



BANQUE MONDIALE

**Association
pour le développement de
l'éducation en Afrique (ADEA)**

**Ministère de l'Éducation
Nationale du Mali**

Conférence sur les Enseignants Non-Fonctionnaires

21 au 23 novembre 2004, Bamako, Mali

co-organisée par l'ADEA, la Banque Mondiale, l'Internationale de l'Éducation et
le Ministère de l'Éducation Nationale de Mali

Document de Contribution

Tchad

***Les enseignants non fonctionnaires
au Tchad***

BAMAKO, MALI
Du 21 - 23 Novembre 2004

SOMMAIRE

Introduction	3
I. Contexte et justification.....	4
a) Pour les villages n'ayant pas bénéficié des structures de l'Etat	
b) Pour les villages ayant bénéficié des structures de l'Etat	
II. Conditions de recrutement des maîtres communautaires	5
III. Mode de gestion des maîtres communautaires	6
IV. Condition d'emploi des maîtres communautaires	7
a) Salaire	
b) Plan de critère et modalité de formation	
c) Formation continue des maîtres communautaires	
d) Formation continue des maîtres communautaires	
V. Situation actuelle des maîtres communautaires	10
a) Effectif des maîtres communautaires	
b) Evolution des effectifs des maîtres communautaires	
c) Impact de l'emploi des maîtres communautaires sur la scolarisation	
d) Acquis positifs des maîtres communautaires	
e) Défis posés	
VI. Rôle joué par les syndicats d'enseignants dans la conception et la mise en œuvre de la nouvelle politique de recrutement des maîtres communautaires	12
VII. Perspectives	12
VIII. Autres remarques	13
IX. Recommandation de l'atelier sur la mobilisation des enseignants non fonctionnaires tenu à N'djamena du 19 au 22 Mai 1998	15
A. De l'adéquation entre la qualité de l'éducation et l'emploi des enseignants non fonctionnaires	
B. Des alternatives de réduction des coûts de l'éducation	

Introduction

Le système éducatif tchadien se caractérise par un fort engagement des communautés dans les activités d'appui aux institutions scolaires. Cet engagement qui se justifie par l'insuffisance des moyens de l'Etat à répondre aux besoins en éducation des populations, se manifeste concrètement dans les constructions des bâtiments scolaires, l'achat des manuels et matériels d'enseignement et surtout la création des écoles et la prise en charge des enseignants communautaires. Bref ! Les communautés prennent en charge tout le fonctionnement des écoles qu'elles soient publiques ou communautaires.

L'importance de la participation communautaire est illustrée par des chiffres suffisamment édifiants. En 1992, on dénombre 547 écoles communautaires soit 22% des écoles tchadiennes. Six ans plus tard, en 1998, elles gèrent directement 32% des écoles primaires.

L'Etat ne pouvant mettre à la disposition de ces écoles des enseignants qualifiés en nombre suffisant, les parents d'élèves, organisés en Association des parents d'élèves (APE) font appel à des enseignants qu'ils recrutent sur le tas pour le besoin de la cause et n'ayant de ce fait, reçu aucune formation professionnelle. Ce sont les **maîtres communautaires**. Ce corps d'enseignants représente plus de 54% de l'effectif du personnel enseignant du primaire aujourd'hui.

Pour préserver et renforcer cette dynamique, le gouvernement a décidé de bâtir un cadre de partenariat permettant à la fois de réguler et de renforcer l'intervention des APE dans les écoles. C'est ainsi qu'il a signé un protocole d'accord avec les APE le 23 Août 2001 par lequel sont dégagés les responsabilités et les rôles de l'Etat et des APE.

Conformément à ce protocole d'accord ETAT/APE, le gouvernement a créé par la Loi n° 23/PR/2003, une institution dénommée « **Agence pour la Promotion des initiatives Communautaires en Education (APICED)** ». Elle a pour missions de :

- ✓ Renforcer les capacités d'intervention des APE et leur participation à la scolarisation des enfants ;
- ✓ Améliorer la situation sociale et professionnelle des maîtres communautaires ;
- ✓ Réduire les disparités entre les personnels et les écoles par une allocation plus équitables des ressources destinées à l'éducation.

