

République du Cameroun

Paix - Travail - Patrie

Ministère de l'Éducation Nationale

**ASSOCIATION POUR LE DÉVELOPPEMENT
DE L'ÉDUCATION EN AFRIQUE (ADEA)**

**REVUE ÉTUDE PROSPECTIVE
BILAN DE L'ÉDUCATION EN AFRIQUE**

ÉTUDE DES CAS DU CAMEROUN

**Présentée par l'équipe nationale de la Revue Prospective
BILAN DE L'ÉDUCATION EN AFRIQUE.**

**SOUS LA COORDONNATION DE
M. YAKOUBA YAYA,
Directeur de l'Enseignement Maternel,
Primaire et Normal.**

**Avec la collaboration de:
KENNE Elias,
ELOUGOU NDJIE Jean-Baptiste,
MBOUDA Didier,
FOUDA Simon Pierre.**

Juin 1999.

SOMMAIRE	Pages
I Situation d'ensemble	3-6
II Introduction	7
III Description de l'étude	7
A - Pédagogie des grands groupes	
1- Gestion des grands groupes au Cameroun	9
2 - La pratique de la pédagogie des grands groupes	10
3 - Manifestation concrète de la réussite	11
B - La formation et l'utilisation des instituteurs vacataires	13
1 - Genèse du problème	13
2 - Fermeture des Écoles Normales d'Instituteurs	13
3 - Pénurie d'enseignants dans le système éducatif camerounais	14
4 - Tentatives de solution	15
5 - Formation professionnelle	16
6 - Profil des instituteurs vacataires	17
7 - Gestion des instituteurs vacataires	17
8 - Impact du recours aux instituteurs vacataires	18
9 - Les raisons du succès de nos réalisations	19
IV Leçons à tirer et pratiques transférables	20
V Points sur lesquels on doit tenir compte pour obtenir plus de succès	21
VI Défis non encore relevés	22
Annexes	24

Quelques acronymes :

CEPE : Certificat d'Études Primaires Élémentaires.

FSLC : First School Leaving Certificate .

BEPC: Brevet d'Études du Premier Cycle du Second Degré

CAPIEMP : Certificat d'Aptitude Pédagogique d'Instituteurs de l'Enseignement

Maternel et Primaire.

GCE'OL : General Certificate of Education Ordinary Level.

GCE'AL: General Certificate of Education Advanced Level.
I SITUATION D'ENSEMBLE.

DONNÉES SUR LA POPULATION NATIONALE BRUTE

Selon les estimations actuelles, le CAMEROUN compte environ 14 millions d'habitants dont les 75 à 80 % vivent dans les zones rurales. Cette population connaît un taux de croissance d'environ 2,83%. La population préscolaire, de 4 à 5 ans, est estimée à 803 000 enfants. La proportion des jeunes de 06 à 14 ans est estimée à plus de 3 300 000, soit environ 27% de la population. L'accroissement annuel des effectifs scolarisables est de 2,9% . En 1987, le taux d'analphabètes était de 40,5%. Ce taux est très variable selon que l'on se trouve en zone rurale ou en zone urbaine. Il varie également selon les provinces, les sexes. Le taux de scolarisation en 1999 est estimé à 69,22% avec des variations selon les provinces: 25 % pour l'Extrême -Nord, 50% dans 6 sur 10 provinces, etc.

a) - STRUCTURE DU SYSTÈME ÉDUCATIF.

Le système éducatif camerounais est organisé en deux sous-systèmes :

- le sous-système francophone (pour 8 provinces)
- le sous-système anglophone (pour deux provinces).

Tableau: 1 Durée des études et diplômes de chaque fin de cycle.

Sous-système	Cycle maternel: durée: 2 ans.					
	Cycle primaire		Cycle secondaire		Cycle supérieur Diplômes requis: Baccalauréat et GCE,AL.	
	Durée des études	Diplômes	Durées des études	Diplômes	Durées des études	Diplômes
Franco- phone	6 ans	CEPE	1er cycle 4 ans	BEPC	1er cycle 3 ans	Licence
			2e cycle 2 ans 1 an	Probatoire Bacc.	2e cycle 1 an	Maîtrise Doctorat (2à 3 ans)
Anglo- phone	6 ans	F.S.L.C.	1er cycle 5 ans	GCE, O.L	1er cycle 3 ans	1er cycle Bachelor degree
			2e cycle 2 ans	GCE,A.L	2e cycle 1 an	Master degree
Enseignement post - primaire: 2 ans		CAP				Doctorat
L'enseignement normal dure 1 an (Baccalauréat), deux ans (Probatoire), trois ans(BEPC). CAPIEMP (Cf. page 15)						

L'enseignement supérieur accueille les étudiants issus des deux sous-systèmes. Le Cameroun est un pays bilingue. Les langues de scolarisation sont le français et l'anglais.

Le préscolaire accueille les enfants de 04 à 5 ans et dure 2 ans à l'issue desquels les enfants sont admis soit au cours préparatoire spécial pour les plus brillants, soit à la section d'initiation au langage (SIL) pour les autres.

L'enseignement primaire compte 8 341 écoles primaires dont 6 428 publiques réparties sur l'ensemble du territoire. Le secteur privé joue un rôle très appréciable dans l'éducation des jeunes camerounais.

Tableau: 2. L'évolution des effectifs dans l'enseignement primaire

Années	Effectifs des		Ratio M/E	Évolution des effectifs des				Besoins en maîtres pour un ratio de	
	Maîtres	Élèves		Élèves	%	Maîtres	%		
1990	26500	1417745	1/53	84 415	6 %	698	3%	1/50	1/40
1991	27 008	1488632	1/55	70 887	5%	508	2%		
1992	26 775	1563063	1/58	74 431	5%	-233	-1%	4 486	12302
1993	26 410	1641216	1/62	78 153	5%	-365	-1%	6 414	14620
1994	25 955	1723277	1/66	82 061	5%	-455	-2%	8511	17127
1995	25 433	1809441	1/71	86 164	5%	-522	-2%	10756	19803
1996	23 933	1899913	1/76	90 472	5%	-1500	-3%	12256	21303
1997	21 233	1994908	1/80	94 995	5%	-1720	-4%	13976	23023
1998	17 433	2094653	1/82	99 745	5%	-1330	-6%	15300	24353
1999	14 233	2199385	1/84	104 732	5%				

Source: Statistiques Ministère de l'éducation Nationale, direction de l'Enseignement primaire, Maternel et Normal

Une lecture du tableau ci-dessus fait ressortir une pénurie en personnel enseignant avec pour conséquence logique l'augmentation de la taille des effectifs dans les salles de classe. D'où la nécessité de former davantage d'enseignants et de réfléchir sur un nouveau modèle de gestion de ces classes.

Tableau: 3 Les indicateurs de scolarisation par sexe au niveau de l'enseignement primaire :

Indicateurs	Garçons	Filles	Moyenne
Taux brut de scolarisation	66,44%	56,76 %	62,68 %
Taux net de scolarisation	60,68%	54,51 %	61,00 %
Taux de redoublement	28,64%	31,84 %	30,22 %
Taux d'abandon	04,86 %	05, 76 %	05,22 %
Taux de survie	66,50 %	62, 40 %	64,50 %
Taux de transition	29, 77%	21,50 %	26,03 %

Ratio maître/élèves :1/84

Taux de réussite au CEPE: 55,16 %

Durée moyenne de la scolarisation: 11 ans.

De par les thèmes que nous avons choisis à savoir: **la pédagogie des grands groupes , la formation et l'utilisation des instituteurs vacataires**, nous n'avons pas cru devoir nous appesantir sur l'Enseignement secondaire général, technique et sur l'Enseignement supérieur.

b - Le taux d'alphabétisation est de 67,6 % pour les hommes et de 58,1% pour les femmes. Ce taux est variable selon que l'on se trouve en ville ou en campagne.

c - L'analphabétisme:

Pour la population âgée de plus de 11 ans, le taux d'analphabétisme dans l'ensemble du pays est de 50% pour les femmes, contre 30,3 % pour les hommes. En zone urbaine, l'analphabétisme est de 26,1% pour les femmes et de 12,4 % pour les hommes. En zone rurale, il est de 63,1 % pour les femmes et de 42,9 % pour les hommes. Pour la population spécifique de la tranche des 6 à 14 ans, l'analphabétisme est de 10,7 % en zone urbaine et 35,8% en zone rurale (1).

d - Les défis majeurs du système éducatif camerounais.

Pendant la décennie 1990-2000, les défis majeurs de notre système éducatif sont variés, liés les uns à l'héritage colonial, les autres à la croissance rapide des effectifs, nous citerons:

- l'insuffisance des structures d'accueil (la plupart des écoles primaires sont encore construites en matériaux provisoires);
- l'insuffisance qualitative et quantitative du personnel enseignant;
- la construction et l'équipement de nouvelles salles de classe pour améliorer les ratios maître/élèves et classe/salle de classe; en vue d'offrir aux jeunes camerounais une éducation de qualité tout en facilitant l'accès à l'éducation;
- la réouverture des Écoles Normales d'Instituteurs de l'enseignement général, fermées en 1987 en raison de la récession économique;
- la recherche des voies et moyens pour réduire l'écart entre le taux de scolarisation des filles et celui des garçons, avec l'appui de l'UNICEF, surtout dans les zones dites sous-scolarisées du "Grand Nord et de l'Est).
- le développement de la petite enfance.
- l'adaptation des contenus de l'enseignement aux réalités et aux besoins du pays.

Dans l'enseignement secondaire technique, les difficultés tiennent essentiellement à l'insuffisance des moyens qui ne permet ni de l'étendre pour répondre aux besoins de développement national, ni de le dispenser dans des conditions satisfaisantes.

1 - 46e CONFEMEN, contribution du Cameroun, Yaoundé, juin 1994, page 2.

e - Les réalisations marquantes:

- La tenue des États Généraux de l'Éducation en mai 1995 au cours desquels une analyse du système éducatif a été faite.
- l'amélioration de l'accès à l'éducation par la création et la mise en fonction de 330 écoles maternelles et 1974 écoles primaires publiques
- la création et l'ouverture de très nombreux établissements d'enseignement général et technique;
- la création et l'ouverture de 9 nouvelles Écoles Normales d'Instituteurs de l'Enseignement Général (ENIEG). Le pays en compte aujourd'hui 36 réparties sur l'ensemble du territoire.
- la construction et l'équipement de nombreuses salles de classe avec l'appui du gouvernement japonais;
- la mise en place d'un nouvel organigramme du Ministère de l'Éducation Nationale avec un accent mis sur la notion de poste de travail;
- la signature d'un statut assez motivant pour le personnel de l'Éducation Nationale;
- la création de l'Office du Baccalauréat et du General Certificate of Education Board (GCE BOARD) pour décongestionner la Direction des Examens et Concours au Ministère de l'Éducation;
- la révision des programmes du niveau I de l'école primaire.
- la révision des programmes de formation dans les ENIEG.
- la décentralisation du concours d'entrée dans l'enseignement secondaire.
- la publication des "Guides de chef d'établissement d'enseignement secondaire et primaire".

....

Les thèmes de notre étude rentrent dans la recherche des solutions aux défis de qualité de l'éducation dont nous faisons face dans notre système.

f - Notre étude est centrée sur deux réalisations:

1 - La pédagogie des grands groupes.

2 - La formation et l'utilisation des instituteurs vacataires.

II Introduction.

L'accroissement rapide de la population et de la population scolarisable a longtemps caractérisé le système éducatif camerounais, d'où le phénomène des classes nombreuses ou **grands groupes**. En effet, dans nos zones urbaines et dans certaines grandes agglomérations, il n'est pas rare de rencontrer des classes de plus de 100 voire 200 élèves. Et nous avons opté pour la mise en application des principes **de la pédagogie des grands groupes** pour gérer ces classes.

En plus du phénomène des classes à fort effectif, la suspension des recrutements dans les écoles de formation de 1987 à 1995 dont celles de l'éducation nationale, pour répondre aux exigences du programme d'ajustement structurel, les départs en retraite, les décès, etc, ont accentué la pénurie en personnel enseignant dans nos écoles. C'est ce qui a conduit à la recherche d'une voie contournée, celle de **la formation et de l'utilisation des instituteurs vacataires**.

III DESCRIPTION DE L'ÉTUDE

A - La pédagogie des grands groupes

Dans la contribution du Cameroun à la 46e CONFÉRENCE des Ministres de l'Éducation des Pays ayant le Français en partage, le Ministre Camerounais de l'Éducation déclarait: **“Pour l'avenir, dans la relance des formations initiale et continue des enseignants devrait intervenir la promotion de la pédagogie des grands groupes”** (2).

C'est pour répondre à ce vœu et à celui exprimé au cours des États Généraux de l'éducation que des efforts particuliers ont été fournis pour vulgariser cette pédagogie qui vient en fait enrichir les connaissances générales de nos enseignants en pédagogie générale.

En effet, dans le rapport général de ces assises sur l'éducation au Cameroun, nous notons: **“Devant la désaffection des élèves aujourd'hui manifestée à l'endroit de l'école, devant l'importance accrue en nombre du groupe-classe, les enseignants devront faire usage de méthodes d'enseignement attrayantes, actives et participatives, centrées sur l'élève et destinées à en faire un demandeur de savoirs, un constructeur de savoirs, un stratège dans le domaine du savoir, capable, avec ou sans le maître, de résoudre les problèmes qui se posent à lui et de s'adapter dans des situations nouvelles”**(3).

Beaucoup de nos étudiants de l'École Normale Supérieure de Yaoundé, de la série Sciences de l'Éducation, donc futurs enseignants dans les Écoles Normales d'Instituteurs et même des Lycées, ont axé leurs travaux de mémoire de fin de formation sur ce sujet (cf annexe).

2 - 46 ème CONFEMEN, contribution du Cameroun, Yaoundé, juin 1994, P.14.

3- États Généraux de l'Éducation. Rapport général, P.36.

En fait, qu'est-ce que **la pédagogie des grands groupes**?

Il s'agit d'un ensemble de techniques, de procédés (4) et d'astuces qu'un enseignant chargé d'une classe à effectif élevé peut exploiter pour rendre plus autonomes ses élèves. Il s'agit, pour lui, de faire exploser en ses élèves les potentialités qu'ils regorgent en les responsabilisant davantage, en leur faisant plus confiance. Cette pédagogie qui trouve sa source dans les méthodes actives préconise que chaque fois que le thème de la leçon le permet, l'enseignant puisse donner à ses élèves la possibilité de le traiter d'abord par eux-mêmes dans des petits groupes avant d'exposer les résultats de leur travail à toute la classe pour sanction et leçon à tirer, ce qui crée en classe des échanges fructueux et une saine émulation entre les élèves.

A chaque taille de groupe doivent correspondre des objectifs et une pédagogie appropriés. Il s'agit de repenser un autre mode de gestion des classes nombreuses car un seul type de groupe (le maître en face de ses élèves) ne permet pas de répondre à tous les objectifs.

La pédagogie des grands groupes préconise également que les apprenants soient associés à toutes les activités de la classe (préparation lointaine des leçons; "Cf. Technique du projet d'activité," manipulations diverses...)

Rappelons que les classes à effectif élevé ou grands groupes trouvent leur origine dans l'évolution galopante de la démographie des pays concernés, le manque d'enseignants, surtout ceux capables de gérer avec bonheur ce type de classes et l'insuffisance des structures d'accueil, situation aggravée par la suspension pendant plusieurs années (de 1987 à 1995) de la formation professionnelle dans les Écoles Normales d'Instituteurs pour le Cameroun, en raison de la récession économique. Ainsi, ce pays a connu à tous les niveaux une très grande pénurie en quantité et en qualité de personnel enseignant (cf. p.13).

La pédagogie des grands groupes a donc trouvé dans notre pays un champ d'application mais seulement **la formation généralisée des enseignants en cette matière qui a débuté pendant l'année scolaire 1992-1993** se poursuit sur le terrain, et dans les Écoles Normales d'Instituteurs de l'Enseignement Général(5).

Il convient de souligner que l'application des principes de la pédagogie des grands groupes qui préconisent le travail en groupes (véritables écoles de la vie), permet d'initier l'enfant à assumer des responsabilités au sein du groupe restreint (meneur, animateur, rapporteur des travaux, initiation à la prise des notes), puis au sein de la classe (prise de parole en face du groupe classe). En même temps, en jouant un rôle dans la gestion de son petit groupe, l'enfant se discipline et apprend à tenir compte de la présence des autres et à se sentir responsable. Il prend beaucoup d'initiatives et devient plus créatif.

.....
4 - Répertoire Méthodologique sur les Techniques d'organisation et d'enseignement dans les grands groupes, CONFEMEN, Dakar, mars 1991.

5 - Journées pédagogiques au Cameroun 1992-1993. Animation pédagogique, Pitoa, 28, 29 et 30 octobre 1998
Nouveaux programmes des Écoles Normales d'Instituteurs de l'Enseignement Général.

Il s'agit également dans le cadre de cette pédagogie, d'inciter les enseignants à accepter de partager quelques-unes de leurs responsabilités avec leurs élèves, celles concernant la gestion matérielle et pédagogique de la classe par exemple. En responsabilisant davantage leurs élèves, en les rendant actifs dans des groupes restreints où ils se font confiance, les enseignants économisent un peu de leurs énergies face au très grand nombre de leurs élèves. Ils deviennent alors des animateurs de la classe, des guides, des conseillers, des coordonnateurs des activités et les élèves, se sentant en confiance, produisent plus au lieu de développer de la passivité et de tout attendre du maître. Ils apprennent en jouant.

En effet, il serait aujourd'hui erroné de croire que le maître reste le seul dépositaire du savoir dans sa classe. C'est pourquoi les enseignants doivent croire en la capacité de leurs élèves à contribuer à la bonne marche de la classe par des apports divers et variés.

1 - LA GESTION DES GRANDS GROUPES AU CAMEROUN.

