

L'imagination africaine face à la crise

Des volontaires qui... font carrière

L'école africaine compte au nombre des plus grandes victimes des programmes d'ajustement structurel dont les premiers ont été introduits sur le continent dès le début des années quatre-vingt. Devant les exigences de leurs partenaires qui ont fait très peu cas, pendant les premières générations de ces programmes, des énormes besoins d'éducation des nouvelles générations, plusieurs pays africains ont dû faire appel à leur seule imagination, pour tenter de faire de "l'éducation pour tous" une réalité tangible.

Pour améliorer l'accès à l'enseignement primaire, l'obstacle majeur réside en Afrique, dans l'incapacité des gouvernements à mobiliser, motiver et payer les salaires du personnel enseignant au taux de la fonction publique mais aussi, à faire face à la demande croissante d'enseignants. Pourtant, tous reconnaissent que «Les enseignants sont le cheval de bataille pour réaliser l'Education pour tous». Les difficultés réelles à satisfaire leurs besoins sont particulièrement pesantes dans les pays du Sahel où le système scolaire est souvent fortement perturbé soit, par les professionnels, soit par des apprenants prompts à revendiquer le recrutement et la formation d'enseignants en nombre et en qualité.

Face à un tel dilemme des politiques et pratiques alternatives ont été adoptées ces dernières années et un partenariat développé avec les communautés de base encouragées à recruter et à payer des enseignants en échange d'aides et de soutiens gouvernementaux. Au Sénégal où le Taux brut de scolarisation (Tbs) a chuté de 58 pour cent à 54 pour cent entre 1990 et 1994, le gouvernement, en collaboration avec ses partenaires extérieurs, a opté pour une politique de recrutement de maîtres «volontaires de l'Education». Ce recrutement fort controversé dans le milieu enseignant, a été fait hors normes, par rapport aux critères et salaires de la fonction publique. Il a le gouvernement répondait à ses détracteurs, qu'il n'avait pas le choix. Dans le cadre d'un programme incitatif, des milliers de salles de classe étaient en cours de construction à la fois par les communautés de base, les Ong et les parents.

Alors que dans le même temps le budget gouvernemental était dans l'impossibilité de faire face au coût d'un accroissement d'un grand nombre de diplômés des enseignements secondaire et supérieur sans emploi.

Le Sénégal faudrait-il le rappeler était à son neuvième programme d'ajustement depuis 1979 et avait été placé dans des conditions telles que le apurement de ses créances et l'équilibre de ses comptes macro économiques le remportaient sur toutes ses interpellations sociales. Ne restait alors que l'imagination de ses responsables. Pour faire accepter cette politique, il a fallu de la part des autorités, des efforts considérables, notamment des rencontres avec les syndicats d'enseignants, les parents, les associations communautaires ainsi que le recours aux médias pour informer et sensibiliser l'opinion publique. Le résultat a permis d'aller de l'avant et en 1998, 19 pour cent des enseignants sénégalais étaient des volontaires.

Les enseignants volontaires qui sont vus comme un maillon essentiel d'une chaîne de solidarité signent un engagement pour deux ans, renouvelable une seule fois.

Pendant cette période, ils reçoivent une formation sur le lieu de travail et un salaire réduit à la moitié environ des émoluments que reçoivent normalement en début d'exercice, les ensei-

Ces solutions transitoires ont souvent connu des succès réels en terme de performances sur le rythme de scolarisation. Ils témoignent surtout de la volonté des gouvernements, des communautés, associations de parents et des écoles privées de certains pays africains, à remplir leur mission sociale en dépit des implacables contraintes qui encadrent leur vécu. Les exemples suivants ont été répertoriés dans l'Etude "prospective et bilan de l'éducation en Afrique".



Les professionnels chôment faute de postes budgétaires

gnants de carrière. Ils bénéficient cependant d'avantages en nature puisque leur logement est assuré par les communautés dans lesquelles ils enseignent et bénéficient d'une assurance santé.