De ce qui précède, il se dégage que la place et le rôle des maîtres communautaires dans le système éducatif ne sauraient être traités comme un phénomène ponctuel et/ou marginal. C'est plutôt, une donnée durable et toujours croissante qu'il convient de placer au cœur de toute politique réaliste du développement de l'éducation au Tchad.

I. Contexte et justification

L'emploi des enseignants non fonctionnaires dans le système éducatif se justifie comme suit :

Aux premières heures de l'indépendance, le Tchad a opté pour la démocratisation de l'enseignement. Plusieurs écoles ont été créées et cela a contraint le gouvernement à recruter des jeunes de niveau de CEPE comme enseignants dans les classes du primaire sans aucune formation professionnelle. Ils signent un contrat d'une durée de trois (3) ans de service avec l'Etat. Après les trois années, ils étaient envoyés par vagues dans des centres de formation où ils sortiront après deux années de formation en qualité de « **moniteurs brevetés** ». Ces enseignants non fonctionnaires sont appelés « **maîtres contractuels** ».

En 1966, le gouvernement a procédé au perfectionnement des enseignants fonctionnaires par des stages d'une durée de trois (3) mois à Fort Lamy, actuel N'djamena. Le départ de ces enseignants pour leur lieu de stage laissait les classes sans maître.

Face à cette situation, le gouvernement a recruté des jeunes gens titulaires de BEPECT pour remplacer les enseignants diplômés, appelés au stage. Ces nouveaux maîtres désignés sous l'appellation de « MAITRES SUPPLEANTS » étaient pris en charge par l'UNICEF à raison de 20 000 F CFA par mois chacun. Après deux années d'exercice, le maître suppléant était admis sur titre à l'école normale pour une formation professionnelle pendant deux ans à l'issue de laquelle il est intégré dans la Fonction Publique, en qualité « d'Instituteur Adjoint ».

En 1979, la guerre civile éclate au Tchad, le pays est déclaré « Etat néant ». Tous les fonctionnaires y compris les enseignants, ont déserté leur lieu d'exercice et ont regagné leurs villages pour vaquer aux occupations extra professionnelles (champ, commerce ...). Les écoles étaient fermées, les anciens élèves et les enfants d'âge scolaire ne bénéficient pas d'éducation. Afin de résoudre ce problème crucial d'éducation des enfants, les parents d'élèves organisés en associations ou en unions ont décidé ce qui suit :

a). Pour les villages n'ayant pas bénéficié de structures scolaires de l'Etat :

- ✓ créer une école ;
- ✓ recruter des jeunes du village pouvant instruire les autres ;
- ✓ payer le salaire des enseignants recrutés.

b). Pour les villages ayant bénéficié de structures scolaires de l'Etat :

- ✓ recruter des enseignants ;
- ✓ assurer le paiement de leur salaire, si possible.

Ces enseignants, dont la plupart est issue du milieu, ne bénéficient pas souvent d'une rémunération substantielle. C'est pourquoi, ils sont appelés «**maîtres bénévoles** ». Les écoles créées par les communautés sont appelées «**écoles communautaires** ».

Par rapport aux enseignants payés par l'Etat, ceux pris en charge par les parents dans les écoles publiques et/ou communautaires, sont connus sous l'appellation de «**maîtres communautaires** ».

Le recours aux enseignants non fonctionnaires appelés « maîtres communautaires » dans le jargon tchadien, a permis au pays de réduire de manière substantielle le déficit en personnels enseignants fonctionnaires, dans un grand nombre de circonscriptions et établissements scolaires.

II. Conditions de recrutement des maîtres communautaires

La situation et le recrutement des maîtres communautaires au profit d'une école s'opèrent pour une ou plusieurs raisons :

- ✓ vacance de postes d'un enseignant fonctionnaire ou d'un maître communautaire ;
- ✓ ouverture d'une nouvelle classe pédagogique ;
- ✓ création d'une école communautaire.

Le recrutement du maître communautaire relève de la responsabilité de l'APE. Il se fait avec le concours technique des responsables de la circonscription scolaire (inspecteur, animateur pédagogique, directeur d'école...).