Les classes à fort effectif ont toujours été préoccupantes pour les autorités chargées de l'éducation dans notre pays. C'est ainsi que la gestion de ces classes à effectif élevé a donné lieu à la mise en place d'un certain nombre de mesures dont **la mi-temps** ou **le double flux**. Il s'agit de répartir les élèves d'un même niveau en deux cohortes de telle sorte que chacune d'elles occupe la salle de classe pendant une partie de la journée (matinée ou après-midi) avec **un maître**. Ces deux cohortes occupent la salle de classe par alternance et par semaine. C'est ainsi que la cohorte ayant occupé la salle de classe dans la matinée pendant la semaine A ne l'occupera que dans l'après-midi pendant la semaine suivante B. Il en est de même de l'autre cohorte. Cependant il est constaté qu'il y a de légères pertes de temps et c'est pourquoi les cohortes qui fonctionnent pendant les après-midi doivent avoir classe les samedis matin pour récupérer quelques heures de cours.

En plus, pour l'encadrement des élèves, on a fait recours **aux maîtres dits des parents ou bénévoles** dont le salaire est supporté par les parents. Il s'agit d'une catégorie de personnel recruté sur le tas et qui, le plus souvent, n'a reçu aucune formation professionnelle; les diplômes académiques exigés allant du Certificat d'Études Primaires Élémentaires au Baccalauréat. Leur proportion atteignait 30 à 60% dans certaines circonscriptions scolaires. Ici, seuls la volonté du postulant et son souci d'enseigner l'animent. Les salaires de ce personnel connaissent beaucoup d'irrégularités. Outre le fait que ces salaires ne sont payés que pendant les neuf mois de l'année scolaire, leurs montants varient d'une école à l'autre, au gré de la bourse ou surtout du dynamisme de l'association des parents d'élèves de l'établissement concerné s'il en existe une. Dans ce cas, il est évident que la qualité du travail fourni ne peut être que douteuse.

Ces diverses dispositions ont été prises dans l'espoir de décongestionner les salles de classe, d'alléger la tâche des enseignants en place. Malgré cela, les

Pédagogie pratique



salles de classe ont continué à recevoir de nombreux enfants, d'où des effectifs de plus de 100, voire 150 élèves et plus; ce qui constitue une énorme charge pour le maître qui connaît lui aussi des conditions de travail souvent précaires (absence de matériel didactique par exemple).

Malgré les prescriptions du Ministre de l'Éducation Nationale visant à faire réduire les effectifs dans les classes, un tour dans nos écoles nous fait vivre une autre réalité. Des enfants assis à même le sol, en raison du trop plein des classes. Les tables-bancs fabriquées pour deux élèves sont généralement occupées par trois, quatre ou même cinq élèves avec tout ce que cela comporte sur le plan discipline en classe, et surtout de la qualité du travail. Les enseignants, dans leur souci d'assumer au mieux leurs responsabilités, se fatiguent très rapidement dans ces conditions de travail. On constate également que les structures scolaires mises en place dans les plans d'urbanisme sont très vite dépassées.

2 - La pratique de la pédagogie des grands groupes

Selon le thème de la leçon, il est recommandé à l'enseignant de solliciter un peu plus la participation des élèves en leur donnant l'occasion de travailler en petits groupes au lieu de leur présenter une leçon magistrale sans être sûr qu'il atteindra l'ensemble de ses élèves. En effet, il est constaté que dans un grand groupe, lorsque c'est la pédagogie frontale qui domine, seuls les élèves placés près du maître suivent la leçon, ceux se trouvant à l'arrière de la classe se contentent de suivre passivement s'ils ne sont pas en train de faire autre chose, contraignant ainsi le maître à crier, à passer la plupart de son temps à s'occuper des problèmes de discipline. Par contre, lorsque les enfants sont formellement sollicités pour travailler en groupes restreints, la production est abondante et riche. Il s'agit pour les enfants de réfléchir sur le thème qui leur est soumis, de s'enrichir mutuellement en se partageant les idées; en demandant à l'un d'eux d'animer les débats (meneur du groupe qui peut d'ailleurs être choisi par ses pairs), tandis que l'autre consigne les idées-maîtresses de leur cogitation commune sur du papier, sur une ardoise ou sur tout autre support. Il s'agit de les initier à assumer des responsabilités dans le groupe, à la prise des notes et à leur présentation devant le groupe-classe.

Première étape:

Le maître invite ses élèves à se mettre en sous-groupes. Les élèves peuvent se regrouper par proximité, par hasard, suivant les disciplines, avec l'aide du maître qui, connaissant mieux que quiconque ses élèves, peut les aider à s'installer.

Deuxième étape:

L'enseignant soumet alors à la classe entière le travail à faire en donnant des consignes précises afin d'éviter des pertes de temps et des dérapages. Il précise la durée de la tâche à réaliser. Pour que l'ordre puisse régner dans les équipes et pour que tout le monde participe et apporte sa contribution au résultat attendu, il

peut aider les élèves à se choisir un responsable, un rapporteur, un gardien du temps si possible. Ces responsables peuvent aussi être choisis par les élèves eux-mêmes. C'est l'occasion de responsabiliser les turbulents pour canaliser leurs énergies, et les élèves les plus doués afin qu'ils entraînent leurs camarades. Il s'agit de promouvoir l'esprit de la promotion collective tout en renforçant l'entraide et la solidarité; toutes choses qui peuvent créer une bonne atmosphère de travail en classe.

Troisième étape:

Les élèves réfléchissent sur le thème qui leur a été soumis. Ils s'échangent des idées, débattent, font une petite mise en commun, le rapporteur prenant note.

Quatrième étape:

Il s'agit ici de procéder à la mise en commun des idées émises par toutes les équipes. A la suite de la présentation de l'apport de chaque équipe par son rapporteur, il y a échange et enrichissement par la classe entière. La synthèse de ces idées constitue l'essentiel à retenir sous forme de résumé par toute la classe. L'enseignant dans cette situation joue le rôle de guide, de personne-ressource, d'animateur de sa classe. Il veille à ce que les rôles varient dans les sous-groupes et quelque fois selon les disciplines. Mais il retiendra que **la règle d'or du travail en équipe est de ne jamais faire faire en groupe un travail qui peut mieux se faire isolément.**

En travaillant en petits groupes, mieux, en réfléchissant ensemble en groupes restreints, les enfants, souvent entassés en classe sans possibilité de prendre la parole, trouvent une occasion propice d'exploser et d'exprimer leurs idées relatives à un sujet de réflexion soumis au sous-groupe sans avoir peur de s'adresser à toute la classe. Toutes ces innovations ont pour objectif premier d'améliorer la qualité de l'éducation et de placer l'enfant au centre de toute l'activité pédagogique tout en privilégiant sa propre production.

3. Manifestation concrète de la réussite.

Dans les classes où cette pratique est utilisée, les productions d'enfants sont variées. Il y a plus d'échanges constructifs en classe. Les enfants travaillent bien en petits groupes et on constate que naissent de plus en plus des leaders, des meneurs qui peuvent rapidement devenir les auxiliaires du maître.

Dans les séminaires organisés à l'intention du personnel enseignant en cours d'emploi, c'est le travail en équipes qui est aujourd'hui privilégié, l'objectif étant de leur faire découvrir, par la pratique, les vertus du travail en groupes et de leur insuffler ainsi l'idée de faire autant avec leurs élèves en classe chaque fois que faire se peut. En effet, il ne s'agit pas à tout prix de faire travailler les élèves en petites équipes mais de les solliciter seulement lorsque le sujet de la leçon s'y prête. L'expérience a montré que les longs exposés présentés au cours des rencontres pédagogiques endorment plus qu'ils ne suscitent l'activité des participants; ce que produisent également en classe les leçons abstraites et longues. Par contre, chaque

fois qu'on a eu à faire travailler les élèves autrement que par une longue écoute attentive du maître, l'on a constaté leur engouement à la tâche. En petits groupes, on a également constaté que la prise de parole devient aisée, que la participation est vraiment active, que l'esprit d'entraide et de solidarité se développe au détriment de l'individualisme et de l'esprit d'une compétition pas toujours saine. C'est pour les aspects positifs que recèle le travail en équipe sans négliger les potentialités individuelles que nous avons recommandé la pratique de la pédagogie des grands groupes qui permet de dédramatiser la situation des classes à effectif élevé. Il est vrai, cela nécessite du maître un peu plus d'initiatives dans la gestion de l'espace-classe et de son emploi du temps. Ces difficultés inhérentes à toute innovation ne sont rencontrées qu'au début de l'expérience.

Il est vrai, lorsque les premières interventions portant sur ce thème ont été faites en 1992 -1993 dans les séminaires provinciaux, les participants se sont posés la question de savoir si la pratique de la pédagogie des grands groupes n'était pas une manière détournée pour empêcher les décideurs à construire plus de salles de classe et à former plus de maîtres pour résoudre le problème des classes surchargées. Mais la longue récession économique a poussé les enseignants à comprendre qu'en attendant des lendemains meilleurs, il fallait apprendre à gérer autrement les grands effectifs au lieu de s'enfermer dans la routine, en travaillant avec 100 voire plus d'élèves comme si la classe n'en contenait que 50.

En mettant en pratique cette pédagogie, les enseignants ont découvert que les enfants ont l'impression de jouer alors qu'ils sont en train d'apprendre beaucoup de choses. Certains maîtres ont déclaré avoir découvert dans cette pratique un moyen pour eux de mieux impliquer les élèves dans leurs tâches quotidiennes et de prendre un peu de répit (6).

Dans les classes à effectif élevé, l'une des difficultés des maîtres est le poids de la correction des devoirs et des cahiers d'enfants. Pourquoi ne pas compter sur les élèves pour mener certaines activités d'évaluation pour alléger la tâche du maître? Pourquoi ne pas essayer cette **dictée de groupes** telle que décrite dans un numéro de la revue "Diagonales" ? (cf. annexe).

.....
6 - Animation pédagogique, Pitoa, 28, 29, 30 octobre 1998, P.7.

B - LA FORMATION ET L'UTILISATION DES INSTITUTEURS VACATAIRES.

1 - Genèse du problème.

Le Cameroun, jusque vers les années 1980, était dans le peloton de tête des pays d'Afrique au Sud du Sahara à fort taux de scolarisation. La survenue de la crise économique doublée du vent de libéralisation politique des années 90 et toutes les conséquences qui en ont résulté comme les désordres sociaux, ont eu pour effet pervers, l'accentuation de cette crise économique. Dès lors, le pays devait se serrer la ceinture et peu s'en est fallu qu'il faillît aux missions régaliennes dévolues à tout État comme la sécurité des citoyens, l'accès à l'éducation, aux soins de santé primaires, etc... C'est dans ce contexte qu'il a été observé un ralentissement quasi asphyxiant du fonctionnement des services de l'appareil étatique. Nous citerons à titre illustratif: le non paiement des salaires des fonctionnaires pendant deux mois successivement (octobre et novembre 1993), la baisse drastique des salaires des fonctionnaires, le cumul des arriérés de paiement de la dette extérieure de l'État vis-à-vis des bailleurs de fonds comme des opérateurs économiques internes, le gel des recrutements dans la fonction publique, le licenciement des personnels de l'État, le gel des formations et la fermeture de fait de presque toutes les structures de formation des personnels techniques dont a besoin l'État. C'est dans cette dernière catégorie que se situent les Écoles Normales d'Instituteurs chargées de former les enseignants destinés à l'enseignement de base au Cameroun.

2 - Fermeture des Écoles Normales d'Instituteurs:

A la suite de l'accentuation de la crise économique comme ci-dessus rappelé, période qui coïncidait d'une part avec la fin de l'exécution du VIème plan quinquennal de développement économique et social du Cameroun et dont les prévisions en recrutement d'enseignants pour l'enseignement de base n'avaient été satisfaites qu'à 40% (formation et recrutement de 9199 enseignants sur 19 385 de prévus), et la tenue de la Conférence mondiale de l'Éducation Pour Tous à Jomtien de 1990 d'autre part, les Écoles Normales d'Instituteurs avaient été fermées. La raison était toute simple: à l'instar de toutes les autres structures de formation des personnels de l'État, le produit issu des Écoles Normales ne pouvait plus être recruté par ce même État.

Cette situation qui a duré presque une demi douzaine d'années (puisque les Écoles Normales n'ont recommencé la formation qu'en 1996) a eu pour conséquence un déficit de l'ordre de 15000 enseignants. Entre temps, la population scolarisable s'est accrue.

Pendant cette période de gel de la formation et des recrutements, plusieurs propositions ont été faites par les organismes internationaux comme la Banque

Mondiale aux fins d'amener le Gouvernement à dépenser moins pour la formation des personnels.

Les postulants à toute formation assurée par l'État devraient supporter quelques frais de fonctionnement de l'école de formation, au lieu de bénéficier d'une bourse d'étude comme par le passé. Toutefois l'État, de par ses missions, continuera à supporter l'essentiel des autres frais de formation certes, mais ne recrutera plus tout ou partie des personnels au terme de leur formation. Le désengagement de l'État prôné par les institutions financières internationales était désormais considéré comme un élément nécessaire à la création d'une dynamique où le secteur privé plus performant aurait son mot à dire dans la création des emplois et le fonctionnement des services.

Mais c'était sans compter avec la situation particulière qui est celle du secteur social en général et de l'enseignement de base en particulier.

Tableau 4: Évolution de la scolarisation au cycle primaire avant 1990

Années	Effectifs des		Ratio M/É	Évolution des effectifs des			
	Maîtres	Élèves		Élèves	%	Maîtres	%
1986	23 057	1128559	1/49	51219	4%	1 195	5%
1987	24 897	1207806	1/48	79247	6%	1 840	7%
1988	25 185	1269674	1/50	61868	5%	288	
1989	26 500	1333320	1/52	63653	5%	617	2%

3 - Pénurie d'enseignants dans le système éducatif camerounais.

Au cours des **États Généraux de l'éducation** tenus en mai 1995, les constats suivants ont été faits (7):

a) - Enseignement maternel et primaire:

+ de 2000 000 élèves
24 000 enseignants;
7 200 établissements

Pénurie: + de 10 000 enseignants.

b) - Enseignement secondaire général.

332 628 élèves;
361 établissements;
8 974 enseignants.

Pénurie: 1 021 enseignants.

c) - Enseignement secondaire technique et professionnel:

59 120 élèves;
208 établissements post-primaires (Section Artisanale Rurale, Section Ménagère);

56 Collèges d'Enseignement Technique Industriel et Commercial);

30 Lycées techniques

4 129 enseignants

Pénurie: 748 enseignants, toutes disciplines confondues.

Dans l'enseignement secondaire général et technique, si le déficit en

.....
7- États Généraux de l'Éducation, rapport général, P. 58 - 59.

personnel a continué à se faire sentir malgré le fonctionnement à peu près normal des Écoles Normales Supérieures, la situation est devenue alarmante dans le secteur de l'éducation de base. Le dégraissage des effectifs de la Fonction Publique sans distinction de secteur a aggravé la pénurie en enseignants.

En effet de 1/50 vers les années 80, le ratio maître /élèves est passé à 1/55 en 1991; des études prospectives le situaient à 1/71 en 1995 pour un déficit de 10756 enseignants. Ces ratios contrastaient étrangement avec les recommandations de Jomtien qui prescrivait **une éducation de base de qualité pour tous en l'an 2000**; recommandations qui incluaient non seulement la quantité, mais également la qualité. Le Cameroun voguait par conséquent à contre courant.

4 - Tentatives de solution.

En dépit des recommandations de Jomtien, les contraintes de l'Ajustement Structurel exigeaient le maintien d'une masse salariale du personnel de l'État égale ou surtout inférieure à l'existant d'alors. Ainsi, afin d'essayer de résoudre l'épineux problème de l'enseignement de base, on a eu recours à des tentatives de solutions:

a) - En plus de la solution prise par **les communautés de recruter des maîtres bénévoles** dont nous avons parlé plus haut, le gouvernement a d'abord programmé en 1992, la formation et l'intégration à la fonction publique de 500 agents de l'État et contractuels d'administration. Ces personnels qui émargeaient déjà dans le budget de l'État n'allaient connaître qu'un redéploiement interne au sein de l'administration, sans surcroît de salaire en tant que tel. L'appel d'offres lancé n'a pas pu satisfaire les besoins exprimés, puisqu'il n'y aura eu que 400 candidatures sur les 500 postes disponibles!

b) - En attendant que la croissance économique refasse surface et se stabilise, ce qui amènerait à la reprise des recrutements dans la fonction publique, le Ministère de l'Éducation Nationale a opté pour une situation médiane à savoir: **recruter du personnel enseignant formé et pris en charge par l'État sur le budget de fonctionnement du Ministère de l'Éducation Nationale** sans pour autant augmenter l'assiette de budget consacrée aux salaires des personnels de l'État suivie de très près par les bailleurs de fonds. Ce personnel temporaire, remplacerait progressivement les maîtres des parents. Ainsi sont nés les **Instituteurs Vacataires**, comme il est dit dans le dictionnaire français le Petit Robert: "le vacataire est une personne affectée à une fonction précise pendant un temps déterminé". (Cf. Interview du Ministre d'État en annexe).

5 - Formation professionnelle:

Modalités de recrutement dans les Écoles Normales:

Le concours de recrutement est ouvert aux jeunes camerounais sans distinction de sexe âgés de 17 ans au moins.

Niveau de base	Durée de la formation	Diplôme préparé
Brevet d'Études du Premier Cycle (B.E.P.C)	3 ans	Certificat d'Aptitude Pédagogique d'Instituteur de l'Enseignement Maternel et Primaire(CAPIEMP)
Probatoire	2 ans	Idem
Baccalauréat	1 an	Idem

Malgré ces diplômes de base requis, nous avons relevé la présence de nombreux licenciés de l'Enseignement Supérieur parmi nos élèves-maîtres dans les Écoles Normales.

Comme on peut le constater, les instituteurs vacataires reçoivent une formation initiale solide au Cameroun. Les programmes de cette formation ont été revus en profondeur par les services compétents du Ministère de l'Éducation Nationale en attendant la réouverture des Écoles de formation. Beaucoup d'innovations y ont été introduites pour permettre au nouvel instituteur d'avoir une vision assez large en matière de sciences de l'éducation: nous citerons entre autres: **l'éducation comparée, la gestion des grands groupes, les statistiques appliquées à l'éducation, les politiques éducatives et l'initiation à la recherche en éducation** devant déboucher sur la soutenance d'un mémoire sur un sujet relatif à l'éducation par tout élève-maître en fin de formation.

