'art. À ce titre, germent des situations telles que :

- La vente et marchandage de notes aux apprenants : cette pratique se manifeste sous plusieurs aspects. Ils peuvent exiger de façon plate de l'argent contre les notes au-dessus de la moyenne, pour les plus intrépides. D'autres procèdent par douceur, en demandant aux élèves de venir s'inscrire à leur groupe de répétition, et tous les inscrits ont très souvent les épreuves à passer en classe en avance, ce qui garantit leurs bons résultats'autres encore obligent les apprenants à acheter son « bord » et promettent un zéro à tous ceux qui ne se plieraient pas à cette exigence.

- Le désintérêt aux problèmes des élèves : Ignorant les canons psychopédagogiques, et en mission pour sa propre survie, le vacataire n'a

que faire des problèmes personnels d'un apprenant, même si ces problèmes contribuent à la baisse de niveau de l'élève.

- L'insouciance des approches pédagogiques en vigueur : les multiples approches pédagogiques et didactiques lui sont étrangères. Le vacataire fonctionne comme un répétiteur qui ambitionne uniquement de faire retenir le cours tel un perroquet à l'enfant. Très souvent, il résume l'enseignement à la reproduction servile des contenus des livres sur un tableau à l'intention des apprenants qui doivent tout recopier sans effort de compréhension nécessaire.

- La préoccupation majeure à la ponctualité et à l'achèvement des programmes. Ce qui importe chez le vacataire n'est pas la digestion de son cours par les apprenants, mais plutôt l'achèvement de ses périodes de cours et la bourse qui s'en suit.

- Le développement des flirts entre les vacataires et les apprenantes. En fait près de 70% de vacataires ont succombé à cela et la justification première est qu'ils le font juste parce qu'ils pensent qu'ils seront bientôt partis. Ils se savent nomades et du coup, ne s'estiment pas obligés de suivre un minimum de déontologie. Ceci dit, il paraît de façon limpide que la situation salariale des vacataires contribue à leurs déshumanisations et plombe la qualité même de la transmission du savoir aux apprenants (H. Nyonga, 2020 : 57-58).

2.1.2. Le problème de professionnalisation et de licenciement abusif

Bien que les recrues soient des milieux universitaires, leur manque de source d'acquisition des standards didactique, pédagogique et éthique les expose à des déboires¹²⁰ tels que :

- l'exploitation par les chefs des établissements, qui leur réduisent au silence, faute de quoi ils seront tout simplement mis à la porte ;

- la discrimination ou l'ostracisme, de la part des enseignants fonctionnaires et du staff administratif des établissements. Ils sont jugés tels des pique-assiettes, des besogneux qu'on peut manger à n'importe quelle sauce sans qu'ils n'aient à se plaindre ;

- le népotisme et le favoritisme tant dans la phase de recrutement que dans les avantages qu'offrent le métier ;

- le manque d'un syndicat militant pour les droits et les intérêts des vacataires (B. Assomo, 2021 : 72-73).

Parlons à présent de la gestion des personnels, nous avons constaté que ces enseignants vivent dans une psychose en une autre pareille du fait des licenciements abusifs. En fait, les fondateurs et les responsables des établissements, pour une ou deux erreurs, ces derniers se retrouvent au chômage sans préavis ou avertissement, ni prime de bonne séparation ; parfois même ils ne sont même pas au courant de leur licenciement, c'est quand ils reviennent le lendemain pour dispenser leurs cours habituels qu'ils sont immédiatement mis au courant qu'ils ne font plus partir de l'effectif des enseignants grande sera sa surprise.

2.1.3. Le stress et le malaise

Le travail d'un enseignant n'est du tout pas facile. Cette profession nécessite beaucoup d'attention et d'engagement après/avant le travail. C'est donc normal de stresser avec tant de responsabilités. L'enseignant vacataire est en proie à des difficultés énormes qui génèrent en lui un stress continu et un mal-être permanent (R. Djame et al, 2000 : 54). Les raisons de ce stress sont multiples :

- Le manque de reconnaissance de la société. En effet, les enseignants font l'objet de nombreuses critiques qui les traitent de paresseux et responsables des maux du système éducatif ce métier empiète sur la vie privée des enseignants en général et des vacataires en particulier (préparations, corrections,).

- Les enseignants vacataires sont confrontés à des élèves hétérogènes (P. Lontsie Kenne, 2006 : 34).

De tout ce qui précède, les misères qui hantent l'environnement de l'enseignant vacataire aujourd'hui doit être pensée pour un avenir meilleur.

2.2. Quelques recommandations

Etablir un diagnostic d'un mal fut-il approximativement, signifie un début de grandeur et une ambition croissante vers la perfection. Mais il est encore préférable que l'on ne verse guère dans du négativisme béant, dans la critique stérile, qui vise à déconstruire les acquis sans toutefois proposer des bouées d'échappement. Ainsi, nous suivons cette logique de construction participative, en posant le problème du vacataire non pas pour son éradication chose quasi-impossible. À ce jour, tant il est vrai que ce dernier constitue en vrai la pierre d'échappement sur laquelle repose l'éducation nationale (surtout avec l'hégémonie grandissante des établissements privés au personnel majoritairement contractuel donc vacataire), mais tout au contraire pour son amélioration, son optimisation, sa formalisation dans l'ultime but d'en faire non pas une passerelle mais une destination acceptable pour d'aucuns. De nombreuses recherches menées dans des pays en développement tendent à montrer que les qualifications des enseignants ont peu d'impact sur les résultats scolaires : l'apprentissage des élèves et des étudiants n'est pas nécessairement meilleur si leur enseignant a fait de longues études dans un établissement de formation ou s'il a suivi différents cours de formation initiale.