Peut être maître communautaire, **tout Tchadien ou toute Tchadienne** remplissant les conditions suivantes :

- a) être de bonne moralité ;
- b) être physiquement apte à l'exercice des fonctions d'enseignant ;
- c) être titulaire d'au moins d'un Brevet d'Etudes du Premier Cycle Tchadien (BEPCT) ou d'un diplôme équivalent pour les garçons ou justifier du niveau de la classe de 4^{ème} au moins pour les filles ;
- d) connaissance des langues locales souhaitée.

Les dossiers de candidature déposés au bureau de l'APE ou à l'Inspection de l'Enseignement de Base (IEB) comprennent :

- ✓ une demande manuscrite ;
- ✓ une copie d'acte de naissance ;
- ✓ une copie conforme ou attestation de niveau.

Le recrutement est opéré par un comité de sélection sur la base d'un examen de dossier de candidature et d'un entretien avec chaque candidat.

Ce comité est composé des représentants locaux du Ministère de l'Education Nationale et des Organisations Non Gouvernementales (ONG) partenaires.

A l'issue de la sélection, un procès – verbal est établi. Les candidats retenus signent un contrat avec l'APE ou avec la communauté concernée, trente ou quinze jours avant la rentrée scolaire.

III. Mode de gestion des maîtres communautaires

La signature du contrat APE/Maître Communautaire place ce dernier sous la responsabilité de l'APE. Le contrat est, dans la plupart de cas déterminé, c'est-à-dire qu'il prend effet à compter du premier jour de la rentrée scolaire, consacrant ainsi, la prise de service dans le poste et prend fin le dernier jour de l'année scolaire.

Des efforts sont en train d'être faits pour que les maîtres communautaires soient maintenus indéfiniment dans leur poste.

▪ Déploiement du maître communautaire

Tout maître communautaire est attaché à l'école qui l'a recruté. Il ne peut par conséquent s'attendre à une mutation. Par contre, dans certaines localités où il est impossible d'avoir des candidats avec le niveau requis, autorisation est donnée aux inspecteurs de recruter, sélectionner et déployer vers les APE demandeuses. Cette dernière procédure a des inconvénients (difficulté de maintien dans la localité, la non maîtrise de la langue locale, exigences diverses...).

▪ **Administration**

Le contrôle et le suivi de l'assiduité, de la ponctualité, du comportement du maître communautaire, incombent au bureau de l'APE. Ce dernier collecte des informations auprès du directeur d'école sur les performances pédagogiques du maître communautaire ainsi que les résultats des élèves pour lui permettre d'évaluer les prestations de son employé. Pour ce faire, l'APE dispose d'une fiche dite « **fiche individuelle de suivi du maître communautaire** » qu'elle remplit journalièrement et arrête à la fin du mois pour compter le nombre de jours de travail dans le mois.

▪ **Obligations du Maître Communautaire**

Dans l'accomplissement des ses tâches, tout maître communautaire doit remplir les obligations suivantes :

- ✓ Etre régulier et assidu au travail ;
- ✓ Préparer les cours et les dispenser personnellement ;
- ✓ Corriger les copies des élèves et informer les parents des performances de leurs enfants ;
- ✓ Bien gérer les matériels et équipements mis à sa disposition ;
- ✓ Etre courtois et poli dans ses rapports avec les parents d'élèves, les collègues, les autorités scolaires...
- ✓ Se soumettre au contrôle du bureau de l'APE et des autorités scolaires.

▪ **Récompenses et sanctions**

- **Récompenses** : les maîtres communautaires peuvent faire l'objet de distinction et récompenses diverses :

- Lettre de félicitation du bureau de l'APE ;
- Lettre de félicitation des autorités scolaires ;
- Distinction honorifique par les autorités administratives et politiques.

