

CenRaPS Journal of Social Sciences

International Indexed & Refereed

**CenRaPS**  
Journal of Social Sciences

ISSN: 2687-2226 (Online)

[journal.cenraps.org](http://journal.cenraps.org)



Original Article

Received Date: 01-06-2020

Accepted Date: 14-07-2020

[doi.org/10.46291/cenraps.v2i2.26](https://doi.org/10.46291/cenraps.v2i2.26)

**Disparité De La Disponibilité Des Enseignants Du Secondaire « Général » Public Dans La Ville De Dschang Et Sa Périphérie**  
(Disparity in Availability of Public “General” Secondary Teachers in The City of Dschang And Its Periphery)

**TAFELEFACK Jolin \***

**NANA Claudin Karim\*\***

**KUÉTÉ Martin\*\*\***

\*Géographe, Université de Dschang.

Email: [tafjolinho@yahoo.fr](mailto:tafjolinho@yahoo.fr)

\*\*Sociologue, Université de Dschang.

E-mail: [claudinkarim@yahoo.fr](mailto:claudinkarim@yahoo.fr)

\*\*\*Géographe, Université de Dschang

E-mail: [kuetemartin52@yahoo.fr](mailto:kuetemartin52@yahoo.fr)

**Mots Clés:**

*Répartition Inégale,*

*Enseignants Qualifiés,*

*Établissements*

*Secondaires, Dschang.*

**Key Words:**

*unequal distribution,*

*qualified teachers,*

*secondary school,*

*Dschang.*

**Résumé:**

Pour répondre efficacement la demande en éducation, le gouvernement Camerounais est appelé à former des enseignants et assurer leur répartition équitable sur l'ensemble du territoire. Cependant, dans la Menoua comme dans le reste du pays, la carte de la répartition des enseignants par arrondissement présente des déséquilibres entre la ville et sa périphérie. En effet, alors que les effectifs des établissements scolaires secondaires d'enseignement général connaissent une augmentation, celle-ci ne s'accompagne pas de l'accroissement des effectifs d'enseignants. Cette pénurie générale ne se présente pas avec la même acuité entre Dschang et sa périphérie. La présente réflexion entend ainsi mettre en lumière les raisons de cette disparité. La méthodologie utilisée consiste en la collecte des données qualitatives et quantitatives au près d'enseignants et responsables administratifs. L'étude débouche sur trois principaux résultats. D'abord, en plus du manque d'enseignants, le mécanisme d'affectation privilégie les établissements de la ville de Dschang au détriment de ses périphéries. Ensuite, les enseignants utilisent les failles du système de gestion des affectations pour se positionner dans les établissements urbains où ils évitent la périphérie qu'ils stigmatisent. Enfin, cette disparité dans un contexte de pénurie généralisée des enseignants qualifiés présente les impacts sur la demande éducative.

**Abstract:**

To effectively meet the demand for education, the Cameroon is called upon to trained teachers and ensure their equitable distribution throughout the country. However, in Menoua Division, the situation is different as compared to the rest of the country. The spatial distribution of teachers per school shows unequal distribution between the town and its periphery. Indeed, while the number of pupils in general secondary schools is increasing. This increase is not accompanied by an increase in the number of teachers. This general shortage does not present itself within the city as compared to its periphery. The principal objective of this reflection is to show the reasons accounting for these disparities. The methodology applies include both qualitative and quantitative data from teachers and administrative officials of general secondary education. The reflection leads to three main results. Firstly, the shortage of teachers couple with the mechanism for assigning teachers favor's schools in urban area of Dschang to the detriment of its periphery. Secondly, is that secondary school teachers use the loopholes in the teacher assignment to position themselves in urban schools where they avoid the periphery which they stigmatize. Finally, this disparity has many consequences in the demand of education.

## **1. Introduction**

La décennie 2000 a été caractérisée par des réformes notables dans le secteur éducatif camerounais, à travers le développement des grands axes stratégiques de l'éducation contenus dans le Document de Stratégie du Secteur de l'Éducation et de la Formation (DSSEF). Le troisième axe relatif à la gouvernance et au pilotage des établissements secondaires met la priorité sur une meilleure distribution spatiale de la ressource humaine non seulement qualifiée mais aussi, en quantité suffisante dans les différentes zones éducatives du Cameroun<sup>1</sup>. Cette stratégie a pour mission de satisfaire la demande éducative afin d'améliorer les performances des lycéens. Toutefois, comme dans plusieurs régions du pays, le bastion éducatif de la Menoua fait face à un manque de personnel enseignants qualifiés dans les tous établissements publics d'enseignement secondaire général<sup>2</sup>. Cette pénurie présente cependant des disparités significatives entre Dschang et sa périphérie. Une disparité qui mérite qu'on s'y intéresse, tant elle met en scelle la problématique de la gestion du personnel enseignant sur l'ensemble du territoire camerounais et plus précisément dans la Menoua. Cette étude envisage de comprendre les causes de cette disparité significative entre Dschang et sa périphérie dans un contexte de pénurie généralisée à l'échelle du département. De fait, elle postule que le déficit en personnel qualifié et leur distribution inéquitable sont liés à une mauvaise gestion institutionnelle des ressources humaines. La réflexion est développée autour de trois principaux axes ; d'abord la méthodologie (1), puis les résultats (2), enfin la discussion (3).

## **2. Méthodologie Et Cadre D'analyse**

### **2.1. Collecte Des Données**

Pour cette recherche, les données collectées sont qualitatives et quantitatives. Les données quantitatives institutionnelles, ont été produites par la Délégation Départementale des Enseignements Secondaires de la Menoua. Recueillies entre Mai 2018 et Novembre 2019, celles-ci couvrent la période allant de 2008 à 2017 et portent essentiellement sur les effectifs des apprenants, des enseignants et des établissements secondaires publics généraux. Le choix de cette période survient douze ans après la mise sur pied du premier document définissant les grands axes sectoriels de l'éducation camerounaise en 2006 ; et dont l'un de ses axes vise à promouvoir une meilleure gestion de la ressource humaine. Par ailleurs, les données qualitatives proviennent de la recension et des entretiens. La disparité entre les établissements disposant

---

<sup>1</sup> Document de Stratégie du Secteur de l'Éducation et de la Formation (2006).

<sup>2</sup> Délégation Départementale des Enseignements Secondaires de la Menoua et enquêtes de terrain.

d'une part un grand effectif des enseignants formés et d'autre part un effectif faible, a constitué la base de notre échantillonnage. Ainsi, nous avons mené des entretiens auprès de quinze sujets-ressources (personnels de la délégation, personnels administratifs et enseignants).