Si l'on s'en tient au contenu de la formation dispensée en École Normale, la compétence de l'instituteur vacataire recruté sur la base de sa formation ne ferait l'ombre d'aucun doute. Nous pensons que entre les **vacataires formés** et les **maîtres bénévoles** évoqués plus haut, la différence qu'on établirait entre leurs prestations serait celle qui existerait entre le jour et la nuit.

En effet, sur le plan de la performance, il est généralement constaté que les vacataires en service dans nos écoles donnent les meilleurs résultats aux examens. Cela ne s'expliquerait autrement que par leur bonne formation, leur goût du travail malgré les difficultés qui sont les leurs. Par exemple, les meilleurs candidats dans le

département des Bamboutos en 1998-1999 au concours d'entrée en classe de 6ème et au C.E.P.E. sont ceux tenus par un instituteur vacataire qui a été solennellement félicité par le sous-préfet de la localité lors de la proclamation des résultats de fin d'année.

6 - Profil de l'instituteur vacataire.

Nous avons décrit plus haut le phénomène des maîtres des parents en ce sens qu'il n'y avait aucune réglementation régissant formellement leur mode de gestion. Il n'en est pas de même des instituteurs vacataires.

Conformément à l'instruction ministérielle⁽⁸⁾ demandant le recrutement des instituteurs vacataires, il est stipulé que les candidats doivent entre autre être titulaires du (CAPIEMP), être originaires du département dans lequel ils sollicitent leur recrutement, ceci pour tenter de limiter les difficultés liées à leur gestion (logement, déplacement, etc).

7 - Gestion des Instituteurs Vacataires.

La gestion des Instituteurs vacataires constitue l'amorce de la décentralisation. C'est un personnel contractuel à durée déterminée mais renouvelable.

a) Recrutement:

Chaque année, sur la base des besoins exprimés par les responsables de l'Éducation Nationale depuis le terrain, et compte tenu des disponibilités budgétaires réservées à cet effet, le Ministre d'État chargé de l'Éducation Nationale décide du nombre d'instituteurs vacataires à recruter dans chaque département.

“Les candidats sont recrutés sur examen libre du dossier par une commission de sélection présidée par le Délégué départemental de l'Éducation Nationale à laquelle prennent part les inspecteurs d'arrondissement de l'enseignement primaire, maternel et normal”.

Cette procédure ne se fait pas sans difficultés étant donné les multiples pressions sociales signalées ici et là. C'est dire que les modalités de recrutement de ce personnel restent un sujet de préoccupation. Elles méritent en effet d'être précisées. Faudrait-il désormais les recruter sur la base de la régularité des efforts fournis pendant la scolarité, autrement dit, privilégier les meilleurs élèves-maîtres à la fin de la formation? Dans quelle proportion? Ou organiser un concours de recrutement à l'échelon national après la formation? Telles sont quelques-unes des interrogations qui peuvent faire l'objet d'une profonde réflexion. En attendant, des milliers de candidats se présentent chaque année au concours d'entrée dans les Écoles Normales.

b) Prise en charge financière:

La nouvelle recrue est payée localement; ce qui suppose que tout manquement pourrait être immédiatement répercuté sur son traitement salarial. Ce mode de gestion

devrait permettre une efficacité réelle de l'agent puisque le lien est formellement établi entre le service rendu et les appointements.

8 - Instruction Ministérielle du 09 août 1996.

A la fin de chaque mois, après présentation de l'état des services rendus par le Directeur de l'école ou par l'Inspecteur de l'Enseignement Primaire et Maternel, et en l'absence d'un rapport indiquant que l'enseignant a présenté des manquements, il est établi, au chef-lieu du département, un bon de paiement du salaire mensuel de l'instituteur vacataire.

Comme toute innovation, des zones d'ombres subsistent encore quant à l'application rigoureuse des instructions et à la célérité dans le paiement des salaires de tous (cf. Interview du Ministre d'État en annexe.)

8 - Impact du recours aux instituteurs vacataires.

a) - Sur le plan économique:

Cette formule a permis de réduire le nombre de chômeurs en cette période de gel des recrutements dans la fonction publique camerounaise. Elle permet d'installer un tant soit peu renchérissement du produit issu des écoles normales primaires. L'offre devient quelque peu égale voire inférieure à la demande exprimée conjointement par les secteurs public et privé.

Depuis le lancement de l'opération en 1996, plus de **7985 enseignants** ont été recrutés; pour une masse salariale de près de 500 millions de FCFA après la dernière augmentation de 20% qu'a connue leur salaire. Lorsqu'on connaît le degré de pauvreté dans lequel baignent nos populations, cela constitue une bouffée d'oxygène non négligeable injectée dans le secteur économique. Comme le déclare le Ministre d'État chargé de l'Éducation Nationale, "ces vacataires dans certaines parties du pays sont devenus majoritaires dans notre système"(10). Notons que si en 1996 le salaire de l'instituteur vacataire était de 40 000 Francs CFA, il est de 60 000 Francs CFA depuis la rentrée scolaire 1998-1999.

En outre, la réoccupation des infrastructures des Écoles Normales qui connaissaient une dégradation avancée lors de la période de gel des formations, aide à la conservation de ce patrimoine de l'État réalisé avec les revenus du contribuable camerounais.

b) - Sur le plan pédagogique:

Grâce à la formation initiale reçue, l'instituteur vacataire contribue à l'amélioration de la qualité des enseignements. Ce qui participe de l'une des exigences de Jomtien.

c) - Sur le plan social:

Le recours aux instituteurs vacataires a permis d'amortir la marginalisation de certaines zones dont les écoles étaient presque fermées, ou qui ne pouvaient plus bénéficier de l'ouverture d'une nouvelle école, faute d'enseignants.

10 - Éducation 2000. Revue mensuelle de réflexion, de documentation et de recherche en éducation, N° 2, mai 1999, P.15.

Grâce au maintien et ou à l'extension de la carte scolaire, l'analphabétisme recule et l'expression personnelle des citoyens renforcée. Un plus grand accès à l'éducation et à une éducation de qualité est ainsi amorcé.

Cette opération a permis de réduire quelque peu le déficit en enseignants dans le secteur public, de même que le phénomène des classes pléthoriques et d'améliorer de ce fait les conditions de travail de certains enseignants. Le secteur privé dispose désormais sur le marché du travail des enseignants de qualité pouvant être recrutés.

9 - Les raisons du succès de nos réalisations.

Comme nous l'avons indiqué dans la description, la pédagogie des grands groupes a été adoptée dans notre système pour répondre au choix des responsables de l'éducation qui souhaitaient que face à l'évolution vertigineuse des effectifs, il fallait mettre en place des méthodes pédagogiques qui placeraient l'enfant au centre de toute activité pédagogique. Il a fallu rendre nos classes plus actives en responsabilisant beaucoup plus les élèves. En plus, ayant pris une part active dans la recherche commandée par la CONFEMEN, il nous est apparu légitime de mettre en pratique les résultats obtenus.

Nos enseignants qui sont les garants de la qualité de l'éducation en classe se sont intéressés au projet, d'où leur soif de savoir plus et de se lancer dans cette manière de travailler qui répond d'ailleurs dans une certaine mesure à des valeurs de notre société, à savoir la solidarité, l'entraide, la coopération, etc. (11).

Les jeunes camerounais ont grandement besoin d'une formation professionnelle et d'un emploi en cette période de récession économique. C'est pourquoi, malgré le coût de la formation à l'École Normale (12) et les difficultés à se faire recruter, des milliers d'entre eux frappent chaque année aux portes des Écoles Normales.

Le recrutement des instituteurs vacataires a non seulement permis de résorber dans une certaine mesure le chômage des jeunes diplômés, mais a également permis de réduire la pénurie en enseignants, d'où le succès qu'a connu cette réalisation. Il reste cependant des points relatifs à leur gestion sur lesquels nous reviendrons plus loin.

.....
 11 - Chantiers d'innovation pédagogique:

Provinces du Nord et de l'Adamaoua, année scolaire 1998/1999
 P.4, 5, 8,9,10.

12 - La formation est devenue payante dans les ENIEG depuis 1996:
 60 000 FCFA en 1ère année BEPC, 35000 FCFA en 2ème année
 et 30 000 FCFA en 3ème année.

60 000 FCFA en 1ère année Probatoire, 35 000 FCFA en 2ème année.
60 000 FCFA en année de Baccalauréat.

IV - LECONS A TIRER ET PRATIQUES TRANSFÉRABLES.

Les expériences qui ont été les nôtres sont en train de faire du chemin.

La pédagogie des grands groupes nous a permis:

- de varier le mode de gestion des classes à effectif élevé en donnant aux élèves et aux maîtres l'occasion de découvrir une autre dimension des échanges en classe: échanges élèves/élèves, échanges maître/élèves et élèves/maître;

- de faire comprendre que les grands groupes ne constituent pas une fatalité et que les enseignants doivent dédramatiser cette situation et l'accepter telle qu'elle se présente tout en laissant aux décideurs le soin de rechercher d'autres solutions pour améliorer les conditions de travail des enseignants dans les écoles qui font face à ce phénomène;

- de rendre nos classes beaucoup plus actives en tentant d'associer chaque fois que faire se peut les élèves à toute activité scolaire;

- d'éveiller nos élèves en créant en eux le goût du travail en groupe;

- de rendre nos élèves beaucoup plus intéressés au travail de recherche, en vue d'apporter du matériel didactique pour les leçons (exploitation de la technique du projet d'activité, par exemple);

- de lutter contre la routine et de bénéficier des apports de tout un chacun par la variété de mise en sous-groupes (reconstitution des sous/groupes selon les activités, car les sous-groupes ne sont pas toujours constitués des mêmes élèves),

- d'entraîner les passifs à la prise de parole et les autres à ne pas la monopoliser, ce qui crée des échanges fructueux tout en améliorant les relations entre les élèves ;

- aux élèves d'apprendre à assumer des responsabilités dans les équipes : meneur, rapporteur, gardien du temps, etc.

- d'utiliser au mieux l'énergie des turbulents, des agités au profit de toute la classe et de bénéficier de l'apport des plus doués.

- les enseignants ont appris et apprennent encore à jouer le rôle d'animateurs de leurs classes, en organisant les équipes de travail et en y lançant de temps en temps un coup d'œil pour orienter ou pour relancer la réflexion sur un sujet.

Après étude et essai de mise en pratique des techniques de gestion des grands groupes, des enseignants ont déclaré avoir découvert en elles des stratégies d'économie de leurs énergies en classe tout en faisant travailler davantage les élèves.

S'agissant du volet formation et utilisation des instituteurs vacataires, nous avons souligné que leur utilisation nous a permis de rouvrir en campagne certaines écoles fermées pour manque d'enseignants .

Leur moindre coût, par rapport à celui des instituteurs fonctionnaires, a permis le recrutement d'un grand nombre des jeunes sortis des ENIEG (voir tableaux en annexe).

Nous avons mis sur le marché du travail un personnel qualifié pouvant servir aussi bien dans le secteur public que privé. Leur recrutement à l'échelon local est un pas vers la décentralisation tant souhaitée pour certains aspects du système éducatif. Une voie a ainsi été ouverte dans la résorption du chômage des jeunes diplômés camerounais. Malgré les conditions de travail et de gestion financière souvent très difficiles, les demandes de recrutement sont très élevées dans nos Délégations Départementales de l'Éducation Nationale.

V - POINTS SUR LESQUELS ON DOIT TENIR COMPTE POUR OBTENIR UN PEU PLUS DE SUCCÈS.

a) En ce qui concerne la pédagogie des grands groupes

Les enseignants doivent rechercher davantage les voies et moyens de gérer au mieux les difficultés que leur présentent les grands groupes. Ils doivent avoir de la volonté et de la persévérance dans l'effort. Des nombreux séminaires sur ce thème doivent encore être organisés à leur intention. En effet, ce sont les enseignants qui peuvent être à l'origine du succès ou de l'échec de toute entreprise à l'école.

Les responsables chargés de leur supervision pédagogique doivent renforcer leur savoir-faire dans ce domaine.

En acceptant de réduire les cours magistraux et de privilégier la concertation et les expérimentations, ils contribuent à former des enfants responsables. Valoriser les apports des élèves tout en les motivant à mieux faire malgré les conditions dans lesquelles ils évoluent, tel doit être leur leitmotiv.

Faire accepter l'expérience en la mettant en pratique lors des rencontres pédagogiques. Éviter de l'imposer à tout prix, mais en faire découvrir, avec patience, les bienfaits. En effet, l'innovation n'est jamais acceptée de prime abord. Pour certains les seuls remèdes au problème des grands groupes sont la construction et l'équipement de plusieurs salles de classe, l'utilisation effective de tous les instituteurs formés; mais les contraintes budgétaires constituent bien un handicap à surmonter, et ce n'est pas pour demain que les conditions de travail seront idéales dans nos écoles. Il est vrai, l'amélioration des conditions de travail, l'équipement des salles de classe en mobilier mobile, en matériel didactique sont aussi des impératifs pour plus de réussite.

b) Pour les instituteurs vacataires.

Le contrat des premiers engagés n'est pas encore à son terme échu. Étant donné les performances constatées auprès des premiers recrutés, il est envisagé une amélioration de leur statut. La revalorisation de leur traitement salarial a commencé au cours de l'exercice budgétaire 1998-1999 comme indiqué plus haut. On devrait aboutir soit à leur titularisation ou à l'établissement d'un contrat de travail définitif. Ce qui leur permettrait de prétendre à certains avantages sociaux accordés aux travailleurs : assurance - maladie, prestations familiales, retraite etc...

En tout état de cause, des mesures devraient être envisagées pour assurer à ce personnel une stabilité dans le corps des personnels de l'Éducation Nationale. À cet égard, on éviterait de retomber par exemple dans le mode de gestion hypercentralisée qui comporte des inconvénients parfois paralysants pour le système.

À l'opposé, on éviterait le mode de paiement actuel des salaires des vacataires qui les clochardise à la limite. En effet, l'insuffisance des liquidités de certains postes financiers fait accuser plusieurs mois d'arriérés de salaire à certains d'entre eux, ce qui du même coup hypothèque leur rendement.

En dernière analyse, il serait souhaitable que les autorités assurent aux vacataires une situation stable dans une formule de gestion décentralisée permettant d'allier service rendu-traitement-efficacité et perspective de carrière ou les intégrer dans la Fonction Publique. C'est d'ailleurs le souci du Ministre d'État chargé de l'Éducation Nationale qui déclarait dans l'interview signalée plus haut: **“Et à cause de la non titularisation de ces jeunes, nous risquons d'avoir des problèmes sociaux. Autant les intégrer purement et simplement”**.

VI. DÉFIS NON ENCORE RELEVÉS.

Si la pédagogie des grands groupes et la formation et l'utilisation des Instituteurs vacataires ont connu des “avancées” significatives, force est de reconnaître que le système éducatif camerounais en général et au niveau de l'enseignement de base en particulier connaît des nombreux défis pour lesquels des solutions ne sont pas encore trouvées. Nous citerons entre autres:

1 - La scolarisation et particulièrement la rétention de la jeune fille à l'intérieur du système scolaire jusqu'à l'âge nubile dans les régions islamisées du grand “NORD” CAMEROUN: les mariages précoces et forcés des jeunes filles à peine pubères de ces régions aggravent la sous-scolarisation des enfants d'âge scolaire en général et le phénomène de l'analphabétisme chez les femmes en général avec toutes les conséquences que cela comporte.

2- La scolarisation des groupes sociaux marginaux: les Pygmées ou Baka en zone de forêt, les Bororo en zone de savane, les Arabes Choas, les peuplades du “Bec de canard” dans la vallée du Logone. Elles ont socialement un élément commun, leur

symbiose avec la nature. Il s'agit des groupes qui pratiquent la transhumance, ou qui pratiquent la chasse ou s'adonnent à la pêche. Il faudrait trouver un type d'école qui tienne compte de leur mode d'existence étant donné qu'ils sont perpétuellement en déplacement, afin de répondre tant soit peu à l'offre d'éducation pour tous, tel que recommande la nouvelle loi d'orientation de l'éducation au Cameroun qui rend l'enseignement primaire obligatoire.

3 - La multiplication et l'équipement des établissements d'enseignement technique.

4 - La formation des professeurs d'ateliers pour l'enseignement technique.

5 - La réduction des ratios maîtres/élèves et élèves/salle de classe.

6 - La construction et l'équipement d'un grand nombre d'écoles primaires et secondaires.

7 - La dotation de l'ensemble des écoles en personnel enseignant qualifié et suffisant.

8 - La mise à disposition du matériel didactique surtout le manuel scolaire qui est encore rare dans certaines écoles des campagnes.

ANNEXES

MINISTERE DE L'EDUCATION NATIONALE
DELEGATION PROVINCIALE POUR LE NORD
INSPECTION PROVINCIALE DE PEDAGOGIE
ENSEIGNEMENT PRIMAIRE MATERNEL & NORMAL

REPUBLIQUE DU CAMEROUN
PAIX - TRAVAIL - PATRIE

ANIMATION PEDAGOGIQUE

La Pédagogie des grands groupes



ENIEG DE PITOA

28, 29 & 30 OCTOBRE 1998

CENTRE DE RESSOURCES DE GAROUA

ANNEE SCOLAIRE 1998/1999
Projet PASECA
Convention N° 95 008 900

Actions pédagogiques – CRG – Formation continue – 1998/1999 – composante 01

Province du NORD

RAPPORT D'ACTIVITÉS

Mme LAÏGAMAI Marie - IAEMP * - GAROUA
 Premier trimestre 1998/1999.

Pour le compte du premier trimestre 1998/1999, les activités de Mme l'IAEPM, dans le cadre des CIP, se sont déroulées de la manière suivante :

1) Calendrier des actions

18, 19, 20 novembre 1998.

. Assistance pédagogique dans les classes de CP et CE1 : observation, critique et conseils de leçons de lecture, langage.

. 21, 22 novembre 1998

. Assistance pédagogique dans les classes de CM1 : observation, critique et conseils de leçons de lecture et sciences d'observation.

23 novembre 1998

. Séance de travail avec la directrice au cours de laquelle les difficultés rencontrées dans les salles de classe, les stratégies à adopter ont été passées au peigne fin. Il a été demandé à Mme la directrice d'établir un calendrier d'animation pédagogique en fonction des difficultés recensées et des besoins exprimés par ses adjoints.