- **Sanctions** : en cas du non respect de ses obligations, le maître communautaire peut encourir les sanctions suivantes :

- Avertissement ;
- Résiliation de contrat.

a) **Avertissement** : l'avertissement est infligé en cas de mauvaise conduite, des retards répétés ou trois absences non justifiées. Il est prononcé par le bureau de l'APE et notifié immédiatement par écrit à l'intéressé avec ampliation aux autorités scolaires. Trois avertissements entraînent la résiliation du contrat.

b) **Les fautes graves susceptibles d'entraîner la résiliation du contrat sont :**

- Le non accomplissement de ses devoirs d'enseignant ;
- le refus de se soumettre aux contrôles périodiques de l'APE ou des autorités scolaires ;
- le refus de regagner son poste après une session de formation ;
- l'absentéisme sur le lieu de travail et aux sessions de formation.

▪ **Paiement de salaire du maître communautaire**

Au Tchad, les maîtres communautaires sont à la charge des communautés. Le montant de leur salaire mensuel est dérisoire, soit 3 000, 5 000 ou 10 000 FCFA, selon le niveau économique des communautés.

Face aux difficultés de ces communautés en butte à la pauvreté et également aux problèmes préoccupants d'efficacité des écoles et de la qualité de l'enseignement, le gouvernement a décidé d'octroyer des subventions aux APE pour leur permettre de payer les salaires des maîtres communautaires.

Ce versement du salaire respecte deux niveaux :

➤ **Salaire du maître communautaire de niveau 1 :**

Le maître communautaire de niveau 1 est celui qui, quoique ayant le profil académique requis, vient d'entrer dans la fonction enseignante et ne bénéficiant d'aucune formation professionnelle. Son salaire est cofinancé par l'Etat à hauteur de 80% et l'APE 20%. Le maître communautaire de niveau 1 au Tchad perçoit un salaire de 30 000 FCFA, soit 24 000 F part de l'Etat et 6 000 F, la part de l'APE.

➤ **Salaire du maître communautaire de niveau 2**

Le maître communautaire de niveau 2 est celui qui a acquis une expérience d'au moins cinq ans dans la fonction enseignante, et qui a suivi une formation à l'Ecole Normale d'Instituteurs (ENI) pendant les vacances et les congés scolaires. Son salaire est également cofinancé par l'Etat à hauteur de 80% et l'APE 20%. Il perçoit 45 000 FCFA dont 36 000 F, part de l'Etat et 9 000 F, la part de l'APE.

IV. Conditions d'emploi

a) **Salaire** : la prise en charge des maîtres communautaires, sur le plan salarial, se fait soit entièrement par les APE, soit par l'appui de l'Etat ou soit par la contribution du PAM.

(1) Ceux pris en charge par les APE

Les maîtres communautaires de cette catégorie perçoivent un salaire en échange de leur prestation. Le montant de ce salaire est variable selon le niveau de revenus de la population. Il est aussi variable selon les régions. Il est souvent négocié avec l'employeur.

Il convient de souligner toutefois que peu des APE honorent leur engagement vis-à-vis des maîtres communautaires.

(2) Ceux exerçant dans les écoles à cantines

Ils ont la possibilité de recevoir une aide substantielle du **Programme Alimentaire Mondial** (PAM) qui leur donne une dotation en vivres et un complément en espèces devrait être versé par les APE mais, une fois encore, il est rare que cette dernière clause soit respectée.

(3) Ceux pris en charge par l'appui de l'Etat

Ils bénéficient des subventions que l'Etat octroie aux APE pour le paiement de salaires des maîtres communautaires.

Il faut souligner que la contribution de l'Etat quoique bénéfique est souvent sujette aux possibilités financières et ne respecte pas la régularité dans le versement.

Ces diverses formes de rémunération, malgré leurs insuffisances ne sont effectives que dans les centres importants. Dans les zones rurales, la situation du maître communautaire est en réalité beaucoup plus pénible car, les populations elles-mêmes, déjà fort démunies, éprouvent beaucoup de difficultés pour prendre financièrement en charge les enseignants.