## **2.2. Cadre D'analyse**

Le traitement des données procède par une triangulation analytique des informations. Dans un premier temps, l'analyse des données quantitatives a nécessité le recours aux formules mathématiques, aux tests statistiques, aux logiciels statistique et cartographique. Le premier cas fait état du ratio Élève-Enseignant, de la corrélation de  $x$  en  $y$  des variables dépendantes (nombre d'apprenants et/ou d'enseignants qualifiés) et indépendantes (années d'études). Le second cas met en exergue les tests de corrélation de Pearson et de régression, le test de signification avec un seuil de significativité de **0,05**, soit un Intervalle de Confiance de **95 %**, d'autant plus que nous sommes en science sociale. Par ailleurs, nous avons utilisé le test d'égalité des variances de Levene et le Test-t pour égalité des moyennes des échantillons indépendants pour des études comparatives. Les données qualitatives quant à elles ont été soumises à une analyse lexico-sémantique des récits afin d'y déceler la compréhension que les différents acteurs ont de la disparité des enseignants qualifiés dans la Menoua. En outre, les paradigmes de la centralisation et du choix rationnel servent de grilles de lectures.

### **2.2.1. Pénurie Et Inégale Répartition Des Enseignants Au Cameroun Et En Afrique Subsaharienne**

Une étude menée par NJIALE<sup>3</sup> en 2006 sur la crise de la société camerounaise et précisément la crise de l'école, permet de constater que le problème de pénurie des enseignants s'est accru avec l'application des mesures d'ajustement structurel qui a contraint la démission de bon nombre d'enseignants. Dans la même perspective, l'Association pour le Développement de l'Éducation en Afrique (ADEA) constate en 2006 une répartition inégale des enseignants en Afrique. Ce déséquilibre est général, mais avec des spécificités en fonction des zones. À titre illustratif, les contrastes entre Maputo City et Niassa sont remarquables dans la mesure où ils montrent respectivement 8% contre 62% d'enseignants formés. Cependant, dans les zones rurales, ces disparités sont plus manifestes en ce qui concerne les ratios maîtres-élèves et

---

<sup>3</sup> Pierre Marie Njiale, avril. « Crise de la société, crise de l'école », Revue internationale d'éducation de Sèvres, 2006, p.41.

maîtres qualifiés-élèves (ADEA<sup>4</sup>, 2006). Vu sous cet aspect, l'auteur dévoile qu'en Afrique, cette pénurie en enseignants qualifiés se pose de plus en plus avec acuité. Pour ce fait, il est urgent de revaloriser leurs carrières et donc d'encadrer les trajectoires et valoriser la profession d'enseignant. De même, l'auteur remarque que les pays victimes de la pénurie disposent aussi le personnel le moins qualifié. En prenant le cas du Congo, 57 % des enseignants ont un faible niveau d'étude (T. KARSENTI<sup>5</sup>, 2006). De plus, les pénuries d'enseignants ont constitué pendant longtemps les obstacles à l'atteinte des finalités de l'éducation de qualité ; comme en Afrique noire (J. BOURDON et A. P. NKENGNÉ-NKENGNÉ<sup>6</sup>, 2007).

### **2.2.2 L'inégale Répartition Des Enseignants : Entre Logiques Économiques Et Politiques Inefficaces**

L'enquête réalisée en 2006 par l'EDEA met en relief le problème de la répartition inégale des enseignants en Afrique. Cette étude permet de dégager deux principales méthodes d'affectation des enseignants. Dans un premier temps, l'affectation par une décision du politique dans les centres de prise de décision comme c'est le cas au Mozambique et au Malawi. Ensuite l'affectation par un moyen de gré à gré matérialisée par deux procédés. Le premier consiste pour les enseignants, d'opérer le choix de la localité dans laquelle ils souhaitent enseigner. Le second consiste à laisser la possibilité aux établissements de pouvoir choisir par eux-mêmes leurs enseignants. Dans ce contexte, les responsables en charge de la gestion du personnel soulignent que les enseignants affectés dans les zones rurales restent réticents et trouvent des possibilités pour se redéployer ailleurs, d'où les postes vacants (ADEA<sup>7</sup>, 2006). Plusieurs facteurs ont parfois été retenus pour rendre compte du manque d'enseignants à divers endroits du globe. Selon la région, ce manque ne se fait pas ressentir avec la même intensité. Dans les pays de l'OCDE par exemple, l'évanescence de l'attrait pour la fonction d'enseignant, la prolifération des offres d'emplois dans les secteurs commerciaux constituent les principaux

---

<sup>4</sup> ADEA, *Des enseignants pour les écoles rurales: un défi pour l'Afrique*, 2006.

<sup>5</sup> KARSENTI, T. «La formation des maîtres en renfort », Bulletin de liaison du RIFEFF - n°2, 2006.

<sup>6</sup> BOURDON, J., NKENGNÉ-NKENGNÉ, A., P., « Les enseignants contractuels : avatars et fatalités de l'éducation pour tous », Séminaire international : 11-15 juin 2007.

<sup>7</sup> ADEA, *idem*.

facteurs de cette pénurie. À l'inverse, en Afrique noire cette crise est d'abord monétaire. (Unesco<sup>8</sup>, 2011).

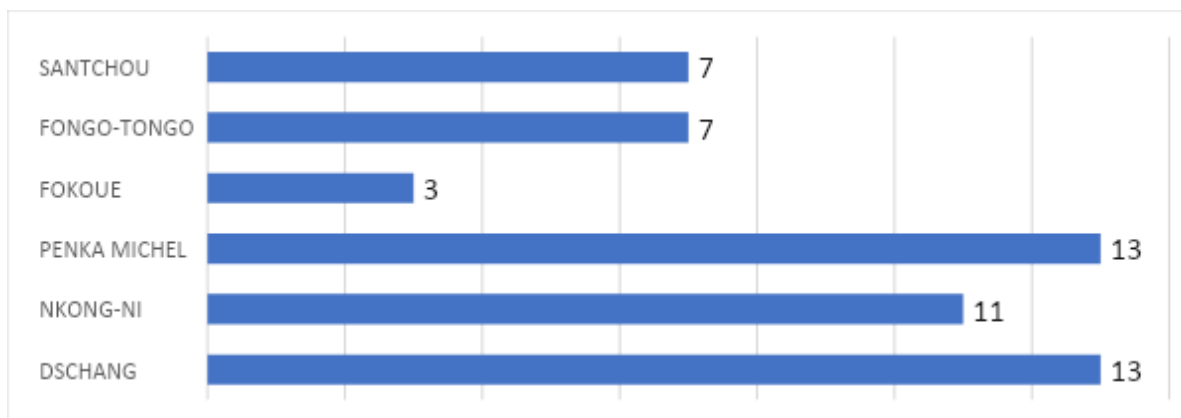
L'affectation du personnel enseignant qualifié en Afrique est inéquitable selon qu'on soit en zone rurale ou urbaine. En général, les enseignants qualifiés sont prioritairement affectés dans les zones urbaines alors que les moins qualifiés se retrouvent en zones rurales. Les problématiques relatives à l'emprise du politique dans les logiques de recrutement sont récurrentes dans les établissements primaires et secondaires des pays africains. Cependant les zones rurales sont les plus affectées par cet état de chose ; puisqu'il apparaît que les recrutements dans ces zones sont fortement influencés par des considérations clientélistes et politiques. (UNESCO<sup>9</sup>, 2011).