30 novembre et 1er décembre 1998

. Suite à une demande des enseignants, les journées pédagogiques des maîtres du niveau 3 avaient pour thème **“la pédagogie des grands groupes”** : comment gérer les classes à gros effectifs lors des leçons de préparation à la rédaction au CMI, enseignement de l'histoire au CM2.

2) Animations pédagogiques

Dans le cadre de l'animation pédagogique de l'école, des leçons de démonstration en langage et lecture en SIL, élocution au CE1, ont été dispensées. Il s'en est suivi des échanges d'expériences qui ont abouti à l'élaboration de fiches modèles.

3) Suivi pédagogique

Dans le cadre du suivi, les applications de la nouvelle approche pédagogique dans toutes les activités enseignement-apprentissages ont été le cheval de bataille de Mme l'IAEMP dans les salles de classe (développement de la pensée inférentielle chez les élèves).

Fait à GAROUA le 09 janvier 1999.

Marie LAÏGAMAÏ - IAEMP/GAROUA.

.....
 * IAEMP : Inspecteur d'Arrondissement de l'Enseignement Maternel Primaire.

Rapport d'activités

Marie LAÏGAMAÏ - IAEPM/GAROUA.

Deuxième trimestre 1998/1999

Pour le compte du deuxième trimestre, les activités au site de Djamboutou II "B" se sont déroulées de la manière suivante:

. Les 11, 18 et 25 janvier 1999:

Visite et séance de travail avec la directrice en vue du réaménagement de son emploi du temps pour une assistance pédagogique plus accrue auprès de ses adjoints.

Assistance pédagogique auprès des adjoints en vue de la préparation des leçons au regard de la NAP* (modèle de fiche de préparation).

Assistance pédagogique dans la cellule pédagogique de DJAMBOUTOU II (lecture au CP).

. Les 4, 10 et 23 février 1999:

Assistance pédagogique auprès de la directrice: gestion administrative et pédagogique de l'école (documents obligatoires).

Assistance pédagogique auprès des adjoints: préparation des leçons en fonction de la NAP (évaluation).

Intervention de l'IAEMP dans la cellule pédagogique de DJAMBOUTOU II "B" (leçon de sciences).

. Les 11 et 18 mars 1999.

Visite et séance de travail avec la directrice: recensement des difficultés rencontrées au deuxième trimestre et approche de solutions;

Assistance pédagogique auprès des adjoints dans les salles de classe (calcul au niveau I).

Fait à GAROUA, le 23 avril 1999.

.....
 * NAP : Nouvelle Approche Pédagogique .

**LECON COLLECTIVE/LECTURE AU CMI
 ECOLE DE DJAMBOUTOU II "B"**

Fiche de préparation

1) Identification

Ecole: DJAMBOUTOU II "B"

Classe: CMI A

Discipline: Lecture

Organisation de la classe: groupe/classe et 6 sous-groupes

Date:

Effectif: 70 élèves

Durée: 30 minutes

2) Objectif d'apprentissage:

Savoir trier des informations dans une notice.

3) Moyens:

Technique employée : **Recherche collective d'idées.**

Document utilisé : Champion en Français CMI . Livre de l'élève, page 71.

Support : Une notice de nivaquine.

Objectifs spécifiques	Activités du maître	organisation de la classe	Activités des élèves
Introduction	Questions: - que trouve-t-on dans une boîte de remède ? - comment appelle-t-on ce papier ? (propose le nom si les enfants ne trouvent pas) - quelles informations peut-on trouver dans cette notice? - où peut-on trouver d'autres notices ?	classe	Réponses possibles - les remèdes et un panier - une notice - formulent des hypothèses - donnent leurs idées
Observation	- demande à chaque élève d'observer la notice ou la boîte de conserve apportée. - demande les grands titres écrits.	classe	Réponses attendues: - Présentation - Indication - Contre indication - Mode d'emploi ou mode d'administration
Début des activités guidées	- forme les sous-groupes - distribue les notices à chaque groupe - copie les questions au tableau - répartit les questions dans les sous-groupes - donne les consignes - supervise le déroulement des activités dans les sous-groupes.	sous-groupes	désignent les secrétaires dans chaque sous-groupe. - écoutent - travaillent.

Questionnement du document	1) De quelle notice s'agit-il ? Que faut-il lire d'important? Pourquoi? 2) Pourquoi prend-on ce produit? 3) Quelles sont les personnes qui prennent ce produit ? 4) Tu dois voyager dans une zone infestée de moustiques. Que dois-tu faire ? 5) Tu as 11 ans et tu as une crise de paludisme. Combien de comprimés dois-tu prendre? Pendant combien de temps ? 6) Votre maman est enceinte et attrape le paludisme, peut-elle prendre de la nivaquine sans risque ?		- répondent aux questions attribuées. - justifient leurs réponses en indiquant dans quelle partie du document les éléments ont été trouvés.
Synthèse	- Demande à chaque secrétaire de sous-groupe de venir présenter le travail de son groupe. - Demande à l'ensemble des élèves de vérifier au fur et à mesure les informations données. Questionne l'ensemble des élèves pour obtenir la récapitulation des informations recueillies. - Écrit les réponses au fur et à mesure au tableau. Questions : - Qu'est-ce qu'une notice ? - A quoi sert-elle? - Quels sont les gros titres d'une notice ? - Pourquoi faut-il la lire attentivement? - Quels sont les éléments les plus importants à lire dans une notice?	Classe	-présentent leur travail - justifient - vérifient - commentent Ecrivent dans leur cahier les réponses.

Province du Nord

PRATIQUE PÉDAGOGIQUE

**LECON COLLECTIVE
 LECTURE AU C.P.
 ÉCOLE DE DJAMBOUTOU II "B"**

Cette leçon collective a été présentée dans le cadre des cellules pédagogiques réunissant les directeurs et les enseignants des sept écoles du secteur.

L'observation de cette séquence avait lieu dans la classe de CP de Mme KANA, Institutrice à DJAMBOUTOU II "B".

La préparation en a été faite au Centre de Ressources de GAROUA avec l'équipe provinciale, les institutrices de CP de l'école de référence, le suivi de cette préparation mis en oeuvre par Mme A. FALANG, directrice de l'école.

FICHE DE PRÉPARATION

1) IDENTIFICATION

FICHE N° 1

École : DJAMBOUTOU II "B"

Date:

Effectif : 90 élèves

Classe : CPA
 Discipline : Lecture
 Durée : 30 minutes
 Organisation de la classe : Groupe- classe et 11 sous-groupes.

2) **Objectif d'apprentissage :**

Découverte du son (*f*) dans des mots contenus dans un texte.

3) **Moyens :**

Technique employée : **Le monitorat**
 Documents utilisés: Livre unique de Français :Collection le Flamboyant p.119
 Champion en français P.30

Supports : Étiquettes, une ficelle, des dessins illustrant deux enfants en tenue de fête
 (faits par des élèves du niveau III)

4) **Déroulement de la leçon.**

Texte d'étude :

**fofana et fidèle vont à la fête.
 ils défilent devant la fanfare.
 ils fêtent le onze février.**

Objectifs spécifiques	Activités du maître	organisation de la classe	Activités des élèves
Révision des acquis	<ul style="list-style-type: none"> - Demande d'écrire selon le procédé Lamartinière : " do, vu, mi, ré " - Demande aux moniteurs de présenter leur travail et le corrige; - Demande aux moniteurs de contrôler le travail des membres de leur groupe. 	sous-groupe	Les élèves écrivent sur les ardoises. Les moniteurs présentent leur travail. Les moniteurs corrigent le travail des camarades.
Faire exprimer les élèves à partir des images et les faire lire.	Présente l'activité : "Aujourd'hui nous allons voir de nouvelles images et un nouveau son ; nous allons beaucoup parler et lire" <ul style="list-style-type: none"> - Présente les images. - Nomme les personnages, - Présente les étiquettes: fofana, fidèle. - Accroche les étiquettes sur la ficelle. Demande aux moniteurs de lire les étiquettes. Questionnement " C'est la fête du 11 février. Comment fofana est-il habillé ? et fidèle ? - Où vont-ils ? <ul style="list-style-type: none"> - Que fais-tu lorsque tu te rends à ce genre de fête ? - Que vont faire fofana et fidèle en tenue à la fête ? - Comment appelle-t-on le groupe qui joue la musique le jour du défilé ? - La fête de la jeunesse c'est quel jour ? 	groupe-classe	Les élèves écoutent. Les élèves observent. Les moniteurs lisent. Les élèves écoutent, observent et répondent. <i>fofana et fidèle vont à la fête. je défile.</i> ils défilent. la fanfare le 11 février.

Imprégnation implicite	<ul style="list-style-type: none"> - Découvre le texte caché et le lit. - Reprend le questionnement initial. - Encadre au fur et à mesure les mots-clés. - Présente et distribue les étiquettes au fur et à mesure aux moniteurs. - Accroche les étiquettes au fur et à mesure. - Demande aux moniteurs de montrer l'étiquette, de la lire et de faire lire aux camarades. 	sous-groupes	<p>Les élèves écoutent Les élèves répondent Les élèves observent.</p> <p>Les moniteurs montrent l'étiquette, la lisent et la font lire aux camarades au fur et à mesure de la découverte des mots</p>
Récapitulation.	Demande à chaque sous-groupe de présenter l'étiquette du mot prononcé.	sous-groupes.	Un des membres du groupe présente l'étiquette et la lit.
Découverte du son (<i>f</i>)	<ul style="list-style-type: none"> - Lit les mots encadrés - Quel son entendons-nous chaque fois dans les mots encadrés ? - Fais répéter (<i>f</i>) par quelques élèves - Ecrit au tableau : f, f. - Présente l'étiquette. - Accroche l'étiquette et en distribue pour la lecture. 	sous-groupes	<p>-Le son (<i>f</i>) Les élèves répètent</p> <p>Ils observent Les moniteurs lisent et font lire.</p>

*La pédagogie des grands groupes.

MODELE 2 : FICHE DE PREPARATION DE LECON ATELIER 1 : LECTURE AU CP

1) Identification.

Fiche N° : 1

Ecole: E.A. Pilote /Pitua

Classe : CP "B"

Discipline : Lecture

Organisation de la classe : groupe-classe et sous-groupes.

Thème : Etude de consonnes.

Date:

Effectif : 67. G:49; F: 18.

Durée : 30 minutes environ.

2) Objectif d'apprentissage.

Etre capable en fin de cette première séance de :

Identifier, prononcer et lire des mots-clés issus d'un texte de base contenant la consonne V

3) Moyens :

Technique employée : **le monitorat**.

Documents utilisés : Mon livre unique de français (page 60).

Supports : Texte créé par la maîtresse écrit au tableau

Etiquettes pour les groupes contenant les mots-clés.

4) Déroulement de la leçon.

Titre : La consonne V et le son (V)

Texte d'étude :

Aujourd'hui, c'est **vendredi**

Véronique est venue avec sa **voiture verte**.

Le maître arrive avec sa **valise**.

.....
* Actions pédagogiques - CRG- Formation continue - 1998/1999- composante 01

*** La pédagogie des grands groupes.**

La dictée de groupes

Un de nos collègues, à partir des techniques de groupes, a commencé de mettre au point ce qu'il appelle une dictée de groupes. Il s'agit de faire d'abord une dictée comme d'usage. Le maître peut - en fonction de ses visées - ramasser partie des copies qu'il corrigera plus tard. Il devra ensuite regrouper les élèves en équipes de niveaux (hétérogènes par exemple). Chaque groupe devra reprendre la dictée pour en discuter collectivement les termes. A l'issue de ce travail, une copie de la dictée portant les noms des membres de l'équipe sera rendue au professeur. En cas de litige, les élèves qui ne sont pas d'accord avec l'orthographe majoritaire mettront devant leur nom la graphie qu'ils ont adoptée. Pour une classe de 80 élèves avec des sous-groupes de 6 à 8 élèves, le maître corrigera 14 à 10 copies!

Ce travail allégé du professeur n'est pas le seul intérêt de la tâche : il peut faire, dans les temps normaux des emplois du temps, davantage de dictées que d'ordinaire. Ce qui est un entraînement capital pour les apprenants. Mais surtout, au niveau de ces derniers, les négociations sont serrées par le choix des termes, et la mise en commun des savoirs est réelle. En vrac, disons que l'élève dit " faible" peut ne pas faire la faute que commet l'élève dit " fort"; que la moyenne des notes attribuées est toujours nettement plus élevée que les moyennes habituelles, en particulier parce qu'on ne rencontre plus le terrible zéro qui sanctionne aussi bien, et toujours de façon négative, les efforts réels de celui qui est passé de 30 à 10 fautes! D'ailleurs les fautes commises, en grammaire notamment, se répètent, d'après l'expérience que nous avons, beaucoup moins fréquemment...

Mais, diront les sceptiques, les "forts" vont être pénalisés dans un tel système! D'abord, ce n'est pénaliser personne que d'améliorer les autres; ensuite, il n'est pas établi que ces derniers reçoivent moins qu'ils ne donnent! Et s'il n'est que de rétablir l'ancienne hiérarchie, il suffit de remettre les tables à leur place traditionnelle et de refaire une dictée traditionnelle!

D'ailleurs lors des (nécessaires) évaluations sommatives, ce système est rétabli? Toutefois, on a pu constater que, même dans ce cas, le niveau des élèves a pu monter du fait de l'aide apportée par la communauté, mais aussi par la découverte des doutes, des lacunes, des "astuces" des autres. Autant d'éléments qui entrent en compte dans la mise en confiance, la sécurisation indispensable dans tout apprentissage. C'est pourquoi les "éternels muets" y trouvent des occasions de parler, puisqu'on le leur demande, puisqu'on le leur permet. C'est parce que la mise en place correcte des techniques permet d'engager le plus grand nombre, faisant ainsi qu'il y a beaucoup moins de laissés-pour-compte.

D'après un article de la revue " Diagonales".

TRAVAUX DE RECHERCHE SUR LA PÉDAGOGIE DES GRANDS
GROUPES EFFECTUÉS PAR LES ÉLÈVES - PROFESSEURS
DE L'ÉCOLE NORMALE SUPÉRIEURE DE YAOUNDE,
"UNIVERSITÉ DE YAOUNDE I".

1 - BALEBA BALEBA Laurentine.

Impact de la pédagogie des grands groupes sur les performances des élèves en sciences d'observation : cas de quelques écoles de l'arrondissement de YAOUNDÉ I.
Mémoire de Diplôme de Professeur de l'Enseignement Normal I^{er} grade (DIPEN II).
1994, 61 pages.

2 - MBOUDA Didier.

L'exercice de l'autorité pédagogique et la discipline dans les grands groupes: cas des écoles publiques francophones de l'arrondissement de YAOUNDÉ I.
Mémoire de DIPEN II, 1998, 98 pages.

3 - MENDOME JAM Marthe.

La problématique de l'évaluation dans les grands groupes:
Cas de la rédaction au I^{er} cycle de l'enseignement secondaire général.
Mémoire de Diplôme de professeur d'Enseignement secondaire, I^{er} grade (DPES II).
1990, 128 pages.

4 - NYASSI David.

Une maladie du système éducatif camerounais:
les classes à effectifs pléthoriques dans les villes.
Cas des écoles primaires publiques de la ville de YAOUNDÉ.
Mémoire de DIPEN II, Yaoundé, ENS,
1992, 80 pages.

5 - ONANINA A.

La problématique de l'enseignement du français dans les grands groupes:
cas de la lecture appliquée dans une classe de 4^e.
Mémoire de DIPES II, Yaoundé, ENS,
1991, 96 pages.

6 - OWONA ALIMA KISITO Marie:

L'impact des effectifs pléthoriques sur les performances scolaires:
cas des établissements de l'arrondissement de YAOUNDÉ IV^e.
Mémoire de Diplôme de Conseiller d'Orientation, Yaoundé, ENS,
1997, 118 pages.

MINISTERE DE L'ÉDUCATION NATIONALE

SECRETARIAT GÉNÉRAL

DIRECTION DE L'ENSEIGNEMENT
PRIMAIRE ET MATERNEL.

REPUBLIQUE DU CAMEROUN

PAIX - TRAVAIL - PATRIE

ARRETE N° 067/C/88/MINEDUC/SG/DEPM

Portant ouverture d'un concours d'entrée
dans les Ecoles Normales d'Instituteurs.

LE MINISTRE DE L'ÉDUCATION NATIONALE,

Vu la constitution;

Vu le décret n° 92/245 du 26 Novembre 1992 portant organisation du Gouvernement, modifié et complété par le décret n° 93/132 du 10 mai 1993;

Vu le décret n° 92/248 du 27 Novembre 1992 nommant les membres du Gouvernement, modifié et complété par le décret n° 94/141 du 21 Juillet 1994;

Vu le décret n° 80 / 195 du 9 Juin 1980 portant statut des Écoles Normales;

Vu le décret n° 95 /41 du 07 Mars 1995 portant organisation du Ministère de l'Éducation Nationale;

ARRETE

Article 1er : Un concours pour le recrutement de 5 000 (cinq mille) élèves - maîtres du secteur privé, dans les Ecoles Normales d'Instituteurs, sera ouvert le 22 Septembre 1995 aux Centres ci-après; BAFOUSSAM, BAMENDA, BERTOUA, BUEA, DOUALA, EBOLOWA, GAROUA, MAROUA, NGAOUNDERE ET YAOUNDE. La répartition des places est jointe en annexe.

Article 2 : Ce concours est réservé aux jeunes gens des deux sexes âgés de 17 ans, au moins, et de 32 ans au plus, au 31 Janvier 1995, titulaires du :

a) Baccalauréat, toutes séries, ou du General Certificate of Education Advanced Level obtenu en deux matières hormis le "Religious Knowledge";

b) Probatoire, toutes séries, ou du General Certificate of Education Ordinary Level obtenu en cinq matières hormis le " Religious Knowledge";

c) Brevet d'Études du Premier Cycle ou du General Certificate of Education Ordinary Level.

Article 3 : COMPOSITION DES DOSSIERS DE CANDIDATURE.

Les dossiers de candidature, qui seront reçus complets dans les centres d'examen ci-dessus énumérés jusqu'au 31 Août 1995, comprendront les pièces suivantes:

1) Une demande, sur papier timbré, rédigée, datée et signée par le candidat lui-même, comportant:

- les noms, prénoms ainsi que l'adresse complète du candidat;
- l'établissement et le centre d'examen choisis;
- l'identification des pièces jointes.