Face à cette situation, certaines communautés semblent avoir trouvé des solutions originales. Les maîtres communautaires sont rétribués par les prestations de leurs élèves, c'est-à-dire, en compensation de l'enseignement dispensé, les élèves aident le maître communautaire à cultiver son champ pendant la saison pluvieuse ou encore, chaque élève est tenu de donner une mesure de mil, du riz ou d'arachide au maître du début de chaque année scolaire.

b) Plan de carrière et modalités de formation

Les préoccupations des maîtres communautaires ne s'arrêtent pas seulement au niveau de l'amélioration de leur situation salariale ; ils sont plus préoccupés par la précarité de leur situation administrative. En effet, n'étant pas reconnus par la Fonction Publique, ils ne sont gérés par aucun statut, donc sans aucune possibilité de promotion.

Cette situation peu enviable amène les maîtres communautaires, soit à quitter la fonction enseignante à la recherche du bien être ailleurs, ou soit, viser leur entrée aux ENI, où ils sortiront fonctionnaires.

c) Formation continue des maîtres communautaires

La formation continue des maîtres communautaires est assurée par des institutions de formation mises en place à cet effet par l'Etat. Il s'agit des **Centres de Formation Continue (CFC)** et les **Secteurs d'Animation Pédagogique (SAP)**. Elle se fait pendant l'année scolaire au cours des journées pédagogiques, de suivi pédagogique sur le terrain, des minis stages et des stages de longue durée.

d) Autres soutiens aux maîtres communautaires

Le protocole d'accord signé entre le gouvernement du Tchad et les Associations des Parents d'Elèves, le 23 Août 2001, prévoit des clauses tendant à améliorer la situation sociale et professionnelle du maître communautaire, à savoir :

- **Facilités d'installation** : l'APE est tenue de mettre à la disposition du maître communautaire des locaux d'habitation ;
- **Paiement régulier du salaire mensuel** : l'APE doit prendre des mesures nécessaires pour assurer le paiement régulier du salaire ;
- **Appui au suivi pour une bonne fréquentation scolaire** : l'APE doit créer de conditions pour favoriser une bonne fréquentation scolaire, la discipline en milieu scolaire et la communication régulière sur le travail ;

- **Formation professionnelle et promotion** : dans le cadre partenarial, le gouvernement s'engage à assurer aux maîtres communautaires :
 - *Une formation pédagogique continue devant à long terme leur donner une qualification professionnelle équivalente à celle des autres personnels enseignants formés servant dans le même ordre d'enseignement*
 - *Une évaluation certificative qui valorise cette formation et leur octroie un statut socio professionnel amélioré pour mieux les motiver ;*
 - *Une supervision pédagogique régulière destinée à soutenir, dans les écoles et les classes, le renforcement de leurs compétences professionnelles et le perfectionnement de leur service.*

V. **Situation actuelle des maîtres communautaires**

a) **Effectif des maîtres communautaires**

Le Tchad compte pour l'année scolaire 2003 – 2004, 10 876 maîtres communautaires.

Pour la même année, l'Etat a octroyé des subventions aux APE pour améliorer le niveau social de 4 000 maîtres communautaires soit 36,77%.

b) **Evolution des effectifs des maîtres communautaires**

Selon les statistiques de la Direction de l'Enseignement de Base, la situation numérique des maîtres communautaires est la suivante, depuis les cinq dernières années :

Année	Enseignants fonctionnaires	Enseignants communautaires	Pourcentage MC
1999 - 2000	5 647	7 575	57,2%
2000 - 2001	5 621	8 259	59,50%
2001 - 2002	5 941	9 149	60,62%
2002 - 2003	6 057	9 131	60,11%
2003 - 2004	6 679	10 876	61,95%

On remarque par rapport à ce tableau que la place du maître communautaire dans le système éducatif tchadien est évolutive et ne saurait être négligée.

c) **Impact de l'emploi des maîtres communautaires sur la scolarisation**

Par leur nombre, les maîtres communautaires représentent aujourd'hui plus de 60% du personnel enseignant au Tchad. Ils sont indispensables dans le développement de l'éducation car sans eux, le système éducatif s'écroulerait ou ne connaîtrait aucun développement. Les maîtres communautaires sont dans tous les établissements primaires. Certaines écoles publiques sont dirigées par cette catégorie d'enseignants, ainsi que la totalité des écoles communautaires. La question que l'on se pose par rapport à l'emploi des maîtres communautaires est celle-ci : comment concilier la qualité de l'éducation avec l'emploi des enseignants n'ayant parfois aucune formation professionnelle de base ?