### 3. Résultats

Ils se déclinent en trois principaux constats. D'abord celui de l'état actuel de l'inadéquation entre les populations d'élèves et les ressources disponibles en matière d'enseignants qualifiés dans les différents arrondissements de la Menoua. Ensuite, celui des faits à l'origine de cette disparité et enfin, celui relatif aux conséquences de cette situation.

#### 3.1. Une Population D'élève De Plus En Plus Importante : Aux Fondements Du Besoin D'enseignants

Le nombre élevé des établissements publics d'enseignement secondaire général s'accompagne de l'augmentation exponentielle des effectifs d'apprenants au fil des années. La figure 1 présente le nombre d'établissements publics par arrondissement dans la Menoua.



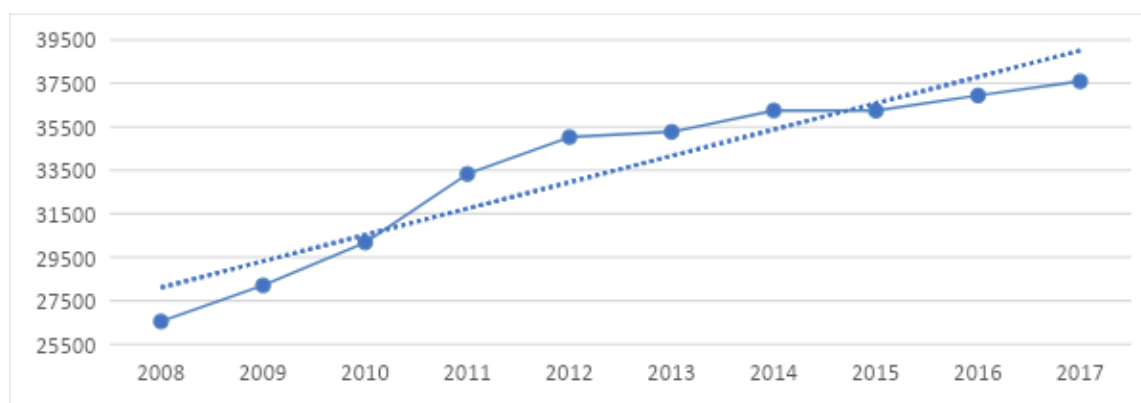
<sup>8</sup> UNESCO, *Stratégies pour l'amélioration des conditions de travail des enseignants et leur rétention dans les écoles en Afrique*, 2011.

<sup>9</sup> UNESCO, *idem*

*Figure 1: Nombre d'Établissements Publics d'Enseignement Général par arrondissement dans la Menoua*

**Source** : DDESM et enquêtes de terrain, 2018-2019

Il ressort de la figure 1 que les établissements d'enseignement secondaire général public sont inégaux dans les arrondissements de la Menoua. Fokoué compte 7 établissements, Santchou et Fongo-Tongo en comptent chacun 7 ; Nkong-Ni pour sa part en a 11, alors que Penka-Michel et Dschang qui sont les plus pourvus ont 13 établissements. Au-delà de cette distribution, l'évolution des effectifs est au cœur des préoccupations relatives à la répartition des enseignants. La Menoua connaît un pourcentage d'accroissement exponentiel des effectifs d'élèves dans les Lycées généraux. La figure 2 met en exergue une analyse croisée entre l'évolution des effectifs d'apprenants et les années d'études de 2008 à 2017.



*Figure 2: Accroissement de la démographie scolaire dans Lycées généraux de la Menoua*

**Source** : DDESM et enquêtes de terrain, 2018 - 2019

La figure 2 présente le croisement de l'évolution des effectifs des apprenants et le nombre d'années. La population scolaire de la Menoua évolue à un rythme croissant. Elle est passée de vingt-six mille cinq cents quarante-cinq (26 545) en 2008 à trente-sept mille cinq cents quatre-vingt-neuf (37 589) en 2017, soit une augmentation de 41,6% de la population d'apprenants en dix ans. Cette évolution significative des apprenants reste d'ailleurs soutenue par l'étude des signes de la courbe de régression et du coefficient de détermination. Dans ce sillage, il ressort que la droite d'équation qui exprime la relation entre les deux variables est positive, soit  $y = 1211,1 x + 26 895$  et par conséquent, les deux variables évoluent dans le même sens. Par ailleurs, le Coefficient de corrélation est positif et sa force de prédiction se rapproche de **1**, soit  $R^2 = 0,89$ . Nous pouvons donc conclure à partir de là que, les effectifs scolaires augmentent significativement au fur et à mesure que les années passent. Toutefois, l'accroissement expressif du nombre d'élèves pose le problème de leur encadrement. En effet, le personnel enseignant qualifié semble être insuffisant pour satisfaire la demande éducative.

La figure3 montre les pourcentages contrastés entre les enseignants qualifiés et celui des « vacataires ».