2) Une copie certifiée conforme de l'acte de naissance;

3) Une copie certifiée conforme du diplôme.

4) Une attestation de présentation de l'original du diplôme.

5) Un extrait du casier judiciaire.

6) Un certificat médical.

7) deux fiches de renseignements.

8) Quatre photos format 4x4.

9) Un certificat de nationalité.

10) Un mandat - lettre d'un montant de cinq mille (5000) francs, représentant les frais de participation au concours et libellé au nom de Monsieur l'Agent Financier de l'établissement choisi.

TOUT DOSSIER INCOMPLET OU EN RETARD NE SERA PAS PRIS EN COMPTE.

Article 4 : HORAIRES ET MODALITÉS DES ÉPREUVES ÉCRITES.

NIVEAU	NIVEAU DES EPREUVES	DUREE	COEFF	HORAIRE	NOTE EL
BEPC	Dictée et questions	2 h	4	8h-10h	05/20
	Mathématiques	3h	5	10h30-13h30	06/20
	Epreuve de 2e langue (français/anglais)	2h	2	15h-17h	03/20
Probatoire	Explication de texte	3 h	4	8h-11h	05/20
	Epreuve de 2nde langue	2 h	2	11h30-13h30	03/20
	Mathématiques	3 h	5	14h30-17h30	06/20
BACCA- LAUREAT	Dissertation philosophique, littéraire ou de culture générale	3 h	4	8 h-11h	05/20
	Epreuve de 2nde langue	2 h	2	11h30-13h30	03/20
	Mathématiques	3h	5	14h30-17h30	06/20

La date des épreuves orales sera communiquée ultérieurement.

Article 5 : PUBLICATION DES RESULTATS

Les résultats du concours (admissibilité et admission définitive) seront publiés par communiqué de presse et de radio du Ministre de l'Education Nationale.

Article 6: Le présent arrêté sera enregistré puis communiqué partout où besoin sera.

Ampliations :

- PM (ATCR)
- SG/PR (ATCR)
- MFRA (PI)
- MINEDUC/CAB
- GOUV (Pour large diffusion)
- PREFETS
- DPEN
- ARCHIVES /CHRONO.

Fait à YAOUNDÉ, le 28 juillet 1995.

(é)

DR. ROBERT MBELLA MBAPPE

REPARTITION DES PLACES OUVERTES AU CONCOURS

PROVINCES	ECOLES NORMALES	NBRE DE PLACES
ADAMAOUA	ENI DE NGAOUNDERE	300
CENTRE	ENI D'AKONOLINGA	100
	ENI DE BAFIA	150
	ENI D'ESEKA	100
	ENI DE NGOUMOU	200
	ENI DE YAOUNDE	200
EST	ENI D'ABONG-MBANG	150
	ENI DE BERTOUA	300
EXTRÊME-NORD	ENI DE KAELE	100
	ENI DE MAROUA	250
	ENI DE YAGOUA	100
LITTORAL	ENI DE DOUALA	150
	ENI D'EDEA	200
	ENI DE NKONGSAMBA	300
NORD	ENI DE GAROUA	200
	ENI DE PITOA	150
NORD-OUEST	ENI DE BAMENDA	300
	ENI DE NKAMBE	100
OUEST	ENI DE BAFOUSSAM	300
	ENI DE DSCHANG	100
	ENI DE FOUMBAN	200
SUD	ENI D'EBOLOWA	250
	ENI DE KRIBI	100
	ENI DE SANGMELIMA	100
SUD-OUEST	ENI DE BUEA	200
	ENI DE KUMBA	300
	ENI DE MAMFE	100
TOTAL		5 000

INSTRUCTION MINISTÉRIELLE N° 041/A/43/MINEDUC/SG/DRH

Portant sur le recrutement des instituteurs vacataires et leur mode de rémunération

Dans le cadre du programme de généralisation et d'amélioration de la qualité de l'éducation de base, le Ministère de l'Education Nationale se propose, au titre de l'exercice budgétaire 1996/1997, de recruter 1549 instituteurs vacataires pour pallier l'insuffisance en personnel enseignant dans les écoles primaires de la République.

La présente instruction a pour but de préciser les conditions de recrutement ainsi que les modalités de paiement des intéressés.

A) Conditions de recrutement :

- 1°) Etre originaire du département de recrutement;
- 2°) Etre titulaire du Certificat d'Aptitude Pédagogique d'Instituteurs de l'Enseignement Général (CAPIEG);
- 3°) Jouir d'une bonne moralité;
- 4 °) Pour les anciens fonctionnaires:
 - n'avoir pas été révoqué pour faute disciplinaire lourde;
 - ne pas bénéficier d'une pension de retraite.

B) Modalités de recrutement :

Les candidats sont recrutés sur examen libre du dossier par une commission de sélection présidée par le Délégué Départemental de l'Education Nationale à laquelle prennent part le inspecteurs d'arrondissement de l'enseignement primaire, maternel et normal.

L'ouverture des recrutements doit faire l'objet d'une large diffusion. A cet effet, le DPEN (Délégué Provincial de l'Éducation Nationale) veillera à la préparation des communiqués et à leur affichage dans toutes les délégations départementales et inspections d'arrondissements primaires un mois avant la date de clôture de recevabilité des dossiers de candidature.

Le recrutement est fait sous contrat synallagmatique dont le modèle sera mis à la disposition de chaque délégué départemental pour une durée de 20 mois éventuellement renouvelable une fois et correspondant à deux années scolaires normales. Ce contrat sera dûment signé par le délégué départemental agissant au nom du Ministre de l'Éducation Nationale et le contractant bénéficiaire.

Les dossiers de recrutement institués à cet effet seront déposés à la Délégation départementale de l'Éducation compétente.

Ils comprendront :

- 1°) une demande timbrée à 500 F;
- 2°) une copie du diplôme (CAPIEG);
- 3°) un extrait du bulletin N° 3 de casier judiciaire,
- 4°) une copie d'acte de naissance,
- 5°) un certificat de domicile des parents,
- 6°) un curriculum vitae.

C) Modalités de paiement.

Les crédits destinés au paiement des vacataires sont inscrits au budget de l'État et domiciliés dans chaque Chef-lieu de département sous la gestion du Délégué Départemental de l'Éducation Nationale (DDEN). Le montant de la rémunération mensuelle est fixé à quarante mille (40 000) francs bruts payable par le pécule établi suivant la procédure du Bon de commande en exécution de la décision préfectorale accordant paiement des vacataires.

Cette décision sera préparée par le Délégué Départemental de l'Éducation Nationale et soumise pour signature, après visa du contrôle départemental des finances, à l'autorité préfectorale compétente. Elle indiquera les noms des bénéficiaires, les montants et périodes de paiement. Elle est établie après service fait.

Un compte - rendu exhaustif de toutes les opérations liées à ce recrutement sera établi par le Délégué Départemental de l'Éducation Nationale (DDEN) et transmis au Ministère de l'Éducation Nationale par voie hiérarchique avant le 15 novembre 1996.

La Direction des Ressources Humaines (DRH) procédera en tant que de besoin à des mesures systématiques de vérification de la régularité des procédures suivies.

J'attache du prix à la stricte application de ces instructions dont le respect garantit la réussite de notre opération./.

COPIE - SG/PM

- MINEFI

-MINTRAVAIL

- Tous GOUVERNEURS

- TOUS DPEN

- TOUS DDEN

- TOUS IAEMP

- TOUS DIRECTEURS ENI.

Yaoundé, le 9 Août 1996.

(é)

Dr. Robert Mbella Mbappe.

DOSSIER INSTITUTEURS VACATAIRES (IV)

Tableau de répartition par année et par structure.

STRUCTURE	CONTINGENT 96/97		CONTINGENT 97/98		CONTINGENT 98/99		TOTAL 98/99	
	Nbre d'IV recrutés	Montant (FCFA)	Nbre d'IV recrutés	Montant	Nbre d'IV à recruter	Montant	Nbre d'IV à recruter	Montant en millions
ADAMAOUA								
DDEN DJEREM	8	3.200	16	9.600	51	30.600	75	44800
DDEN FARO & DEO	6	2.400	12	7.200	50	30.000	68	40.600
DDEN MBERE	5	20.00	10	6.000	49	29.400	64	38.500
DDEN BANYO	6	2.400	12	7.200	50	30.000	68	40.600
DDEN VINA	17	6.800	34	20.400	55	33.000	106	63.700
TOTAL	42	16.800	84	33.600	255	153.000	381	228.200
CENTRE								
DPEN CENTRE			100	40 000	63	37 800	163	98 000
DDEN MFOUNDI	39	15 600	31	28 300	111	66 600	181	108 600
DDEN NYONG & KELLE	45	18 000	76	48 400	75	45 000	196	117 350
DDEN NYONG ET MFOUMOU	41	16 400	60	44 400	34	20 400	135	80 750
DDEN LEKIE	45	18 000	79	46 000	71	42 600	186	111 350
DDEN HAUTE SANAGA	22	8 300	44	26 400	58	37 700	124	74 200
DDEN NYONG ET SO'O	30	12 000	60	36 000	86	51 600	176	105 450
DDEN MEFOU ET AFAMBA	34	13 600	61	37 600	39	23 400	134	80 350
DDEN MEFOU ET AKONO	22	8 500	44	26 400	115	69 000	181	108 700
DDEN MBAM ET INOUBOU	34	13 600	61	38 000	39	23 400	134	80 350
DDEN MBAM ET KIM	15	6 000	30	18 000	55	33 000	100	60 000
TOTAL	327	130 800	637	254 000	746	447 600	1710	1025100
EST								
DDEN BOUMBA & NGOKO	20	8 000	40	16 000	57	34 200	117	70 000
DDEN HAUT- NYONG	50	20 000	75	30 000	38	22 800	163	98 000
DDEN KADEY	23	9 200	46	18 400	58	34 800	127	76 300
DDEN LOM & DJEREM	27	10 800	54	21 600	60	36 000	141	84 700
TOTAL	120	48 000	215	86 000	213	127 800	548	329 000
EXTRÊME- NORD								
DDEN DIAMARE	29	11 600	58	34 800	61	36 600	148	88 900
DDEN MAYO KANI	40	16 200	81	48 600	55	33 000	176	105 700
DDEN LOGONE & ET CHARI	21	8 400	42	25 200	57	34 200	120	72 100
DDEN MAYO SAVA	16	6 400	32	19 200	55	33 000	103	61 600

DDEN MAYO DANAY	33	13 200	66	39 600	52	31 20	151	90 300
DDEN MAYO TSANAGA	27	10 800	54	32 400	60	36 000	141	84 700
TOTAL	166	66 800	333	199 800	340	204 000	839	503 300
LITTORAL								
DPEN	0		78		13	7 800	91	54 600
DDEN WOURI	39	15 600	11	20 300	55	33 000	105	63 000
DDEN NKAM	19	7 600	38	22 800	56	33 600	113	67 900
DDEN SANAGA MARITIME	59	23 600	118	70 800	30	18 000	207	123 900
DDEN MOUNGO	41	16 400	82	49 200	56	33 600	179	107 400
TOTAL	158	63 200	327	163 100	210	126 000	695	416 500
NORD								
DPEN	0	0	0	0	35	21 000	35	21000
DDEN BENOUE	33	13 200	66	26 400	51	30 600	150	90 300
DDEN MAYO LOUTI	26	10 400	52	31 200	48	28 800	126	75 600
DDEN MAYO REY	26	10 400	52	31 200	48	28 800	126	35 700
DDEN FARO	11	4 400	0	13 200	49	29 400	60	35 700
TOTAL	96	57 600	170	102 000	231	138 600	497	298 200
NORD - OUEST								
DPEN	0	0	0	0	20	12 000	20	11900
DDEN MEZAM	23	9 200	46	27 600	58	34 800	127	76 300
DDEN MENTCHUM	13	6 800	26	20 400	53	31 800	92	55 300
DDEN DONGA MANTUM	13	6 400	26	19 200	53	31 800	92	55 300
DDEN BUI	23	9 200	46	27 600	58	34 800	127	76 300
DDEN MOMO	30	12 000	60	36 000	50	30 000	140	84 000
DDEN NGO- KETUNJA	11	4 400	55	13 200	29	17 400	95	56 700
DDEN BOYO	13	5 20	26	15 600	53	31 800	92	55 300
TOTAL	126	53 200	285	159 600	374	224 400	785	471 100
OUEST								
DPEN								
DDEN NOUN	58	23 200	58	23 200	43	25 800	159	95 200
DDEN MENOUA	46	18 400	46	18 400	76	45 600	168	100 800
DDEN NDE	19	7 600	38	7 600	56	33 600	113	67 900
DDEN BAMBOUTO	40	16 000	40	16 000	44	26 400	124	74 200
DDEN HAUT-NKAM	25	1 000	50	20 000	48	28 800	123	73 500
DDEN HAUTS- PLATEAUX	18	7 200	16	6 400	76	45 600	110	65 800
DDEN MIFI	26	10 400	50	20 000	48	28 800	124	74 200
DDEN KONG- KI	14	5000	28	11 200	54	32 400	96	57 400
TOTAL	246	98 400	326	122 800	445	267 000	1017	609 000

SUD								
DPEN								
DDEN DJA & LOBO	62	24 800	124	49 000	84	50 400	270	161 700
DDEN OCEAN	41	16 400	82	32 169	67	40 200	190	114 100
DDEN VALLÉE								
DU NTEM	31	12 400	59	24 800	54	32 400	144	86 100
DDEN MVILA	37	14 800	74	29 600	54	32 400	165	98 700
TOTAL	171	68 400	339	135 569	259	155 400	769	460 600
SUD - OUEST								
DPEN					47	28 200	47	28 000
DDEN MANYU	0		72	28 800	59	35 400	131	78 400
DDEN NDIAN	0		57	22 800	56	33 600	113	67 900
DDEN FAKO	0		96	38 400	63	37 800	159	95 900
DDEN MEME	0		36	14 400	53	31 800	89	53 200
DDEN LEBIALEM	0		60	0	50	30 000	110	66 000
DDEN KOUPE MANENGOUBA	0		21	8 400	74	44 400	95	56 700
TOTAL	0		342	112 800	402	241 200	744	445 400
TOTAL GENERAL	1485	594 000	2798	1119200	3475	2193000	7986	4876700

MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION NATIONALE

SECRETARIAT GÉNÉRAL

REPUBLIQUE DU CAMEROUN

PAIX - TRAVAIL - PATRIE

ARRETE N° 028/C/88/MINEDUC/SG/IGP-EMPN/DEPMN/DEXC
PORTANT OUVERTURE D'UN CONCOURS D'ENTREE DANS LES
ECOLES NORMALES D'INSTITUTEURS DE L'ENSEIGNEMENT
GENERAL.

LE MINISTRE DE L'ÉDUCATION NATIONALE,

Vu la constitution;

Vu le décret n°90/1087 du 31 juillet 1990 fixant le régime général des concours (article 3. alinéa 2)

Vu le décret n°94/139 du 21 juillet 1994 modifiant et complétant certaines dispositions du décret n° 92/245 du 26 Novembre 1992 portant organisation du Gouvernement;

Vu le décret n°94/141 du 21 juillet 1994 portant nomination des membres du Gouvernement; modifié et complété par le décret n° 96/203 du 19 Septembre 1996;

Vu le décret n° 95 /41 du 07 Mars 1995 organisant le Ministère de l'Éducation Nationale;

Vu l'arrêté n°78/B1/1464/MINEDUC/SG/IGP-ESG/ET/EPMN du 14 août 1996 fixant les périodes d'interruption des classes en République du Cameroun durant l'année scolaire 1996/1997;

Vu la décision n°567/C/23/MINEDUC/SG/IGP/ESG/ET/EPMN/DESG/DEPT/DEPMN/DEXC du 16 Décembre 1996 fixant le calendrier des examens et concours de la session 1997;

Vu l'arrêté n°123/C/88/MINEDUC/SG/IGP/EPMN/DEXC du 18 Septembre 1995 complétant les dispositions de l'arrêté n° 067/C/88/MINEDUC/SG/DEPMN du 28 juillet 1995 portant ouverture d'un concours d'entrée dans les ENIEG;

Vu la circulaire n° 25/B1/1464/MINEDUC/SG/DEPMN du 28 juillet 1995 portant ouverture des Écoles Normales aux candidats du secteur privé;

ARRETE

Article 1er : Un concours pour le recrutement de 3 500 (trois mille cinq cent) élèves - maîtres du secteur privé, dans les Ecoles Normales d'Instituteurs, sera ouvert le 26 juin 1997 aux Centres ci-après; BAFOUSSAM, BAMENDA, BERTOUA, BUEA, DOUALA, EBOLOWA, GAROUA, MAROUA, NGAOUNDERE et YAOUNDE. La répartition des places est jointe en annexe.

Article 2 : Ce concours est réservé aux jeunes gens des deux sexes âgés de 17 ans au moins et de 32 ans au plus, au 31 Janvier 1997, titulaires du :

a) Baccalauréat, toutes séries, ou du GCE/AL obtenu en deux matières hormis le "religious knowledge";

b) Probatoire, toutes séries, ou du GCE/OL, obtenu en trois matières au moins hormis le " religious knowledge";

c) Brevet d'Études du Premier Cycle ou du GCE/OL en trois matières au moins hormis le "religious knowledge" :

Article 3 : Les dossiers de candidature, qui seront reçus complets dans les centres d'examen ci-dessus énumérés jusqu'au 30 Mai 1997, comprendront les pièces suivantes:

1) Une demande, sur papier timbré, rédigée, datée et signée par le candidat lui-même, comportant:

- les noms, prénoms ainsi que l'adresse complète du candidat, le centre d'examen choisi;

- l'identification des pièces jointes à savoir :

2) Une copie certifiée conforme de l'acte de naissance;

3) Une copie certifiée conforme du diplôme.

4) Une attestation de présentation de l'original du diplôme.

5) Un extrait du casier judiciaire.

6) Un certificat médical.

7) deux fiches de renseignements.

8) Une somme de 5000 francs (cinq mille francs) représentant les frais de participation au concours à verser contre reçu auprès du Chef de service des Affaires Générales de la Délégation Provinciale de l'Éducation Nationale territorialement compétente.