A cet effet, un couloir de contractualisation des enseignants vacataires en services dans des établissements scolaires doit être mis sur pied, car au Mali, les enseignants contractuels tendent à obtenir de meilleurs résultats que leurs collègues fonctionnaires pour les deux niveaux considérés. Dans un système de décentralisation, instaurer le

système de maîtres communautaires pris en charge par les Communes, puisqu'au Tchad, on a pu observer que les maîtres communautaires, c'est-à-dire recrutés et payés par les communautés, se révèlent plus performants que les enseignants fonctionnaires (A. Jiatsa Jokeng, 2015 : 23). Ailleurs, L'Etat doit veiller à l'application de la loi régissant l'organisation et le fonctionnement de l'enseignement privé au Cameroun, les recommandations et les conventions de l'Unesco concernant la condition du personnel enseignant par tous ses partenaires, cela lui permettra de mieux contrôler ce secteur d'activité enclin au charlatanisme et au capitalisme à outrance, d'homologuer le taux horaire et la grille salariale des enseignants vacataires. A cet effet, avec les conditions de vie améliorées et un salaire stable, le niveau et la qualité de l'éducation au Cameroun retrouveront leurs lettres de noblesse. De même, l'Etat doit mettre sur pied un statut pour les enseignants vacataires. Cependant, la question de professionnalisation étant nécessaire, des écoles ou des centres de formation des enseignants vacataires ou communautaires doivent être mis en place tant au niveau national que local. En outre, mettre sur pied un syndicat professionnel des enseignants de ce secteur aptes à défendre leurs intérêts.

Conclusion

Force est de constater que l'enseignant vacataire ne dispose d'aucun statut dans le Cameroun car il est clochardisé par les promoteurs véreux et capitalistes. Ce qui le déshumanise. De plus, ses conditions de vie et de travail dans la majorité des cas ne l'honorent en rien. Face à ces difficultés, il met sur pied des mécanismes pour survivre, ceci détériore la qualité de l'éducation et amenuise son engagement à la tâche qui est la sienne. Dans son objectif d'atteinte de l'émergence à l'horizon 2035, l'Etat ne pourrait-il pas organiser une conférence nationale pour examiner la problématique de l'enseignant vacataire au Cameroun ?

Références bibliographiques

Albert Jiatsa Jokeng (2015), *La condition de l'enseignant vacataire au Cameroun*. In *vacatarium*, Paris, Harmattan.

Berthold, Assomo, ' La condition de l'enseignant dans l'enseignement secondaire privé : Cas de l'arrondissement de Yaoundé 7 (2004-2016), Mémoire de DIPES II en Histoire, ENS de Yaoundé, 2021, p.36.

B. Z. Koagne (2014), « Pour la professionnalisation des enseignants vacataires au Cameroun, Comment rendre les enseignants-vacataires plus performants ? », septembre.

Chevalier de Dieu Kutche Tamgbe (2019), « Pratiques de gestion des ressources humaines et performances sociale dans les établissements du secondaire public au Cameroun », Thèse en Entretien avec André Hogba, 77 ans, ancien surveillant général au collège Tecla, Yaoundé, 13 mars 2021).

Entretien avec Ben Kell Sylvain, 54 ans, enseignant d'histoire-géographie au Lycée Classique d'Eséka, le 12 mars 2021.

Entretien avec Kéa André, 40 ans, enseignant vacataire d'histoire-géographie au collège Marie Albert d'Eséka, 30 janvier 2021.

Gestion et Management. Université Internationale des Sciences Appliquées du Développement.

Henri Nyonga (2020), « Efficacité compare de l'enseignement public et privé au Cameroun », Thèse de Doctorat en Sciences de l'Éducation, Université de Bourgogne.

Jean, Thomas (1967), « Remarques sur les problèmes de la condition du personnel enseignant », in *Revue française de pédagogie*.

Loi n 004/022 du 22 juillet 2004 fixant les règles relatives à l'organisation et au fonctionnement de l'enseignement privé au Cameroun, Art 15.)

Loi n 004/022 du 22 juillet 2004 fixant les règles relatives à l'organisation et au fonctionnement de l'enseignement privé au Cameroun, Art 17.

Mathieu Ouedraogo (2011), *Stratégies pour l'amélioration des conditions de travail des enseignants et leur rétention dans les écoles en Afrique*, UNESCO-IICBA, Addis-Abeba.

MACACOS, janvier.

OIT/UNESCO, Recommandation concernant la condition du personnel enseignant de 1966, Paris et Genève.

Paul Lontsie Kenne (2006). *L'enseignement privé au Cameroun de 1976 à 2005*, Douala,

Rebecca Djame et al (2000), *Les écoles privées au Cameroun*, Paris, Unesco.