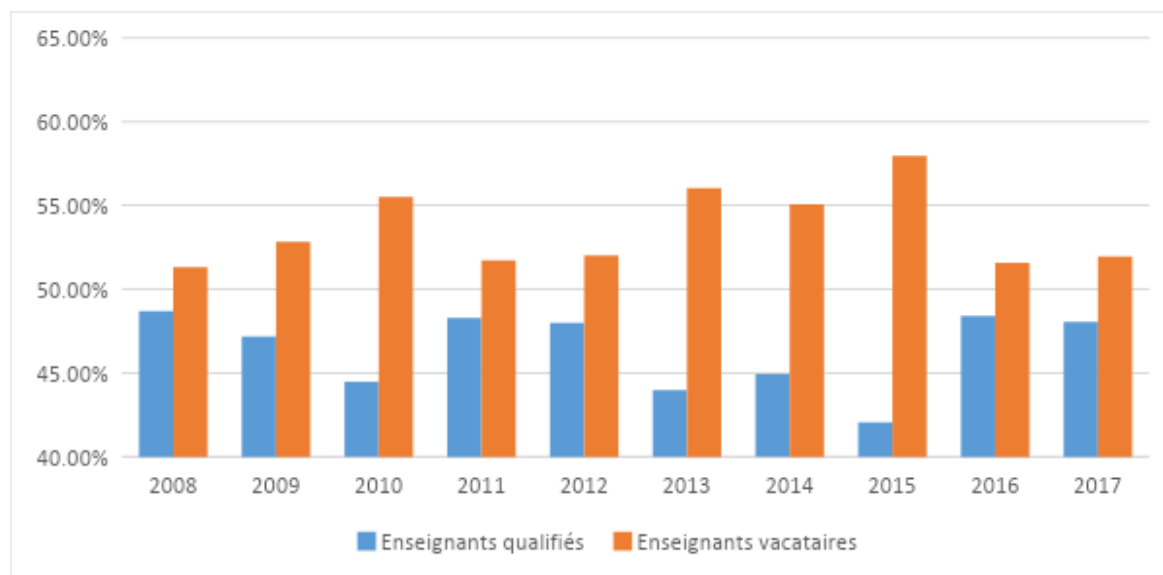


Figure 3: Contraste entre les enseignants dans la Menoua de 2008 à 2017

**Source** : DDESM et enquêtes de terrain, 2018-2019

La lecture des informations contenues dans cette figure nous permet de constater que les gaps entre les enseignants qualifiés et « vacataires » constituent une réalité. De là, découle un constat selon lequel le pourcentage moyen décennal du personnel qualifié est peu représentatif (46 %) contrairement au personnel vacataire (54 %) pour un total de 11 646 enseignants. Bien plus, ces écarts sont perceptibles d'une année scolaire à l'autre. Ainsi, les pourcentages du personnel « vacataire » sont manifestement supérieurs toutes les années par rapport au personnel enseignant qualifié. Les années 2015 (58 %), 2013 (56 %), 2014 (55 %) et 2010 (56 %) sont celles au cours desquelles le problème se ressent avec le plus d'acuité. La carte ci-après matérialise la répartition spatiale contrastée du problème soulevé dans les six arrondissements que compte la Menoua.

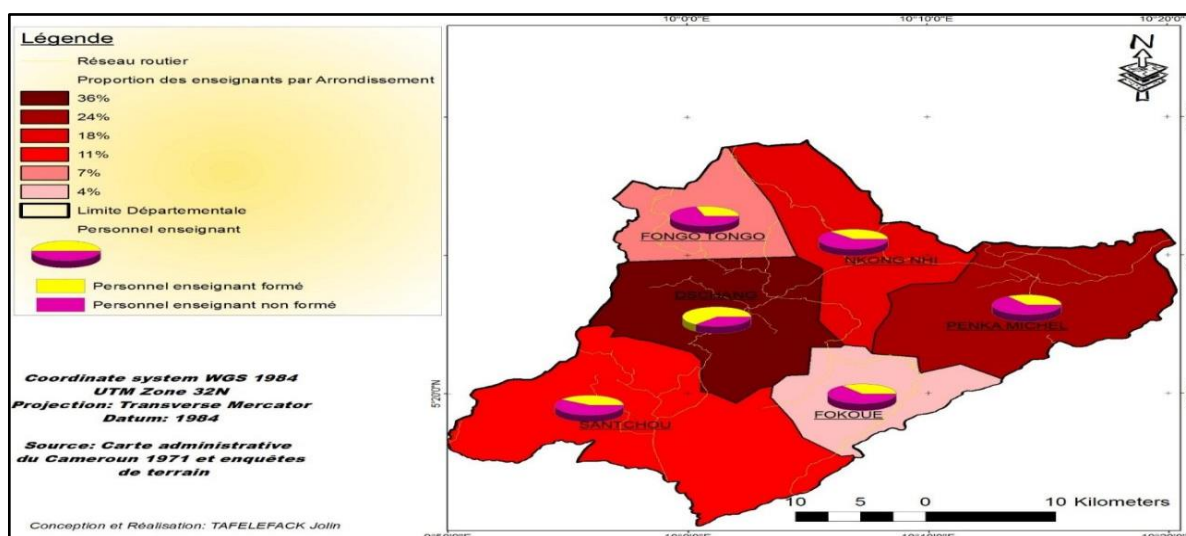


Figure 4: Distribution du personnel enseignant qualifié et vacataires par arrondissement dans la Menoua

**Source :** DDESM et enquêtes de terrain, 2018-2019

La figure 4 met en évidence la distribution des enseignants par arrondissement à travers l'évolution des couleurs d'intensité d'une part et d'autre part, entre le nombre du personnel enseignant qualifié et « vacataire » à travers les camemberts. L'analyse du premier phénomène révèle les gaps entre les différentes aires géographiques. En effet, du rouge dégradé au rouge foncé il ressort que, les arrondissements de Fokoué, Fongo-Tongo, Santchou, Nkong-Nhi, Penka-Michel et Dschang enregistrent respectivement 4 %, 7 %, 11 %, 18 %, 24 % et 36 % de tout le personnel enseignant. Toutefois, il faut souligner qu'en dépit de la pénurie des enseignants qualifiés, ceux-ci restent inégalement répartis entre les arrondissements. Ainsi, Dschang est le plus représentatif (62 %) contrairement aux autres arrondissements qui n'ont que 38 % des enseignants qualifiés. Ce clivage révélateur pourrait s'expliquer par les failles du système éducatif.

### 3.2. Des Failles Du Système De Gestion Du Personnel Enseignant Aux Stratégies De Résistance À La Mobilité

Au Cameroun, les stratégies développées depuis 2006 à travers son plan sectoriel de l'éducation, qui visent la promotion d'une éducation de qualité, semblent encore être inappropriées et non-opérationnelles dans les différentes régions du pays. Parmi ces stratégies, figurent une meilleure gestion de la ressource humaine, qui constitue l'un des principaux moyens des politiques de résorption des disparités entre les différentes aires géographiques. En outre, figuraient parmi ces priorités, une répartition et allocation plus équitable des personnels dans le pays, la revalorisation du statut des enseignants surtout ceux des zones difficilement



accessibles. Une réalité qui n'est pas effective jusque-là si l'on s'en tient à la physionomie que présente la carte de répartition des enseignants qualifiés dans la Menoua. En effet, il s'observe une sorte de marginalisation des établissements scolaires entre l'Arrondissement de Dschang situés pour l'essentiel en zone urbaine et périurbaine, contrairement aux autres Arrondissements où plusieurs sont localisés en zone rurale. Pour les acteurs de ce secteur d'enseignement, plusieurs facteurs peuvent expliquer cette situation. Comme nous l'indique les propos du proviseur du Lycée de Makon lors d'un entretien réalisé le 18 janvier 2018 :

Le déséquilibre entre les zones rurales et les centres urbains en termes d'affectation des enseignants incombe de l'entière responsabilité de l'État à travers les pratiques peu orthodoxes des responsables des structures décentralisées de l'éducation. En effet, les zones périurbaines en général et les zones rurales en particulier sont difficilement accessibles pendant certaines saisons de l'année du fait du mauvais état des routes.