Tout dossier incomplet ou en retard ne sera pas pris en compte.

Article 4 : HORAIRES ET MODALITÉS DES ÉPREUVES ÉCRITES.

NIVEAU	NIVEAU DES EPREUVES	DUREE	COEFF	HORAIRE	NOTE EL
B.E.P.C.	Dictée et questions	2 h	4	8h-10h	05/20
	Mathématiques	3h	5	10h30-13h30	06/20
	Epreuve de 2e langue (français/anglais)	2h	2	15h-17h	03/20
Probatoire	Explication de texte	3 h	4	8h-11h	05/20
	Epreuve de 2nde langue(français/anglais)	2 h	2	11h30-13h30	03/20
	Mathématiques	3 h	5	14h30-17h30	06/20
BACC.	Dissertation philosophique, littéraire ou de culture générale	3 h	4	8 h-11h	05/20
	Epreuve de 2nde langue(français/anglais)	2 h	2	11h30-13h30	03/20
	Mathématiques	3h	5	14h30-17h30	06/20

Les épreuves orales se dérouleront les 28, 29 et 30 juillet 1997.

Article 5 : Les Délégués Provinciaux et Départementaux de l'Éducation Nationale s'assureront, à chaque phase de déroulement du concours, de la collaboration des représentants locaux du Ministère de la Fonction Publique et de la Reforme administrative.

Article 6: Publication des résultats.

Les résultats du concours (admissibilité et admission définitive) seront publiés par communiqué de presse et de radio .

Article 7 : Le présent arrêté sera enregistré puis communiqué partout où besoin sera.

Ampliations :

- P.R. C.R.

- PM/SG - C.R.

- SG/PR (ATCR)

-MFPRA /-MINEDUC/CAB

- GOUV (Pour large diffusion)

- PREFETS/DPEN/DDEN

- Archives/ chrono

YAOUNDÉ, le 28 Avril 1997.

(é)

DR. ROBERT MBELLA MBAPPE

PROPOSITION DE RECRUTEMENT DANS LES ENIEG

ANNÉE SCOLAIRE 1997-1998

PROVINCES	ÉTABLISSEMENTS	PROPOSITION DE RECRUTEMENT BEPC - PROB-BACC
ADAMAOUA	Ngaoundéré	120
CENTRE	Akonolinga	107
	Bafia	75
	Éséka	80
	Ngoumou	114
	Yaoundé	185
EST	Abong-mbang	90
	Bertoua	105
EXTRÊME -NORD	Kaelé	95
	Maroua	120
	Yagoua	70
LITTORAL	Douala	180
	Edéa	187
	Nkongsamba	170
NORD	Garoua	130
	Pitoa	90
NORD - OUEST	Bamenda	240
	Nkambe	176
OUEST	Bafoussam	186
	Dschang	135
	Foumban	125
SUD	Ebolowa	150
	Kribi	100
	Sangmélima	100
SUD- OUEST	Buea	80
	Kumba	160
	Mamfe	130
TOTAL	27	3 500

REPUBLIQUE DU CAMEROUN
PAIX - TRAVAIL - PATRIE

MINISTÈRE
DE L'ÉDUCATION NATIONALE

REPUBLIC OF CAMEROON
PEACE - WORK - FATHERLAND

MINISTRY
OF NATIONAL EDUCATION

N° A / 181 / MINEDUC/ SG/ DRFP

Yaoundé, le 27 Novembre 1998

Le Ministre d'État Chargé de l'Éducation Nationale
The Minister of State in charge of National Education

Réf. :

Ref. :

Objet : Gestion des Instituteurs à Monsieur le Délégué Provincial de
Subject : Vacataires l'Éducation Nationale pour
le Nord-Ouest à
BAMENDA

HONNEUR VOUS COMMUNIQUER CI-DESSOUS EFFECIFS DES INSTITUTEURS VACATAIRES A FAIRE RECRUTER PAR DÉLÉGUÉ DÉPARTEMENTAL ÉDUCATION NATIONALE AU TITRE DE L'EXERCICE 1998/1999. STOP SALAIRE MENSUEL INTÉRESSÉS FIXÉ A 60 000 F CFA BRUTS STOP. GESTION DES CONTRATS DES DIFFÉRENTS CONTINGENTS SE FERA SUIVANT PRESCRIPTIONS SUIVANTES:

1°) CONTINGENT RECRUTÉ EN 1996/1997 : CONTRATS A RENOUVELER POUR UNE DURÉE DE 20 MOIS EN TENANT COMPTE DE LA NOUVELLE RÉMUNÉRATION 60 000 F/CFA/MOIS.

2°) CONTINGENT RECRUTE EN 1997/1998 : AVENANT AU CONTRAT DE BASE A ETABLIR POUR PORTER LE SALAIRE MENSUEL DE 40 000 A 60 000 F BRUTS.

3°) CONTINGENT A RECRUTER EN 1998/1999 : CONTRAT A ÉTABLIR EN TENANT COMPTE DE LA NOUVELLE RÉMUNÉRATION MENSUELLE 60 000 F/MOIS.

4°) DANS TOUS LES CAS, RESPECTER ENVELOPPE BUDGÉTAIRE 1998/1999.

STRUCTURE	Contingent 96/97 Contrats à renouveler	Contingent 97/98 Contrats à modifier	Contingent 98/99 Contrats à établir	TOTAL	DOTATION
DPEN/NORD- OUEST	-	-	20	20	11.500
DDEN MEZAM	23	46	58	127	76.300
DDEN MENTCHUM	17	22	53	92	55 300

DDEN DONGA MANTUNG	16	23	53	92	55.300
DDEN BUI	23	46	58	127	76 300
DDEN MOMO	30	60	60	140	84 000
DDEN NGO KETUNJA	11	55	29	95	56 700
DDEN BOYO	13	26	53	92	55 300
TOTAL	133	278	374	785	471 100

Yaoundé, le 27 Novembre 1998.

**Le Ministre d'État
chargé de l'Éducation Nationale.**

(é)

Charles ETOUNDI.

TABLEAU SYNOPTIQUE DES EFFECTIFS ACTUELS ET DE PROPOSITION DE RECRUTEMENT DES ÉLÈVES - MAÎTRES DANS LES ÉCOLES NORMALES D'INSTITUTEURS DE L'ENSEIGNEMENT GÉNÉRAL POUR L'ANNÉE SCOLAIRE 1999/2000.

PROVINCE	ETABLISSEMENTS	EFFECT	SORTIE	RESTE	PROP. RECR.	EFFECT 99/2000
ADAMAOUA	ENIEG BANYO	96	23	73	100	173
	ENIEG NGAOUNDERE	278	137	141	180	321
	ENIEG TIBATI	121	43	78	100	178
CENTRE	ENIEG AKONOLINGA	159	75	84	801	64
	ENIEG BAFIA	164	67	197	75	272
	ENIEG ESEKA	148	69	79	80	159
	ENIEG MONATELE	132	57	80	120	200
	ENIEG NANGA- EBOKO	159	65	94	100	194
	ENIEG NGOUMOU	196	90	106	195	301
	ENIEG YAOUNDE	440	154	296	105	401
EST	ENIEG ABONG- MBANG	207	73	134	170	304
	ENIEG BERTOUA	363	146	217	100	317
EXTRÊME - NORD	ENIEG KAELE	182	45	137	115	252
	ENIEG KOUSSERI	133	20	124	10	224
	ENIEG MAROUA	390	115	275	150	425
	ENIEG MOKOLO	239	43	222	100	322
	ENIEG YAGOUA	218	102	158	100	258
LITTORAL	ENIEG DOUALA	289	139	150	190	340
	ENIEG EDEA	206	72	134	190	324
	ENIEG NKONG- SAMBA	298	150	250	150	400
NORD	ENIEG GAROUA	233	117	116	234	350
	ENIEG PITOA	130	79	51	200	251
NORD-OUEST	ENIEG BAMENDA	371	179	192	210	402
	ENIEG NKAMBE	186	86	150	200	350
	ENIEG WUM	216	66	100	206	306
OUEST	ENIEG BAFOUSSAM	405	173	232	170	402
	ENIEG DSCHANG	237	115	122	180	302
	ENIEG FOUMBAN	248	90	158	145	303
SUD	ENIEG EBOLOWA	392	165	237	170	407
	ENIEG KRIBI	184	65	119	80	199
	ENIEG SANGME- LIMA	264	113	151	150	301
SUD-OUEST	ENIEG BANGEM	198	90	118	85	203
	ENIEG KUMBA	264	161	103	200	303
	ENIEG MAMFE	123	61	62	180	242
	ENIEG MUNDEMBA	137	27	110	90	200
	TOTAL	1318	3344	5083	5000	10 050

Province	Nbre Départements	Arrondts et districts	ENIEG	Directeurs d'écoles publiques et annexes	Directeurs d'écoles publiques et privées	Enseignants permanents	Enseignants vacataires	Total enseignant.	Élèves garçons	Élèves filles	Total élèves
Adamaoua	5	15	3 (1)	274	313	656	381	937	34 129	22 688	56 817
Centre	10	67	7 (2)	1 241	1 568	8 881	1 710	10 591	197 604	186 082	385 666
Est	4	31	2	457	505	1 570	548	2 118	49 292	39 038	88 330
Extrême-Nord	6	44	5 (1)	885	914	1 421	839	2 260	102 409	47 204	149 613
Littoral	4	28	3	547	989	7 097	695	7 792	151 144	147 839	298 983
Nord	4	18	2	448	471	1 218	497	1 715	63 320	32 578	95 898
Ouest	8	37	3 (1)	920	1 273	6 234	1 017	7 251	175 341	169 041	344 382
Sud	4	22	3	594	666	2 344	769	3 113	51 728	48 294	100 022
Total francophone	45	262	28 (5)	5 366	6 699	29 421	6 456	35 877	824 967	694 744	1 619 711
Nord - Ouest	7	31	3 (1)	608	1 030	4 422	785	5 207	122 093	113 026	235 119
Sud - Ouest	6	22	5 (1)	454	612	2 940	744	3 684	85 512	80 844	166 356
Total anglo	13	53	8 (2)	1 062	1 642	7 362	1 529	8 891	207 605	193 870	401 475
Total Cameroun	58	315	36 (7)	6 428	8 341	36 783	7 985	44 768	1 032 572	888 614	1 921 186

N.B.: Par décret du Premier Ministre N°99/730/PM du 20 septembre 1999, 07 nouvelles Écoles Normales d'Instituteurs de l'Enseignement Général (ENIEG) ont été créées, portant le nombre de ces écoles à 43 au lieu de 36 comme l'indique le tableau ci-dessus. Le nombre entre parenthèses représente le nombre de nouvelles Écoles créées.

Province de l'Adamaoua

.....

Département du DJEREM

.....

Préfecture de TIBATI

.....

Bureau de la Réglementation
et du personnel

République du Cameroun

Paix - Travail - Patrie

.....

Arrêté préfectoral N°089/Ap/H48/BRP.
portant sur le recrutement de cinquante un(51)
Instituteurs Vacataires de l'Enseignement Général
et de l'Enseignement Technique
pour le compte de l'année scolaire 1998/1999
dans le département du Djerem.

L'administrateur civil
Préfet du département du Djerem,

Vu la constitution;

Vu le décret n°72/349 du 24 juillet 1972 portant organisation administrative de la République du Cameroun et ses textes modificatifs subséquents;

Vu le décret n°95/041 du 07 mars 1995, portant organisation du Ministère de l'Éducation Nationale;

Vu le décret n°78/485 du 09 novembre 1978 fixant les attributions des chefs de circonscriptions administratives et des organismes et personnels chargés de les assister dans l'exercice de leurs fonctions, modifié par le décret n°79/024 du 18 janvier 1979;

Vu le décret n° 98/166 du 26 Août 1998 nommant Monsieur ABANDA JEAN BIENVENU, préfet du département du DJEREM;

Vu l'instruction ministérielle n°041/A/43/MINEDUC/SG/DRH du 09 août 1996 portant sur le recrutement des instituteurs vacataires et mode de rémunération et du message/fax n°A/181/MINEDUC/SG/DRFP du 27 novembre 1998 sur la gestion des instituteurs vacataires;

Vu les demandes de recrutement des intéressés;

Vu les nécessités de service.

Arrête:

Article 1 : Les jeunes gens dont les noms suivent, titulaires du Certificat d'Aptitude Pédagogique d'Instituteurs de l'Enseignement Maternel et Primaire (CAPIEMP) et du Certificat d'Aptitude Professionnelle d'Instituteurs de l'Enseignement Technique (CAPIET) sont , à compter de la rentrée scolaire 1998/1999 pour une durée de vingt (20) mois recrutés en qualité d'Instituteurs Vacataires pour servir dans l'Enseignement primaire (Écoles Primaires) et dans l'Enseignement Technique (SAR/SM/CETIC) du Département du DJEREM.

Il s'agit de:

N°	Noms et prénoms	Date et lieu de naissance	Département d'origine	École de fonction
1	NGOUEKO Jeannette J.	19/02/72 à FON TSA	MENOUA	EP Gr. III Tibati
2	BODAMBE JULIEN	09/01/71 à DARGALA	DIAMARE	EP. ALHA-MISSA
3	GAMBO PIERROT	vers 1970 à NGAOUBELA	DJEREM	EP DJOMBI
4	GUENDEP BASILE	vers 1970 à ATTA	MAYO-BANYO	EP ELLAT-MENGAK
5	NEMGNE JOSEPHINE	10/07/71 à BANDJOUN	NKOUNG-KI	EP MALARBA
6	HAMADJIDA BARDE	vers 1969 à TIBATI	DJEREM	EP. NASCOUL
7	ABOUBAKAR	12/12/67 à TIBATI	DJEREM	EP.GR.II TIBATI
8	FOUELEFACK MARIE	30/10/67 à BAFOU	MENOUA	EP. GR.II TIBATI
9	DJUMEGUE ROSALINE	20/01/72 à BAFOU	MENOUA	EP. GR.II TIBATI
10	FANTA, Née 9/6/70	09/06/70 à MENG		EP TIBATI
11	MONSEH JOELLE	19/07/70 à BANGANGTÉ	NDE	EM. ANNEXE TIBATI
12	ABONO GERTRIE SUZANNE.	24/02/67 à EBOLOWA	NTEM	EP.GRIII TIBATI
13	MOHAMADOU ISSIAKA	vers 1967 à TIBATI	DJEREM	EP.GR.III TIBATI
14	HANAGAI REVED	vers 1968 à MOKOLO	MAYO-TSANAGA	EP.GR.II TIBATI
15	NGUEMKAM GENEVIÈVE	15/02/68 à NKONGSAMBA	MOUNGO	EP GR.III TIBATI
16	MOHAMADOU YOUKOUDA	vers 1971 à TIBATI	DJEREM	EP. TOGO
17	GLADYS VALUMA FOGABO	05/05/69 à BUEA	MEZAM	EP BILINGUE TIBATI
18	EMANI JEANINE	18/01/68 à NKONGSAMBA	MONGO	EP. MALARBA TIBATI
19	SALATOU (né vers 1970)	VERS 1970 À MBIDIRA	DJEREM	EP DJOMBE
20	TONLEU EDOUARD	22/03/À FOTO	MENOUA	EP DABER
21	AISSATOU GERMAINE	15/03/73 À NGAOUBELA	DJEREM	EP.MALARBA II TIBATI.
22	NYAGOUN SIMON	VERS 1966 À BONINGTING	DJEREM	ALLAT-MENGACK
23	ALI MELEM	16/03/76 À TIBATI	DJEREM	EP NGATT
24	NUBIGA GREGORY DOHN	10/06/69 à Bali	MEZAM	EP. BILINGUE TIBATI
25	HAMADIKO DANIEL	05/03/72 à TIBATI	DJEREM	EP; MENGACK
26	TOUGUE BENOÎT	12/03/67 à Yaoundé		EP GONGON-TOUA
27	KAIGAMA JEAN	vers 1970 à NGAOUBELA	DJEREM	EP; KOATA
28	HAMAN SAMBO	20/08/70 À MINIM	DJEREM	EP. MINIM
29	IBRAHIMA HAMADAMA	23/10/74 à MINIM	DJEREM	EP . MINIM
30	MODI OUMAROU	Vers 1968 à Makandaou	DJEREM	EP.MEIDJAM-BA
31	PAGORE (né vers 1970)	vers 1970 à MAZAN KAELE	MAYO-KANI	EP. PANGAR
32	ABBO (né le 30/12/1978)	01/12/78 À DANFILI	DJEREM	EP DANFILI
33	TCHOUASSI AGRIPPINE	29/11/69 À BAKONDJI	MIFI	EP NGAOUNDAL
34	NGRANG JONAS	05/01/74 À FOUY	MBAM et KIM	EP GR I NGA-OUNDAL
35	ABBA YELEM C.A	01/12/72 À BATOUK	MBERE	EP GR.II NGA-OUNDAL.
36	NGI HERICKSON SAMARI	11/11/69 À MBOT	NDONGA-MANTUM	EP BILINGUE
37	KIVO MUNJI MARGARET	20/12/65 À NGARUM	MEZAM	EP BILINGUE
38	GOANE ALAIN	07/08/71 à MANENGOLE	MOUNGO	EP DJOUNDE

39	SOUMAN JEAN CLAUDE	21/17/71 à BAGODO-DIR	MBERE	EP BEKA - GOTTO
40	ABDOULAYE (né le 10/01/68)	10/01/68 à MARTAP	VINA	EP BETARA - GONGO
41	YAYA ALBERT	11/07/71 à NGAOUBELA	DJEREM	EP DANFILI
42	BEDA EDGAR BERTRAND	02/05/73 à BERTOUA	LOM et DJEREM	EP NDAL GARE
43	BOLINGO FELIX	13/08/71 à MEIGANGA	MBERE	EP BEKA GOTTO
44	BOUKAM DIDJA	vers 1995 à POLI	FARO	EP GRI NDAL - GARE
45	NJIMAM DAVID	03/03/71 à MAYET & B.	NYONG et SO'O	EP GRI NDAL GARE
46	KOM JACQUES PAUL	02/05/70 à BIBIA LOLOD.	OCÉAN	EP PANGAR
47	WAMBA FREDERIC	18/08/71 à BAFOU	MENOUA	CETIC-TIBATI
48	MFOLETRANE SALAMATOU	20/04/68 à KAGNAM	NOUN	SAR/SM TIBATI
49	ZEUFA LOUIS DEBONNAIRES	08/3/74 À MOCKBEI	MANYU	SAR/SM/NGDAL
50	BABA SAMUEL	Vers 1960 À GALIM TIGNERE	FARO et DEO	CETIC/ TIBATI
51	KAIGAMA ZDJIBA EMMA	22/05/75 à NGAOUBELA	DJEREM	CETIC/ TIBATI

Article 2: Le montant de la rémunération mensuelle des intéressés est fixé à soixante mille (60 000) francs bruts, payable par pécule établi suivant la procédure de Bon de commande.