Le statut de ces enseignants est également très souple : ils sont recrutés et gérés par les autorités locales. Ils peuvent démissionner à leur gré, si d'autres occasions s'offrent à eux pour leur vie. Il leur est également loisible de se présenter aux examens universitaires et/ou de la fonction publique.

Ils ont la possibilité, une fois libérés du volontariat, d'accéder au nouveau corps des maîtres contractuels (non-fonctionnaires) avec un salaire et un plan de carrière qui pourraient leur permettre d'atteindre le plafond au bout de 22 ans de carrière.

Des passerelles leur sont également aménagées puisque à partir de ce corps, les maîtres contractuels titulaires de diplômes professionnels (Ceap, Cap) peuvent, selon des modalités définies, être recrutés comme enseignants dans la Fonction publique.

Entre 1995, première année de mise en œuvre de la politique des volontaires au Sénégal et 1998, le Tbs est passé de 54,6 à 61,2 pour cent. Les filles ont particulièrement bénéficié de cette politique; leur pourcentage s'est accru de 46,6 à 55,5 dans le corps enseignant sénégalais.

Les comptes-rendus des inspecteurs et directeurs d'école déclarent satisfaisante la qualité du travail accompli par les volontaires. De plus, lorsqu'ils se présentent aux examens professionnels d'enseignement, les volontaires réussissent mieux que les autres enseignants.

Cette situation s'explique par le fait que la plupart de ces volontaires, soutenus de famille particulièrement motivés, avaient d'abord un niveau de recrutement particulièrement élevé. N'ayant généralement pu, pour des raisons diverses, poursuivre leurs études universitaires ou l'ayant interrompu ou achevé sans perspective immédiates d'emplois, des volontaires sénégalais de l'enseignement ont ainsi pu s'insérer progressivement dans la vie active au rythme des nouveaux moyens dis-

ponibles au trésor public.

Cette normalisation du statut des plus méritants par le biais des examens et concours pour lesquels ils présentent beaucoup de bonnes dispositions, semble donner tort à une opinion publique qui les snobait au début de l'expérience en désignant "ces jeunes aventuriers" sous le vocable "d'ailes de dinde" en référence à ces déchets alimentaires d'après Noël que l'Europe déversait alors sur le continent.

Une école, trois types d'enseignants

Le Tchad devant faire face à une demande d'éducation croissante a été longtemps confronté cependant à une pénurie d'enseignants due aux contraintes budgétaires limitant les possibilités du gouvernement à recruter des enseignants fonctionnaires.

La mobilisation d'enseignants non-fonctionnaires dans les enseignements primaire et secondaire, commença des lors très tôt, dès 1974 et devint particulièrement importante pendant des années de guerre civile (1979-1982).

Il existe aujourd'hui trois catégories d'enseignants non-fonctionnaires : Les «enseignants communautaires» au nombre de 1.827, sont entièrement payés par les communautés. Ils représentent 15,7 pour cent de l'ensemble des enseignants et 28,7 pour cent des enseignants non-fonctionnaires.

Les «maîtres auxiliaires», sont pour leur part employés par les écoles privées. Ils sont au nombre de 895 soit 7,7% de la profession et 14,1% des enseignants non-fonctionnaires. Enfin les «enseignants suppléants» troisième catégorie d'enseignants, sont au nombre de 3.643, soit 31,3 pour cent de la profession et 57,2 pour cent des enseignants fonctionnaires.

Ils sont employés dans les écoles publiques et sont recrutés et rémunérés, soit par l'Etat, soit par les associations locales de parents d'élèves.

Ces enseignants représentent 54,7 pour cent de l'ensemble de la population enseignante et, pour la plupart, n'ont pas reçu de formation avant leur entrée en fonction.

Le critère minimum exigé pour le recrutement des enseignants non-fonctionnaires du primaire au Tchad est le niveau d'études générales correspondant à la 4ème année du cycle secondaire

(3 années d'études secondaires) ; 6,3% seulement d'entre eux ont eu une formation organisée pendant les vacances scolaires.