Dans la même veine, le Surveillant Général du Lycée Bilingue de Fombap la cinquantaine sonnée, estime lors d'un entretien effectué le jeudi 14 mars 2019 que :

Certains éléments de base qui rendent le cadre de vie agréable comme l'électricité, les logements aménagés et l'eau potable ne sont pas présents au village comme en ville pour inciter les enseignants à résider sur place. Par conséquent, certains parmi nous utilisent tous les moyens et voies possibles pour demander leur affectation dans les villes. Bien même ceux qui ne parviennent pas à partir comme les uns et autres, logent dans les villes environnantes ; ce qui entraîne par moment non seulement les absences mais aussi leur retard au cours.

Par ailleurs, le gouvernement avait envisagé un certain nombre de mesures visant à contenir les enseignants qui exercent dans les zones rurales. En plus des aménagements d'accueil et une augmentation des primes de recherche pour ces derniers, il était aussi question de mettre fin à l'utilisation injustifiée des enseignants vacataires dans l'enseignement secondaire public. Or les observations faites au niveau de la Menoua montrent que des disparités demeurent, alors que dans leur ensemble, ses mesures ne sont pas mises en œuvre. Interrogé à ce propos, le Délégué Départemental des Enseignements Secondaire de la Menoua (DDESM) déclare lors d'un entretien réalisé le mardi 21 Juin 2019 que :

La disparité des professeurs dans les structures publiques du secondaire entre Dschang et sa périphérie s'explique par l'ancienneté de ses établissements, leur taille, leur réputation, leur rendement et leur rang par rapport aux examens certificatifs. De plus, Dschang garde son héritage historique en tant qu'une ville intellectuelle.

Pour cet informateur, le prestige dont jouit un établissement serait un facteur qui favorise l'affectation d'enseignants qualifiés en son sein, ainsi que la volonté de ces derniers de s'y trouver et d'y rester. Pourtant d'autre sujets-sources y voient d'avantage des motivations individuelles comme des facteurs explicatifs de la répartition inégalitaire des enseignants

qualifiés dans la Menoua. L'un des membres du service de la statistique des examens à la Délégation Départementale des Enseignements Secondaires de la Menoua réitère le 21 Juin 2019 que :

Les affectations ne sont pas régulières. Elles sont à la demande de l'enseignant qui parfois n'a pas de moyens financiers pour survivre dans son poste. Et il précisera aussi qu'il y'a plusieurs raisons qui font partir les enseignants de leurs postes. Mais les disparités sont dues à la corruption des uns et des autres.

Pour lui, les logiques économiques, précisément la recherche du bien être déterminent les motivations des enseignants à connaître une mobilité ou à rester dans leurs différents postes d'affectation. Au-delà de ce facteur d'ordre existentiel, la corruption est aussi pointée du doigt comme cause des disparités. Par rapport à ce fléau, un enseignant vacataire au Lycée de Fondonera au cours d'un entretien mené le 16 Septembre 2019 affirme que :

J'ai connu un collègue qui exerçait en zone rurale difficilement accessible dans la Menoua. Il me disait constamment que les conditions existentielles dans ce village étaient invivables pour lui. Un an après, il s'est retrouvé dans la ville hôte du même département en contrepartie d'un « *paquet* » ; relate-t-il.

Trois personnels administratifs et par ailleurs enseignants dans les Lycées de Fonakeukeu, Bilingue de Santchou et Classique de Dschang lors des entretiens réalisés respectivement les 23, 25 et 30 octobre 2019 estiment que la disparité des enseignants qualifiés dans les établissements publics généraux secondaire entre Dschang et sa périphérie s'explique par le fait que :

L'Université étant située dans la ville de Dschang, cette localité est plus sollicitée par la plupart des enseignants exerçant dans l'enseignement secondaire lors des affectations, à l'effet de poursuivre leurs études.

Au-delà de cette dimension, s'ajoute celle lié au regroupement familial dans le centre urbain, comme le souligne le Proviseur du Lycée Bilingue de Fombap lors d'un entretien. Pour lui,

La forte concentration du personnel enseignant qualifié à Dschang et surtout dans le centre urbain par rapport aux autres Arrondissements s'explique par le regroupement familial institué par le gouvernement. Malheureusement, cette politique bien que logique s'accompagne du consolidement de la mauvaise politique gouvernementale sur la gestion et la redistribution équitable de la ressource humaine qualifiée, amplifiée par le phénomène de corruption.

### **3.2. Les Implications De La Pénurie D'enseignants Qualifiés Sur La Demande Éducative**

Dans l'ensemble, lorsque nous prenons en compte les deux corps enseignants (qualifiés et vacataires) dans les établissements publics généraux de la Menoua, le problème de la disponibilité en ressource humaine n'est pas perceptible. Cela est d'ailleurs soutenu par le graphique ci-après qui ressort le Rapport Élève-Enseignant (**REE**) dans la Menoua de 2008 à 2017.

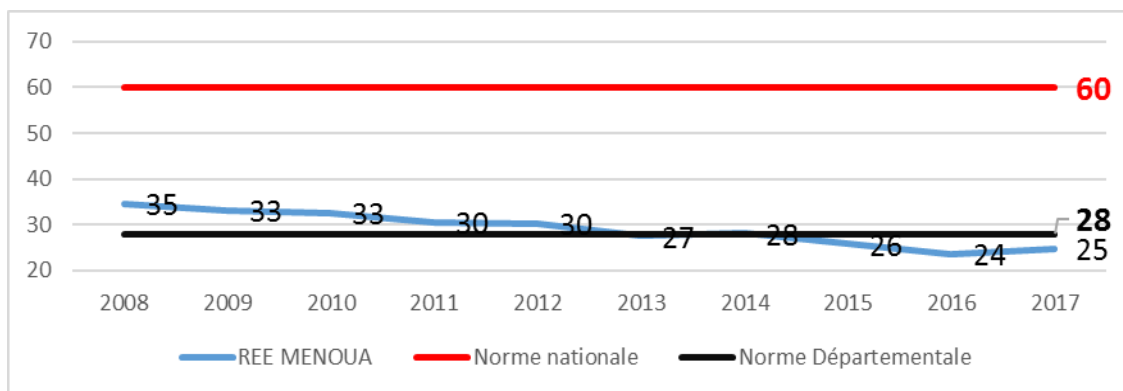


Figure 5: Variation par année d'études du Rapport Élève enseignant dans la Menoua selon la norme nationale