Article 3. A la fin de chaque mois et après service fait dûment constaté par le Délégué Départemental de l'Éducation Nationale du Djerem ou les Inspecteurs d'arrondissement de l'Enseignement primaire et Maternel, il sera établi un état de vacation en vue d'être engagé par un billeteur désigné par le Délégué Départemental chargé de payer les intéressés.

Article 4 : Le présent arrêté sera enregistré et communiqué partout où besoin sera./.

TIBATI, le 31 Août 1998.

Ampliations:

- MINEDUC/DRH/DRFP/DEPMN/DEPT/YDE
- GOUV. AD/NGDERE
- CPF/NGDERE
- CDF/TIB
- DPEN /AD/NGDERE
- DDEN/DJ/TIB
- RECETTES . DOSSIERS INT.
- CHRONO/ ARCHIVES.

Le préfet

(é)

Jean BIENVENU ABANDA
Administrateur Civil

/KOUJOS
 MINISTERE DE L'ÉDUCATION NATIONALE

 DELEGATION PROVINCIALE DE L'OUEST

 DÉLÉGATION DÉPARTEMENTALE
 DES BAMBOUTOS

REPUBLIQUE DU CAMEROUN
 PAIX - TRAVAIL - PATRIE

NOTE DE SERVICE N°01/NS/MINEDUC/DPO/DDEN/BTOS
 portant recrutement des instituteurs vacataires au titre de l'année
 scolaire 1998/1999 dans le ressort du Département des BAMBOUTOS.

EN APPLICATION DE L'INSTRUCTION MINISTÉRIELLE
 N°041/A/43/MINEDUC/SG/DRH DE MONSIEUR LE MINISTRE DE L'ÉDUCATION
 NATIONALE EN DATE DU 09 AOÛT 1996, LES ÉLÈVES INSTITUTEURS ARRIVÉS EN FIN
 DE FORMATION DONT LES NOMS SUIVENT SONT, POUR COMPTER DE LA DATE DE
 SIGNATURE DE LA PRÉSENTE NOTE DE SERVICE RECRUTÉS EN QUALITÉ
 D'INSTITUTEURS VACATAIRES POUR SERVIR DANS LES ÉCOLES MATERNELLES ET
 PRIMAIRES RELEVANT DU DÉPARTEMENT DES BAMBOUTOS. IL S'AGIT:

A. PERSONNELS A CONTRAT DE 20 (VINGT) MOIS SCOLAIRES.
 (A PARTIR DE JANVIER 1999)

N°	NOMS ET PRÉNOMS	ECOLE DE FORMATION	OBSERVATIONS
1	DJOUEKA DELPHINE	ENIEG BAFOUSSAM	SONT TENUS D'ENSEIGNER
2	DJOUMESSI PAUL	BANYO	TOUTES LES MATIÈRES À L'ÉCOLE PRIMAIRE ET MATERNELLE.
3	DONGMO ALICE FELICITÉ	DSCHANG	
4	DOUANLA HILAIRE	BAFOUSSAM	
5	DZUKA LUCIENNE	BAFOUSSAM	
6	ETEME BLANCHE ETIME	EBOLOWA	
7	KEUMADJIO NGOUGNOU ODETTE	DSCHANG	
8	KINTSE JEAN JOEL	BAFOUSSAM	
9	KUETE JEAN ROBERT	FOUMBAN	
10	KUETE SEGNOU FLOBERT	BAFOUSSAM	
11	MFOU MARIE GISELE	YAOUNDE	
12	NGAMBEWO ALFRED	FOUMBAN	
13	NGNIEPE THOMAS	DSCHANG	
14	NGOUEGNI PHILOMÈNE	BAFOUSSAM	
15	NOUBISSI SAMUEL	BAFOUSSAM	
16	OUNJEQUE PAUL	BAFOUSSAM	
17	SOBJIO MARIE NOELLE	DSCHANG	
18	TAIWO REGINA	BAMENDA	
19	TAMOFO THOMAS	FOUMBAN	
20	TCHIO SIDONIE BIBIANE	FOUMBAN	
21	TCHOUALA MAURICE	BAFOUSSAM	

22	TSAGO PAULINE	DSCHANG
23	TSAPI AUGUSTINE	FOUMBAN
24	TSOMENE CLAUDIDE	BAFOUSSAM
25	VOUFACK RENE PAUL	DSCHANG

B. PERSONNELS A CONTRAT DE 6 (SIX) MOIS SCOLAIRES RENOVELABLE.
DE JANVIER 1999 à Juin 1999)

1	DALA FLORENCE	ENIEG BAFOUSSAM
2	DJEATSA ZACHARIE	ENIEG DSCHANG
3	DJUIÑÉE NOUNAWO CHANTALE	ENIEG BAFOUSSAM
4	FEYEM EDITH	ENIEG BAFOUSSAM
5	FOMEKONG THOMAS	ENIEG DSCHANG
6	KEUMO NGANO CONSTANT	ENIEG DSCHANG
7	MAFO SUZANNE	ENIEG DSCHANG
8	MAGUEKOU SOLANGE BÉATRICE	ENIEG BAFOUSSAM
9	MELI ADELE	ENIEG- ENIET SOA
10	NANKEM WANDJI GISELE	ENIEG NGAOUDERE
11	TAMO LUCIEN	ENIEG FOUMBAN
12	TCHOUPOU TCHOFFO ODETTE	ENIEG FOUMBAN
13	TESSIE JEAN	ENIEG BAFOUSSAM
14	TIODON ADELE	ENIEG BAFOUSSAM
15	YONTA ALAIN BERTRAND	ENIEG- ENIET SOA

Visa du préfet

MBOUDA, LE 30 DÉCEMBRE 1998.

LE DÉLÉGUÉ DÉPARTEMENTAL DE L'ÉDUCATION
NATIONALE POUR LES BAMBOUTOS.

(é)

(é)

NDONGO NDONGO

TEINGNI DETIO JEAN.

* Interview du Ministre
d'état chargé de l'éducation

Nationale : **M. Charles ETOUNDI**

...

Education 2000 : Monsieur le Ministre d'Etat, nous ne saurions achever cet entretien sans évoquer la situation on ne peut plus précaire, voire misérable des enseignants vacataires, qui, à ce jour continuent d'accumuler des mois d'arriérés de salaire et ne savent même pas où le vent des prévisions gouvernementales les emmènera. Qu'avez-vous de particulier à leur dire ?

Charles Etoundi : Comme leur le dit, ils sont dans une situation précaire. Leur recrutement le spécifie : ils sont recrutés pour dix mois par an et pour une période de 2 ans renouvelable. Cela dit, cette situation est devenue préoccupante parce qu'ils sont devenus majoritaires dans notre système, avec tout ce que cela comporte d'instabilité. Comme nous le disons aux bailleurs de fonds qui nous mettent sous ajustement structurel, nous ne devons pas nous cacher la figure. En fait l'argent que nous payons à ces vacataires, même si ce n'est pas sur les salaires qu'on le prélève, c'est une augmentation déguisée de la masse salariale.

Et à cause de la non titularisation de ces jeunes, nous risquons d'avoir des problèmes sociaux. Autant les intégrer purement et simplement. Hélas, c'est des choses apparemment faciles, mais en réalité ce n'est pas aussi simple que je le dis.

Nous allons continuer les explications. Nous avons augmenté les salaires des vacataires qui sont passés de 40 000 francs à 60 000 francs CFA et vous savez que répondre à des problèmes locaux, le recrutement des vacataires est décentralisé. Mais il y a plus d'un problème : problème de recrutement entre les différents personnels de l'EDUCATION Nationale qui veulent contrôler cette affaire ; problèmes dans la gestion des salaires (les vacataires sont recrutés avec 4 mois de salaires et le budget est prévu pour toute l'année).

Les différences qui se font posent problème, et il y a l'absence de trésorerie qui fait qu'il y a des retards dans les paiements des salaires. Nous devons absolument faire un effort pour maîtriser cette situation-là. C'est un problème qui est général, nous avons 58 départements à gérer. En plus, le problème des vacataires a une coloration locale. Là où on a des départements qui n'ont pas des problèmes de liquidité, les enseignants sont régulièrement payés. Là où ce n'est pas le cas, les difficultés surviennent. Nous avons voulu délocaliser ce recrutement, ce qui comporte beaucoup de difficultés. Nous commençons à voir là effectivement ce que c'est que la décentralisation. C'est le Délégué qui recrute, qui paie et vous voyez ce que cela donne. Il n'y a donc pas de décentralisation facile. Elle doit s'accompagner d'une préparation des tas d'éléments, mais c'est une avancée et nous allons essayer de mieux cerner ces problèmes. Sans compter qu'il y a un autre problème avec les vacataires, puisque c'est un recrutement local, il y a des départements qui n'ont pas de personnel, c'est-à-dire qu'on veut bien recruter, mais on n'en trouve pas assez.

.....
 (*) Education 2000 : Revue mensuelle de réflexion, de documentation et de recherche en éducation.

EVOLUTION DE LA SITUATION DES INSTITUTEURS VACATAIRES DANS LE CONTEXTE CAMEROUNAIS APRES LA BIENNALE DE JOHANNESBURG EN DECEMBRE 1999.

Dans notre étude de cas relatif à la formation et à l'utilisation instituteurs vacataires, nous relevions la bonne performance que ces enseignants fournissent sur le terrain malgré la modicité de leurs salaires qui, quelquefois, n'étaient pas payés régulièrement. Nous souhaitons, et cela était d'ailleurs le souci de la haute autorité en charge de l'Education Nationale, que des solutions soient recherchées pour stabiliser leur situation à défaut de les intégrer dans la Fonction Publique Camerounaise.

Depuis septembre 2000, la situation de ces instituteurs vacataires connaît une évolution très rapide dans notre contexte. En effet, par arrêté conjoint N°559/A/94/0006328/MINDUC/MINFORA des Ministres de l'Education Nationale et de la Fonction Publique et de la Réforme Administrative en date du 18 septembre (cf. annexe), des dispositions ont été prises l'intégration d'un certain nombre d'Instituteurs Vacataires dans la Fonction Publique.

C'est ainsi que 1 700 d'entre eux viennent d'être intégrés dans la Fonction Publique Camerounaise. ils deviennent, de ce fait, des fonctionnaires à part entière avec tous les avantages liés à leur nouveau statut passeront de 60 000 FCA par mois à 122 160 FCA (salaire de base actuel d'un instituteur en début de carrière dans notre pays) ; ce qui correspond à une augmentation de 103,6%, sans compter d'autres privilèges liés au statut particulier des fonctionnaires des corps de l'Education Nationale à l'instar des primes de technicité, d'enseignement et d'évaluation, de documentation et de recherche, comme l'indique l'article 61 du décret N° 2000/359 du 05 décembre 2000 et des possibilités d'avancement prévues par ce décret

De même, l'Instruction Ministérielle N° 041/A/43/MINEDUC/SG/DRH du 09 août 1996 portant modalités de recrutement et de gestion des instituteurs vacataires a été modifiée par celle du 25 septembre 2000 (N° 30/B1/1464/MINEDUC/CAB) jointe en annexe. Cette dernière instruction avait surtout pour souci d'apporter beaucoup plus de transparence et d'objectivité dans la procédure de recrutement de ces instituteurs. Ceux qui ne seront pas intégrés seront désormais payés par bon d'engagement individuel ; ce qui réduirait sensiblement les difficultés de paiement connues jusque là.

Dans le cadre du plan de mise en oeuvre de la nouvelle stratégie sectorielle de l'éducation, d'autres instituteurs vacataires seront recrutés comme l'indique le tableau ci-dessous. Leurs salaires seront supportés par le budget de l'Etat, et les fonds générés par les retombées de l'admission du Cameroun au club des Pays Pauvres Très Endettés (PPTE ou HIPC).
fonctionnaires statut. Le e de base

Année	Quantité à recruter			Coûts. en millions de FCFA		
	Budget de l'Etat	Fonds HIPC	Total	Budget de l'Etat	Fonds HIPC	Total
2000/2001	1200	1800	3000	504	756	1260
2001/2002	2400	3100	5500	1440	1860	3300
2002/2003	3600	4400	8000	2160	2640	4800

Dans ce même cadre, les instituteurs vacataires ayant une ancienneté de 3 à 4 années de service continueront d'être intégrés chaque année au rythme de 3000 environ.

S'agissant du volet amélioration de l'accès à l'éducation dans notre pays, il convient de signaler que le Président de la République a décidé de rendre l'enseignement primaire public gratuit. Ainsi, les frais

exigible, 1500 FCA, versés à la rentrée des classes pour l'inscription de chaque enfant à l'école primaire afin de contribuer au fonctionnement de l'école, sont supprimés. Il s'agit là d'une mesure visant à encourager les parents à envoyer plus d'enfants à l'école sans évoquer quelques contraintes liées à la pauvreté ambiante qui sévit encore dans le pays. Chaque établissement disposera désormais d'un budget de fonctionnement géré par le directeur d'école.

Pour compenser ces frais qui, entre autres, servaient à l'achat des premières fournitures scolaires à la rentrée, le gouvernement a procédé à la distribution des paquets minima contenant du matériel de première nécessité dans toutes les écoles primaires publiques du pays à la rentrée 1999/2000. (cf. annexe).

Cette situation qui consacre l'autonomie du chef d'établissement vient d'être renforcée par le décret N° 2001/041 du 19 février 2001 portant organisation des établissements scolaires publics et fixant les attributions des responsables de l'administration scolaire.

Nous continuons d'espérer que la reprise économique permettra d'accélérer le processus visant à l'amélioration de la qualité dans notre pays.

ANNEXES II

ARRETE CONJOINT N° 559/1/94/MINEDUC/0006328MINFOPRA
FIXANT LES CONDITIONS DE SELECTION ET D'INTEGRATION DES INSTITUTEURS
VACATAIRES DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Le Ministre de l'Éducation Nationale et

Le Ministre de la Fonction Publique et de la Réforme Administrative,

Vu la constitution ;

Vu le Décret n° 95/045/ du 07 mars 1995 portant organisation du Ministère de l'Éducation nationale ;

Vu le Décret n° 97/205 du 07 décembre 1997 portant organisation du Gouvernement modifié et complété par le Décret n° 98/067 du 28 avril 1998

Vu le Décret n° 97/207 du 07 décembre 1997 portant formation du Gouvernement;

Vu le Décret n° 2000/051 du 18 mars 2000 portant réaménagement du Gouvernement ;

Vu le Décret n° 94/199 du 7 octobre 1994 portant Statut Général de la Fonction publique de l'État ;

Vu le Décret n° 96/088 du 23 avril 1996 portant Statut Particulier du Corps des Fonctionnaires de l'Éducation Nationale ;

Vu les nécessités de service ;

ARRETTENT

Article 1^{er}. - Le présent Arrêté fixe les conditions de sélection et d'intégration des Instituteurs Vacataires dans la Fonction Publique

Article 2. - Les Instituteurs Vacataires sont intégrés dans la Fonction Publique au grade d'Instituteurs de l'Enseignement Général (IEG; ou de l'Enseignement Technique (IET) 2^{ème} classe, 1^{er} échelon parmi les candidats sélectionnés par une Commission créée par un texte particulier.

Article 3. - (1) Tout Instituteur Vacataire candidat à l'intégration dans la Fonction Publique doit remplir les conditions ci-après :

1. être titulaire du Certificat d'aptitude Pédagogique d'Instituteurs de l'Enseignement Maternel et Primaire (CAPIEMP) ou de l'Enseignement Technique (CAPIET) ;
2. être titulaire d'un acte de recrutement comme Instituteur Vacataire et avoir exercé pendant trois à quatre ans au moins comme chargé de classe dans une école publique primaire ou maternelle ou chargé de cours dans une SAR/SM ou CETIC ;
3. être âgé de 21 ans au moins et de 35 ans au plus au 31 décembre de l'année d'intégration ;
4. déposer à la Délégation Départementale de l'Éducation Nationale d'attache un dossier complet comprenant :

- une demande timbrée à 500 francs spécifiant son poste actuel d'affectation,
- un certificat de nationalité,
- une copie certifiée conforme du CAPIEMP ou CAPIET
- une attestation de présentation de l'original du diplôme exigé pour l'intégration,
- un extrait du casier judiciaire bulletin n° 3,
- un certificat médical d'aptitude délivré par un médecin de l'Etat,
- un certificat de vaccination BCG,
- une copie d'acte de naissance datant de moins de trois mois,
- une attestation de service effectif pour chaque année d'exercice délivrée par le Directeur de l'Ecole ou de la SAR/SM ou du CETIC d'affectation,
- un curriculum vitae,

(2) Les instituteurs Vacataires du contingent le plus ancien, titulaires du CAPIEMP ou du CAPIET ou du Teacher's Grade One Certificate (General and Technical Education) sont prioritaires pour l'intégration.

Article 4. - Chaque Délégué Départemental de l'Education Nationale est chargé de collecter tous les dossiers de candidatures et de les faire parvenir au Ministère de l'Education Nationale après remise des récépissés de dépôt aux candidats.

Article 5. La Commission de sélection, au cours de ses assises de l'année 2000, pourrait faire appel aux contingents moins anciens en cas d'insuffisance de candidats dans un Département par rapport au quota y attribué par le Ministre de l'Education Nationale.

Article 6. - Le présent Arrêté sera enregistré, puis publié au Journal Officiel en Anglais et en Français.