Les communautés, les associations limitant les possibilités des gouvernements de parents et les écoles privées négocient librement les conditions de service avec les personnes recrutées. Il n'y a pas de crière ou de réglementations contraignantes.

Depuis 1997 toutefois, l'Etat prend en charge 80 pour cent des coûts salariaux pour 1.300 d'entre eux (soit 20 pour cent du nombre total) les 80 pour cent restants étant payés par les communautés.

Bien que, de l'avis général, ces enseignants aient amélioré l'accès et réduit les effectifs des classes, une majorité (53,4 pour cent) sur les 178 directeurs d'école interviewés estiment qu'ils ont plutôt eu un impact négatif sur la qualité de l'éducation.

Cette appréciation négatif n'est cependant partagée que par 40,4 pour cent des responsables d'associations de parents interrogés. En tout état de cause, la situation qui a conduit à employer des enseignants non fonctionnaires a contribué à élever le degré de responsabilité des communautés. Celles-ci gèrent aujourd'hui 29,4 pour cent de la totalité des écoles primaires du Tchad. Elles sont, avec les associations de parents, les éléments les plus actifs dans la recherche de nouvelles approches et solutions durables.

La pérennité du système reste un des problèmes majeurs. Ici, comme au Sénégal, elle tient en partie aux écarts de salaires entre enseignants fonctionnaires et non-fonctionnaires, ces derniers se sentant «dévalués par rapport aux autres», sont généralement prêts à quitter leur emploi à la première occasion.

Un instituteur sur cinq est vacataire au Cameroun

Le nombre d'élèves par enseignant est passé au Cameroun, d'environ 50 (le ratio des années 1988) à 55 en 1991, et devait atteindre 75 en 1995.

Pendant de nombreuses années, le pays a enregistré un déficit d'environ 10.800 enseignants dans l'enseignement primaire.

La pénurie était aggravée par la fermeture des Ecoles Normales de Formation des instituteurs et le gel des recrutements dans la Fonction Publique en raison de la récession économique et des contraintes de l'ajustement structurel.

Cette situation était naturellement en contradiction avec l'objectif de la Conférence Mondiale de l'Education à Jomtien: une éducation de base et de qualité pour tous en l'an 2000.



Pour pallier un tel déficit en personnel, en plus du recrutement par les communautés de maîtres bénévoles pour les classes surchargées, le gouvernement a rouvert les Ecoles Normales en 1995 et organisé par concours, le recrutement d'élèves maîtres.

La durée de leur formation devenue payante varie de un à trois ans selon leur niveau d'éducation. Après l'obtention de leur diplôme, ces derniers sont recrutés comme instituteurs vacataires dans l'enseignement primaire.

Ils soumettent leur candidature à des commissions locales qui décident de leur recrutement pour une durée de deux ans (deux périodes de dix mois, soit deux années scolaires).

Leur salaire est d'environ 67,5 pour cent de celui des instituteurs fonctionnaires de même qualification. Ils sont payés sur le budget local.

Cette politique s'est révélée avantageuse sur plusieurs points : elle a fourni un emploi à des personnes ayant achevé leur scolarité ou leurs études supérieures et qui se trouvaient pourtant au chômage. Elle a aussi contribué, sur le plan pédagogique, à l'amélioration globale de la qualité de l'enseignement et à éviter la fermeture de certaines écoles sans personnel enseignant. Elle a enfin contribué à l'amélioration de l'accès à l'éducation dans certaines zones. Le taux global de la scolarisation qui était de 62,7 pour cent en 1994 est passé à 69,2 en 1999.

Dans des zones sous-scolarisées, ces enseignants ont permis la création de nouvelles écoles. Ils représentent aujourd'hui, 18 pour cent de la population enseignante au Cameroun et, dans certaines localités, leur proportion peut atteindre 30 à 60 pour cent. ●