**Source :** DDESM et enquêtes de terrain, 2018-2019

Il ressort de la figure 5 que la courbe du REE évolue de façon décroissante de 2008 (35) à 2017 (25). Elle varie par rapport à la moyenne nationale (60) et départementale (28). S'agissant du premier cas de figure, les valeurs de toutes les années montrent que la courbe est en deçà de la norme nationale. En revanche, par rapport à la moyenne départementale, la courbe révèle que le REE est supérieur à 28 de 2008 (35) à 2012 (30), et inférieur de 2013 (27) à 2017 (24). Toutefois, une analyse particulière du Rapport Élève-Enseignants qualifiés témoigne à suffisance une inégale distribution de la ressource humaine disponible. Ainsi, pendant que les apprenants de l'arrondissement de Dschang ont suffisamment le personnel qualifié, ceux de la périphérie par contre font face à une pénurie. Cet état des faits s'illustre à travers la figure 6 ci-après :

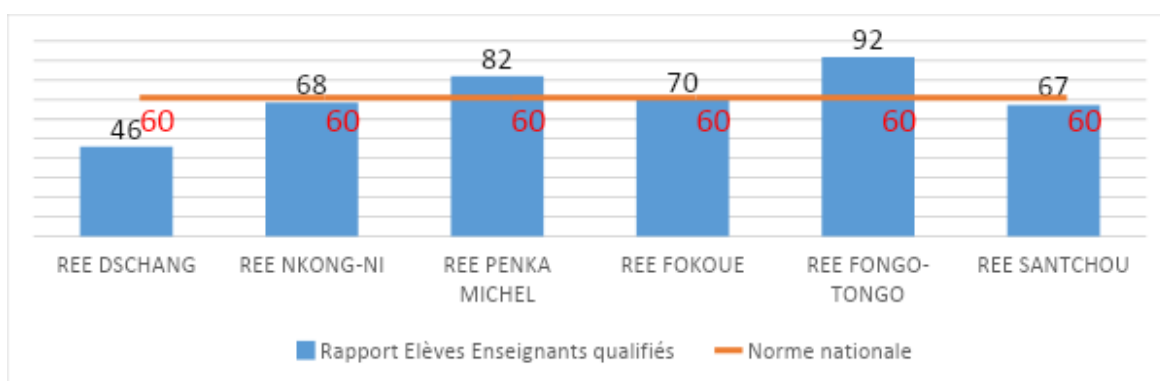


Figure 6: Disparité moyenne décennale entre les Arrondissements du Rapport Élèves — Enseignants formés

**Source :** DDESM et enquêtes de terrain, 2018-2019

Il découle de la figure 6 sur le Rapport Élèves-Enseignants qualifiés que les différences s'identifient à deux niveaux. D'abord entre chaque arrondissement par rapport à la norme nationale et ensuite, entre les différents arrondissements. Pour ce qui est du premier cas, le

Ministère de l'Enseignement secondaire général prévoit comme norme concernant le REE, un nombre de soixante (60) élèves par enseignant dans une salle de classe<sup>10</sup>. Or, dans la pratique il se révèle une réalité toute autre.

Il ressort de là qu'excepté l'arrondissement de Dschang où la disponibilité de la ressource humaine qualifiée est inférieure à la norme nationale soit 46 élèves par enseignant, les autres cinq arrondissements indiquent les valeurs manifestement supérieures à celle-ci. On a respectivement, Santchou (67), Nkong Ni (68), Fokoué (70), Penka-Michel (82) et Fongo Tongo (92). Il résulte de ce qui précède, une inégale distribution des enseignants qualifiés entre Dschang et sa périphérie. Cette situation est mise en exergue par l'analyse effectuée à partir du test des variances de Levene. Le tableau 1 fait une analyse croisée entre les couples.

*Tableau 1: Test des variances de Levene sur les gaps des REE Formés par couple d'Arrondissement*

Couples	valeur de p	IC
<b><u>Dschang-Nkong Nhi</u></b>	<b><u>0,008</u></b>	
Dschang-Penka Michel	0,766	
<b><u>Dschang-Fokoué</u></b>	<b><u>0,001</u></b>	
Dschang-Fongo Tongo	0,097	
<b><u>Dschang-Santchou</u></b>	<b><u>0,001</u></b>	
<b><u>Nkong Nhi – Penka Michel</u></b>	<b><u>0,006</u></b>	<b>95 %</b>
Nkong Nhi- Fokoué	0,270	
Nkong Nhi- Fongo Tongo	0,184	
Nkong Nhi – Santchou	0,139	
<b><u>Penka Michel –Fokoué</u></b>	<b><u>0,001</u></b>	
Penka Michel - Fongo Tongo	0,067	
<b><u>Penka Michel – Santchou</u></b>	<b><u>0, 001</u></b>	
Fokoué -Fongo Tongo	0,027	
Fokoué -Santchou	0,645	
<b><u>Fongo Tongo - Santchou</u></b>	<b><u>0,015</u></b>	

**Source** : Enquêtes de terrain 2018-2019

Le tableau 1 montre le résultat du test des variances de Levene. Il ressort de cette analyse de test des variances de Levene deux constats. Le premier présente les échantillons où l'analyse comparative n'est pas scientifiquement plausible, contrairement au second cas où la comparaison des échantillons est envisageable. S'agissant du premier cas, l'hypothèse H1 : stipulant que " il y'a de différence significative entre les deux variances estimées" est acceptée. C'est pourquoi certains couples matérialisés en gras et soulignés dans le tableau dévoilent une

<sup>10</sup> Document de Stratégie du Secteur de l'Éducation et de la Formation (2006 - 2013)

valeur asymptotique notée **P**, inférieure à **0,05** à un seuil de signification de 5 %. Il s'agit respectivement des couples : Dschang-Nkong Nhi (**P : 0,008**), Dschang-Fokoué (**P : 0,001**), Dschang-Santchou (**P : 0,001**), Nkong Nhi- Penka Michel (**P : 0,006**), Penka Michel - Fokoué (**P : 0,001**), Penka Michel-Santchou (**P : 0,001**), Fokoué - Fongo Tongo (**P : 0,027**) et Fongo Tongo - Santchou (**P : 0,015**). Nous pouvons donc conclure à partir ce constat que les échantillons des couples sus-cités à partir desquels sont calculées les variances ne sont pas homogènes. Cette situation s'explique par les déséquilibres démographiques qui existent entre lesdits arrondissements.

Le second cas quant à lui fait état des arrondissements où les échantillons des couples à partir desquels sont calculées les variances sont homogènes et par conséquent comparables. Plus que l'hypothèse des variances égales montre qu'elles appartiennent à une même population parente, nous trouvons pertinent de poursuivre nos analyses avec le Test-t pour égalité des moyennes. Le tableau ci-dessous présente le test de comparaison des moyennes échantillonnées entre les couples sus-cités.