Le Ministre de l'Education nationale

Le Ministre de la Fonction Publique et de la réforme administrative

INSTRUCTION MINISTÉRIELLE n° 30/B1/1464/MINEDUC/CAB

PORTANT MODALITÉS DE RECRUTEMENT ET DE GESTION DES INSTITUTEURS VACATAIRES

Dans le cadre de sa politique de généralisation d'un enseignement de base de qualité et de promotion d'une éducation orientée vers le développement, le Gouvernement a instruit le recrutement des Instituteurs Vacataires pour résorber le déficit en enseignants dans les écoles primaires et maternelles, dans les SAR/SM et dans les CETIC.

La présente instruction a pour but de préciser les conditions de recrutement et les modalités de paiement de ces Instituteurs Vacataires.

1. CONDITIONS DE RECRUTEMENT

Le candidat au recrutement d'Instituteurs Vacataires de l'Enseignement Général et de l'Enseignement Technique est soumis aux conditions suivantes :

- 1 °) être de nationalité camerounaise ;
- 2°) être originaire ou natif du Département de recrutement ;
- 3°) être titulaire du certificat d'Aptitude Pédagogique d'Instituteurs de l'Enseignement Maternel et Primaire (CAPIEMP) ou de l'Enseignement Technique (CAPIET) ou du Teacher Grade One Certificate (General or Technical Education) ;
- 4°) être de bonne moralité.

2. MODALITÉS DE RECRUTEMENT

1)° Le pouvoir de recrutement des IVEG et des IVET est de la compétence du Ministre de l'Education Nationale qui le délègue à la Commission Départementale. A cet effet, la Commission de recrutement, présidée par le Délégué Départemental de l'Education Nationale (DDEN) est composée de la manière suivante :

• Pour les IVEG

Président : Le Délégué Départemental de l'Education Nationale

Rapporteur : L'Inspecteur Coordonnateur/Enseignement Maternel, Primaire et Normal ou un Inspecteur Pédagogique Provincial de l'Enseignement Maternel ou Primaire, représentant le DPEN

Membres :

- le Représentant du Préfet
- Tous les Inspecteurs d'Arrondissements de l'Enseignement Primaire et Maternel du Département.

• Pour les IVET

Président : Le Délégué Départemental de l'Education Nationale

Rapporteur : L'Inspecteur Coordonnateur/Enseignement Technique et Professionnel ou un Inspecteur Pédagogique Provincial de l'Enseignement Technique et Professionnel, représentant le DPEN

Membres :

- le Représentant du Préfet
- tous les Directeurs de CETIC et de SAR/SM.

2°) Le recrutement des IVEG dans un département est basé sur la liste des postes de travail dressée par les IAEPM et celui des IVET sur la liste des postes de travail dressées par les Directeurs des CETIC et des SAR/SM.

3°) La liste des postes de travail pour le recrutement des IVEG est arrêtée au cours d'une Commission présidée par le DDEN et à laquelle prennent part tous les IAEPM du département. Celle relative au recrutement des IVET est arrêtée au cours d'une commission présidée par le DDEN et à laquelle prend part l'Inspecteur Coordonnateur chargé de l'Enseignement Technique et Professionnel.

4°) Les listes des postes de travail sont arrêtées dans le respect des quotas attribués par le Ministre de l'Education Nationale. Ces listes sont ensuite publiées par le DDEN par voie de radio et d'affichage aux IAEPM et SAR/SM. Une copie de chaque adressée au Délégué Provincial de l'Education Nationale(DPEN) et au Ministre de l'Education Nationale.

5°) Le candidat au recrutement dépose à la Délégation Départementale de l'Education Nationale où il sollicite le recrutement, un dossier comprenant :

- une demande timbrée à 500 Francs,
- un certificat de nationalité,
- une copie certifiée conforme du diplôme ou de l'Attestation de Réussite du CAPIEM ou du CAPIET ou du Teacher Grade One Certificate (General or Technical Education)
- une attestation de présentation de l'original du diplôme ou de l'Attestation de Réussite du CAPIEM ou du CAPIET ou du Teacher Grade One Certificate (General or Technical Education) datant de moins de trois mois,
- un extrait du bulletin n° 3 du casier judiciaire,
- un certificat médical datant de moins de trois mois exercer le métier d'enseignant,
- un certificat de vaccination BCG,
- une copie d'acte de naissance datant de moins trois mois,
- un curriculum vitae.

6°) La demande de recrutement porte deux postes de travail parmi les postes publiés par le DDEN. Toutefois, le candidat peut ajouter la mention « ou dans n'importe quel autre poste de la liste ».

7) Les IVEG et IVET sont recrutés parmi les originaires du département de recrutement. Toutefois, les candidats originaires d'autres départements peuvent être recrutés dans les cas suivants :

- pour doter en enseignants les écoles primaires et maternelles anglophones situées en zone francophone ou les écoles primaires et maternelles francophones situées en zone anglophone ;
- lorsque le nombre de candidats originaires du département de recrutement est inférieur au quota affecté à ce département ; dans ce cas, les candidats des départements de la même province ou à défaut, des provinces voisines sont prioritaires ;
- lorsque le conjoint réside ou travaille dans le département.

8°) Une copie du procès-verbal de la commission de recrutement signé par tous les membres est adressée au Ministre de l'Education Nationale et au DPEN. Ce procès-verbal comprend le tableau ci-après dûment rempli :

Noms, prénoms, date et lieu de naissance	Département d'origine du candidat	Département d'origine conjoint	Situation familiale	Diplôme prof. et année obtention	Spécialité (cas IVET)	Poste affectation et Arrondissement

9°) Une copie de l'acte de recrutement signé par le DDEN et visé par le Contrôleur Départemental des Finances est adressée au Ministre de l'Education Nationale et au DPEN en vue de la vérification de sa régularité.

10°) Le recrutement est fait sous contrat pour une durée de 20 mois renouvelable une fois et correspondant à deux années scolaires. Ce contrat sera dûment signé par le Délégué Départemental de l'Education Nationale agissant au nom du Ministre de l'Education Nationale, ainsi que par le contractant bénéficiaire.

ainsi que par le contractant bénéficiaire.

2. MODALITÉS DE PAIEMENT

Les crédits destinés au paiement des Instituteurs Vacataires sont inscrits au Budget de l'Etat et domiciliés dans chaque Chef-lieu de Département sous la gestion du Délégué Départemental de l'Education Nationale.

Le montant de la rémunération mensuelle est fixé à soixante mille (60.000) francs net, payable par pécule établi suivant la procédure de Bons de Commande Individuels payables à la Trésorerie Publique de la place, en exécution de la décision préfectorale accordant paiement des Instituteurs Vacataires.

Chaque Bon de Commande individuel, établi au nom de l'Instituteur Vacataire comporte en annexe un certificat de service fait du mois de paiement établi par son Directeur d'Ecole ou de SAR/SM.

La décision accordant paiement des Instituteurs Vacataires signée par le Délégué Départemental de l'Education Nationale est ensuite visée par le Contrôleur Départemental des Finances. Elle est mensuelle et indique les noms des bénéficiaires, le poste de travail, les montants et périodes de paiement. Elle est établie pour tout Instituteur Vacataire dont le service est certifié fait par le Directeur d'Ecole ou de CETIC ou de SAR/SM figurant sur le contrat.

Des missions descendront, en tant que de besoin, pour le contrôle systématique du respect de la présente instruction qui prend effet pour compter de la date de signature. 25 septembre 2000

COPIES:

- SG/PM
- MINEFI
- MINTRAVAIL
- TOUS PREFETS DE DÉPARTEMENTS
- TOUS DPEN
- TOUS DDEN
- TOUS IAEPM
- TOUS DirENIEG
- TOUS DIRECTEURS DE CETIC
- TOUS DIRECTEURS D'ÉCOLES
- TOUS DIRECTEURS DE SAR/SM

Le ministre de l'Education Nationale
Pr Joseph OWONA

REPARTITION DU BUDGET DU PAQUET MINIMUM DES ECOLES PRIMAIRES PUBLIQUES

N° Ordre	Désignation	Décomposition / Spécifications	Clef de répartition	Quantités	Montants	
					Hors Taxe	T.T.C
1	Ardoisine	1 boîte	par salle de classe			
2	craie	3 boîtes craie blanche	par maître			
		1 boîtes craie couleur				
3	Crayons à bille	6 crayons à bille bleus	par maître			
		3 crayons à bille rouges				
4	Matériel de bureau	2 rames papier première frappe	par école			
		1 agrafeuse				
		1 boîte d'agrafes				
		2 pots de colle				
		1 paquet de trombones				
		2 paquets de 50 enveloppes grand format				
5	Livres de préparation du Maître	6 jeux complets de livres au programme pour les écoles francophones (1 jeu par année d'étude)	par école			
		7 jeux complets de livres au programme pour les écoles anglophones (1 jeu par année d'étude)				

N° Ordre	Désignation	Décomposition / Spécifications	Clef de répartition	Quantités	Montants	
					Hors Taxe	T.T.C
6	Compendium	1 grande règle plate : 1 m	par école			
		1 grand rapporteur				
		1 grand compas				
		1 équerre				
7	Pharmacie scolaire	1 boîte Nivaquine (1000 comp)	par école			
		1 boîte d'aspirine				
		1 paquet de Compresses				
		2 paquets de Bande collante				
		1 grande bouteille d'alcool				
		1 grande bouteille de bétadine				
1 kg coton hydrophile						
8	Imprimés de répartitions mensuelles	1 imprimé	par maître			
9	Imprimés d'emplois de temps	1 imprimé	par maître			
10	Imprimés de tableaux d'âge	1 imprimé	par maître			
11	Imprimés de tableaux fréquentation	1 imprimé	par maître			

ACTIONS GENERALES DE PROMOTION DE L'EDUCATION

1. Gratuité de l'enseignement de base :	Budget de l'Etat.
Coût de l'opération pour le trésor public : 5 milliards de FCFA	Autres actions spéciales :
Soit :- 1 900 000 000 f pour la confection des paquets minimum,	- Aménagement + équipement et autres des écoles primaires :8 600 000 000
3 000 000 000 pour le fonctionnement des écoles	
Les crédits sont remis en liquide aux chefs d'établissements par les Inspecteurs d'Arrondissement.	- aménagement des structures administratives au niveau départemental et des arrondissements..... 800 000 000
Publication d'un nouveau statut particulier pour les personnels de l'Education Nationale.	- Aménagement et équipement ESG :.... 2 350 000 000
	- Aménagement et équipement EST2 560 000 000
2. Personnel enseignant	- Equipement informatique :30 000 000
9 603 instituteurs vacataires ont été recrutés jusqu'à ce jour ;	- Les Ecoles Normales d'Instituteurs EG: 800 000 000
1700 d'entre eux vont être intégrés comme fonctionnaires en 2000/2001.	- Les Ecoles Normales d'Instituteurs ET : 550 000 000
6 200 autres vacataires seront recrutés cette année.	-Réhabilitation des édifices endommagés: 400 000 000
	- Branchement eau et électricité dans les établissements secondaires :250 000 000
3. Dans l'Enseignement secondaire :	Totaux :
Recrutement spécial de 1020 professeurs contractuels achevé	- Primaire :10 240 000 000
	Enseignement Secondaire :2 350 000 000
	Enseignement secondaire Technique :3 110 000 000

DÉCRET N° 2000/359 DU 5 DEC 2000

portant statut particulier des fonctionnaires des corps de l'Education nationale

LE PRESIDENT DE LA REPUBLIQUE

Vu la Constitution,

Vu le décret n° 94/199 du 07 Octobre 1994 portant statut gène; Publique de l'État, modifié et complété par le décret n° 2000/287 du 12 octobre 2000 ;

DECRETE:

TITRE PREMIER

DISPOSITIONS GENERALES

ARTICLE 1.- Le présent statut particulier régit les fonctionnaires des corps de l'Éducation Nationale.

ARTICLE 2.- Les fonctionnaires de l'Education Nationale se répartissent dans les corps ci-après :

- 1 - le corps de l'Enseignement Maternel, Primaire et Normal ;
- 2 - le corps de l'Enseignement Secondaire Général ;
- 3 - le corps de l'Enseignement Technique et Professionnel ;
- 4 - le corps des Conseillers d'Orientation Scolaire, Universitaire et Professionnelle.

ARTICLE 3.- Les fonctionnaires des corps de l'Education Nationale ont pour missions :

- d'assurer la formation intellectuelle et morale du futur citoyen ;
- de préparer son insertion dans la vie active ;
- de l'imprégner des valeurs socio-culturelles du Cameroun
- de l'ouvrir au monde extérieur.

c) les agents de l'Etat relevant du Code du travail titulaires du diplôme de fin de second cycle de l'Ecole Normale Supérieure, section des élèves – conseillers d'Orientation Scolaire, Universitaire et Professionnelle ;

d) les agents de l'Etat relevant du Code du Travail titulaires d'une Maîtrise de Psychologie, de Sociologie, des Sciences de l'Education ou d'un diplôme reconnu équivalent et réunissant une ancienneté de dix (10) années au moins de service effectif dans le domaine de l'orientation scolaire, universitaire et professionnelle.

(2) - Au grade de Conseiller d'Orientation Scolaire, Universitaire et Professionnelle.

a) Les Conseillers d'Orientation Scolaire, Universitaire et Professionnelle en activité ;

b) sur leur demande, les Professeurs des Collèges d'Enseignement Secondaire Général titulaires du Diplôme de fin de premier cycle de l'Ecole Normale Supérieure, section des élèves - conseillers d'Orientation Scolaire, Universitaire et Professionnelle ;

c) les agents de l'État relevant du Code du Travail titulaires du diplôme de fin du premier cycle de l'Ecole Normale Supérieure, section des élèves - conseillers d'Orientation Scolaire, Universitaire et Professionnelle ;

d) les agents de l'État relevant du Code de Travail titulaires d'une licence en Psychologie, en Sociologie, en Sciences de l'Education équivalent et réunissant une ancienneté de dix (10) années au moins de service effectif dans le domaine de l'orientation scolaire, universitaire et professionnelle

TITRE VI

DES DROITS ET OBLIGATIONS SPECIFIQUE DES FONCTIONNAIRES DES CORPS DE L'ÉDUCATION NATIONALE

CHAPITRE I

DES DROITS SPÉCIFIQUE

ARTICLE 61.-- (l) La rémunération des fonctionnaires des corps de l'Education Nationale comporte des éléments complémentaires ci-après :

a) Pour les corps de l'Enseignement Maternel, Primaire et Normal, de l'Enseignement Secondaire Général et de l'Enseignement Technique et Professionnel :

- la prime de technicité ;
- la prime d'enseignement et d'évaluation ;
- la prime de documentation et de recherche.

b) Pour le corps des Conseillers d'Orientation Scolaire, Universitaire et Professionnelle :

- la prime de technicité ;
- la prime d'encadrement psychopédagogique et d'évaluation ;
- la prime de documentation et de recherche.

(2)- Les montants des primes ci-dessus énumérées et les modalités de leur attribution sont fixés par un texte particulier.

ARTICLE 62. - (1) Les fonctionnaires des corps de l'Education Nationale justifiant de quinze (15) années au moins de service effectif, peuvent prétendre à l'attribution de palmes académiques.

(2) - Les modalités d'attribution des distinctions honorifiques prévues à l'alinéa 1^{er} ci-dessus sont fixées par un texte particulier.

CHAPITRE II

DES OBLIGATIONS SPECIFIQUES

ARTICLE 63. - Outre les obligations prévues par le Statut Général de la Fonction Publique de l'Etat, tout fonctionnaire des corps de l'Éducation Nationale est soumis aux obligations communes d'encadrement pédagogique et de promotion prévues par le présent Statut Particulier.

ARTICLE 64.- Les fonctionnaires des corps de l'Education Nationale sont également soumis aux obligations spécifiques suivantes

(1)- Pour les Corps d'Enseignement prévus à l'article (1, 2 et 3) :

- la présence à l'école à l'effet de dispenser les enseignements ;
- la participation à la rénovation pédagogique ;
- la préparation des cours et leur adaptation à l'évolution des connaissances ;
- le contrôle permanent des connaissances des élèves.

CHAPITRE IV

DE LA RETRAITE

ARTICLE- 72.- Par dérogation aux dispositions du Statut Général de la Fonction Publique de l'État, la limite d'âge pour l'admission à la retraite est fixée à soixante (60) ans pour toutes les catégories.

Toutefois, les fonctionnaires des corps de l'Education Nationale peuvent, sur leur demande, être admis à la retraite par anticipation :

- soit après 20 ans de service ;
- soit à l'âge de 55 ans, mutatis mutandi, dans les conditions prévues par le régime des pensions civiles.

TITRE VI

DISPOSITIONS DIVERSES ET FINALES

ARTICLE 73.- (1,) Les intégrations des agents de l'Etat relevant du Code du travail se feront sans condition d'âge, mais sous réserve que les intéressés remplissent les autres conditions d'accès à la Fonction Publique.

(2)- Les services accomplis en qualité d'agent de l'Etat par les intéressés sont validés d'office dans la perspective de la liquidation future de leurs droits à pension.

(3)- Ceux des candidats dont le salaire catégoriel antérieurement perçu est supérieur à la rémunération afférente à l'échelon de l'intégration, seront reclassés à l'échelon comportant un indice égal ou à défaut immédiatement supérieur.

ARTICLE 74.- (1) Les Instituteurs - Adjoints de l'Enseignement Maternel et Primaire, les Instituteurs - Adjoints de l'Enseignement Technique n'ayant pas bénéficié d'une promotion à la catégorie B continuent d'avancer dans leur grade conformément au présent statut particulier et au statut général de la fonction publique de l'Etat jusqu'à extinction desdits cadres.

(2)- Sont reversés

a) dans le grade des Instituteurs - Adjoints de l'Enseignement Maternel et Primaire

- Les Instituteurs- Adjoints Auxiliaires de l'Enseignement Général
- Les Maîtres d'Enseignement Général
- Les Maîtres d'Enseignement Général Adjoints.

b) Dans le grade des Instituteurs :

- les Instituteurs- Adjoints Auxiliaires de l'Enseignement Technique
- les Maîtres d'Enseignement Technique
- les Maîtres d'Enseignement Général Adjoints.

ARTICLE 75.- Sont abrogées toutes les dispositions antérieures contraires.

ARTICLE 76.- Le présent décret sera enregistré et publié suivant la procédure d'urgence, puis inséré au Journal Officiel en français et en anglais.

YAOUNDE, LE 5 DEC. 2000

LE PRESIDENT DE LA REPUBLIQUE

Paul Biya