Tableau 2: Test-t de comparaison des REE qualifié par couple

Couples	T calculé	T lu	Ddl	P	IC
Fokoué — Santchou	-0,54	2,10	18	0,985	95 %
Nkong Nhi – Fokoué	-0,32	2,10	18	0,747	
Nkong Nhi – Santchou	-0,61	2,10	18	0,722	
Dschang-Penka Michel				<b>0,000</b>	
Dschang-Fongo Tongo				<b>0,000</b>	
Dschang-Santchou				<b>0,004</b>	
Nkong Nhi — Fongo Tongo				<b>0,004</b>	
Penka Michel — Fongo Tongo				<b>0,017</b>	

Source : Enquêtes de terrain, 2018-2019

Les données contenues dans le tableau2 attestent de ce que l'hypothèse H0 qui stipule l'absence de *significativité entre les moyennes comparées*, est acceptée entre les couples Nkong Nhi - Fokoué, Nkong Nhi - Santchou et Fokoué - Santchou. Deux raisons majeures soutiennent cet état des faits. Tout d'abord, les valeurs asymptotiques de ces couples notées **P** (0,747), **P** (0,722), **P** (0,985), sont supérieures à **0,05** à un seuil de signification de 5 %. De plus, les valeurs de **T** calculé des couples Nkong Nhi - Fokoué (-0,32), Nkong Nhi - Santchou (-0,61) et Fokoué - Santchou (-0,54) sont inférieures à T Lu (2,10). Il ressort de cette analyse que les échantillons du REE dans l'enseignement secondaire général entre ces arrondissements sont tous issus d'une même population apparente. Comme conclusion statistique, il y'a certes quelques différences mais celles-ci sont tout simplement liées aux fluctuations aléatoires des effectifs. Or les couples

ayant la valeur asymptotique en gras indiquent les disparités significatives majoritairement entre Dschang et Penka-Miche, Santchou et Fongo-Tongo. Cette disparité accrue a des conséquences sur la formation des apprenants et par conséquent sur leurs performances comme soulignent nos sujets-ressources tous enseignants exerçant au Lycée de Bansoa-Mbri et d'Apouh respectivement lors des entretiens menés le 29 septembre et 02 Octobre 2019.

C'est regrettable de constater que certains Lycées soient régulièrement pourvus des enseignants qualifiés et parfois en surnombre alors que certains indiquent cruellement un déficit. À cause de ce déficit, certains établissements sont obligés de recruter les "*professeurs de dernières minutes*" pour occuper les apprenants peu importe leur qualification et expérience professionnelle. Dans ce contexte, il est clair que les Lycées de référence dans les centres urbains qui souffrent le moins du problème d'indisponibilité élevé du personnel qualifié, aient constamment des bonnes performances contrairement à ceux qui en manquent le plus.

#### **4. DISCUSSION**

L'analyse de la disparité des enseignants qualifiés entre Dschang et sa périphérie permet de mettre en exergue trois principaux résultats. D'abord, on constate une tendance à la centralisation des enseignants qualifiés à Dschang au détriment de ses périphéries. Ensuite, il apparaît que les logiques individuelles et institutionnelles susceptibles d'influencer les mobilités d'enseignants qualifiés favorisent cette disparité. Enfin, il est établi que les disproportions dans la répartition des enseignants qualifiés dans les différents arrondissements de la Menoua ont un impact sur la demande éducative. Ces faits ne sont pas singuliers au seul contexte de la Menoua. Nous pouvons les généraliser aux réalités camerounaises dans une moindre mesure et à celles de l'Afrique subsaharienne dans son ensemble.

##### **4.1. La Centralisation Des Enseignants Qualifiés**

La carte de la répartition des enseignants dans la Menoua permet de remarquer que Dschang regorge 36% de cette ressource alors que 62% sont répartis entre les cinq autres arrondissements avec des niveaux souvent très bas comme celui de Fokoué (4%). Ce constat atteste déjà d'une situation généralisée que M. DJEUMENI TCHAMABE<sup>11</sup> présentait lorsqu'elle reconnaissait que le déficit d'encadrement pratique des enseignants en Afrique est singulier en termes de disparité géographique malgré un contexte de pression démographique de part et d'autre. Deux principales logiques sont à l'origine de cette situation inégalitaire. D'une part les logiques institutionnelles et d'autre part les logiques individuelles.

---

<sup>11</sup> DJEUMENI TCHAMABE, M (2016). La formation pratique des enseignants au Cameroun. Chronique internationale

Remarquons d'abord que s'il est vrai que les effectifs d'apprenants ont connus une augmentation au fil du temps, cette augmentation est plus importante dans les arrondissements de Dschang et Penka-Michel qui ont les plus grands nombres d'établissement secondaires. Cependant, nous devons souligner pour le regretter que la répartition des enseignants qualifiés est habituellement victime d'un grand déséquilibre. Alors que Dschang regorge à lui seul 62% de cette catégorie, les autres arrondissements se partagent 38%. Cette situation serait due à la position politique et stratégique de chef-lieu de département que la ville occupe. Car, les carences d'enseignants sont plus observées dans les zones de campagnes éloignées par rapport au centre urbain (SIROIS<sup>12</sup>,2017). À cela, on peut associer le caractère mythique des établissements qui la meuble (lycée Bilingue, lycée classique...) qui jusque-là font figure de référence pour la ville. Nous rejoignons ici le constat fait par l'Unesco selon lequel la répartition des enseignants en Afrique demeure inégale. Il répondrait plutôt à une logique institutionnelle qui veut que les enseignants présentant une grande expérience professionnelle soient plus représentatifs dans les établissements scolaires du centre urbain (UNESCO<sup>13</sup>, 2011). Cependant, d'après nos observations le système de marché répertorié par l'ADEA et qui expliquerait la disparité des enseignants ne peut être soutenu dans le contexte de la Menoua. Toutefois, l'analyse s'attèle également à questionner l'investissement dans la formation et le management du personnel enseignant qualifié. En partant de l'hypothèse selon laquelle le ratio élève / enseignant reste encore relativement faible, cela induit le manque d'enseignant, quoique le nombre disponible reste inégalement réparti. Cela suggère donc un faible investissement dans ce domaine. Ce qui nous fait convenir avec (T. KARSENTI<sup>14</sup>, 2006) de l'urgence d'investir assez d'énergie dans la formation des enseignants ; et même trouver les moyens de les maintenir dans l'exercice du choix de leur carrière.

La deuxième dimension explicative de la disparité des enseignants qualifiés dans la Menoua relève des logiques d'acteurs. En effet, la majorité des localités périphériques de Dschang sont encore enclavées, ce qui rend l'accès difficile pour les enseignants. Ceux-ci, dans leur quête de meilleures conditions d'épanouissement au travail développent différentes stratégies pour exercer dans les zones les plus accessibles, en l'occurrence Dschang. Entre autres stratégies il

---

<sup>12</sup> SIROIS, G., "Attirer, recruter et retenir les enseignants en zones rurales : Une analyse des politiques du Burkina Faso en la matière ". Ph.D. en Administration de l'éducation, 2017

<sup>13</sup> UNESCO, *Stratégies pour l'amélioration des conditions de travail des enseignants et leur rétention dans les écoles en Afrique*, 2011

<sup>14</sup> KARSENTI, T., "La formation des maîtres en renfort". Bulletin de liaison du RIFEFF- n°2, 2006

faut voir ici, le recours aux pratiques de corruption et les désertions. Cette analyse est proche de celle menée par l'UNESCO<sup>15</sup> en 2011 qui conclut qu'au fond, la pénurie d'enseignant est toujours liée aux considérations socio-économiques, même si celle-ci ne s'observe pas de la même manière.

#### **4.2. De La Pénurie D'enseignants Qualifiés À La Résurgence Des Vacataires Dans Les Établissements Secondaires Publics De La Menoua : Quels Enjeux ?**

L'une des principales conséquences de la pénurie des enseignants qualifiés et de leur répartition dans l'ensemble du département est le recrutement massif des vacataires. En effet, Le système scolaire de la Menoua dans son ensemble est dominé par les vacataires qui constituent environ 54 % du personnel enseignant. Deux implications peuvent être dégagées à ce niveau. D'abord l'impact sur la qualité des enseignements, ensuite le poids que représente la prise en charge des vacataires pour la communauté.

Comme nous l'avons relevé plus haut, l'un des objectifs des réformes dans l'enseignement secondaire est de mettre fin à l'utilisation des « vacataires » dans les établissements secondaires publics. Cette volonté atteste à suffisance de la crise que traverse le système secondaire dans son ensemble et le caractère palliatif du recours aux vacataires. Toute chose qui n'est pas sans conséquence quand on sait que le métier d'enseignant est tout aussi délicat qu'il impose une formation rigoureuse de ce dernier. À cet égard, nous convenons avec les auteurs (J. BOURDON et NKENGNÉ-NKENGNÉ, A., P.<sup>16</sup> ; G. SIROIS<sup>17</sup>, 2007) que, les pénuries d'enseignants qualifiés constituent les obstacles majeurs à l'atteinte d'une éducation de qualité. Ceci d'autant que les conditions dans lesquelles se déploient ces enseignants relèvent pratiquement de l'informel au regard des procédés qui président leurs recrutements. Le fait est que dans la Menoua, plus de la moitié des enseignants (54%) ont le statut de vacataire, on peut comprendre à la fois les difficultés relatives à leur prise en charge et les conditions très peu évidentes de l'exercice de leurs fonctions. On peut alors se rendre à l'évidence que tout ceci

---

<sup>15</sup>UNESCO, *Stratégies pour l'amélioration des conditions de travail des enseignants et leur rétention dans les écoles en Afrique*, 2011.

<sup>16</sup> BOURDON, J., NKENGNÉ-NKENGNÉ, A., P., "Les enseignants contractuels : avatars et fatalités de l'éducation pour tous". Séminaire international : 11-15 juin 2007

<sup>17</sup> SIROIS, G., (2017). Attirer, recruter et retenir les enseignants en zones rurales : Une analyse des politiques du Burkina Faso en la matière. Ph.D. en Administration de l'éducation



réuni n'est pas sans conséquence sur la qualité des enseignements dispensés. Puisque leurs profils, leurs statuts et leurs rémunérations ne constituent pas des facteurs de motivation.

## 5. CONCLUSION

L'étude sur la disparité des enseignants qualifiés dans la Menoua et précisément entre Dschang et sa périphérie a révélé des écarts importants dans la répartition de la ressource humaine qualifiée dans les différentes zones avec une plus grande dotation pour les établissements de la ville de Dschang. L'analyse a permis d'établir que les logiques politiques, institutionnelles et individuelles, sont autant de facteurs qui expliquent cette disparité. Par ailleurs ce déséquilibre entraîne de nombreuses conséquences dans la mesure où les mauvaises conditions de travail des vacataires recrutés comme alternative, la mauvaise gestion du personnel enseignant et la faiblesse économique d'une population elle-même en proie à la précarité se conjuguent, pour sonner peut-être la fin d'une formation de qualité dans la Menoua et par extrapolation au Cameroun. La réflexion débouche donc sur l'urgence de revoir et implémenter les stratégies de formation et de prise en charge des praticiens dans l'enseignement secondaire général dans l'ensemble, en particulier, la nécessité de penser l'éventualité de normaliser le statut du vacataire. Car celui-ci est jusque-là, la meilleure alternative à l'insuffisance du personnel qualifié.

## RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

1. *Association pour le développement de l'éducation en Afrique (ADEA), (2006). Des enseignants pour les écoles rurales : un défi pour l'Afrique.*
2. BOURDON, J., NKENGNÉ-NKENGNÉ, A., P., (2007). *Les enseignants contractuels : avatars et fatalités de l'éducation pour tous. Séminaire international : 11-15.*
3. DEMBÉLÉ, M., SIROIS, G., Abdoulaye, A., (2017). 'La formation et la profession enseignante en Afrique subsaharienne : Perspective historique et cas illustratifs de pays francophones'. Volume 25, numéro 2. <https://doi.org/10.18162/fp.2017.466>
4. *Document de Stratégie du Secteur de l'Éducation et de la Formation au Cameroun. (2013).*
5. *Document de Stratégie du Secteur de l'Éducation et de la Formation au Cameroun. (2006).*
6. KARSENTI, T., GARRY, R.-P., BECHOUX, J., TCHAMENI NGAMO, S., (2007). *La formation des enseignants dans la francophonie : diversités, défis et stratégies d'action. Montréal : AUF,*
7. KARSENTI, T., (2006). 'La formation des maîtres en renfort'. *Bulletin de liaison du RIFEFF - n°2.*

8. NJIALE, P. M., (2006) "*Crise de la société, crise de l'école* ", *Revue internationale d'éducation de Sèvres*, p.41. <https://doi.org/10.4000/ries.1151>
9. SIROIS, G., (2017). *Attirer, recruter et retenir les enseignants en zones rurales : Une analyse des politiques du Burkina Faso en la matière". Ph.D. en Administration de l'éducation.*
10. Unesco. (2011). *Stratégies pour l'amélioration des conditions de travail des enseignants et leur rétention dans les écoles en Afrique.*
11. UNESCO., Olugbenga., Adedeji, S., Olanrewaju, O. (2011). *L'amélioration des conditions des enseignants et de l'enseignement en milieu rural en Afrique.*