A cette question, l'on peut se référer aux expériences qui font ressortir que l'emploi judicieux de ce corps a efficacement contribué à l'amélioration de la qualité de l'éducation, pour peu qu'ils reçoivent quelques jours de formation de base. Il suffit également de relever le niveau de recrutement. Il est constaté sur le terrain que les maîtres communautaires titulaires du BEPEC sont plus compétents que ceux qui n'ont que le CEPE. De même, de deux maîtres communautaires titulaires du BEPEC, celui qui a bénéficié d'une formation professionnelle donne une meilleure prestation par rapport à son collègue non formé.

d) Acquis positifs des maîtres communautaires

Les maîtres communautaires sont au centre du développement de l'éducation au Tchad. Ils contribuent à :

- ✓ Scolariser les enfants ;
- ✓ Sensibiliser les parents à la scolarisation de leurs enfants ;
- ✓ Alphabétiser les populations ;
- ✓ Développer les villages.

e) Défis poses

Malgré sa contribution si nécessaire dans le système éducatif, le maître communautaire ne reçoit pas une formation requise pour améliorer ses prestations et une prise en charge décente pour l'amélioration de sa situation sociale et économique. Il importe donc d'assurer une formation professionnelle pouvant lui permettre d'avoir le niveau de ses collègues fonctionnaires et une prise en charge salariale adéquate.

VI. Rôle joué par les syndicats d'enseignants dans la conception et la mise en œuvre de la nouvelle politique de recrutement des maîtres communautaires

Malgré que les maîtres communautaires ne soient pas syndiqués, par le fait qu'ils soient impliqués dans le système éducatif en tant qu'enseignants, leur situation intéresse les syndicats d'enseignants.

Dans la préparation du vaste programme d'Appui à la Reforme du Secteur de l'Education au Tchad (PARSET), une place de choix a été faite au Syndicat des Enseignants du Tchad (SET) dans la composante « Initiatives Communautaires » qui traite des modalités de recrutement et de la prise en charge des maîtres communautaires. Ce syndicat a également participé de manière active dans la préparation du même programme, en ce qui concerne la formation des enseignants communautaires.

Pour permettre aux syndicats des enseignants de mieux suivre le sort réservé aux maîtres communautaires (recrutement, salaire, formation...), ils sont membres du Conseil d'Administration de l'Agence pour la Promotion des Initiatives Communautaires en Education (APICED).

VII. Perspectives

En République du Tchad, la demande en éducation, devenue de plus en plus importante, a contraint les communautés à créer des écoles et à recruter des enseignants pour assurer l'éducation de leurs enfants.

De cette situation, on observe sur le terrain deux catégories d'enseignants :

- La première catégorie a reçu une formation professionnelle. Elle est payée par l'Etat ;
- La seconde, sans formation professionnelle ou insuffisante, est prise en charge par les parents d'élèves. Elle perçoit un subside peu décent qui ne lui permet pas de satisfaire ses besoins socio – économiques.

Le gouvernement de la République du Tchad, conscient, que l'accumulation des frustrations nées des disparités dans la formation et dans le traitement, peut à long terme, provoquer des causes de démobilisation graves des maîtres communautaires ou des tensions et de conflit dans le système, a adopté d'autres stratégies tendant à faire disparaître progressivement les distorsions constatées.

Il s'agit d'améliorer la qualité de l'éducation offerte par les communautés à travers un programme de formation professionnelle dite « formation qualifiante » des maîtres communautaires et à travers un paiement plus raisonnable de leurs subsides.

C'est ainsi que dans son vaste Programme d'Appui à la Réforme du Secteur de l'Education au Tchad (PARSET), le gouvernement a inscrit en bonne place la formation des maîtres communautaires, donnée sous forme modulaire en deux phases :

- **Première phase : Formation de niveau 1 :**

Elle est destinée aux maîtres communautaires en cours d'emploi ayant ou non reçu une formation de base. Elle est assurée par les animateurs pédagogiques des Centres de Formation Continue (CFC) et de Secteur d'Appui Pédagogique (SAP). Elle se fait pendant l'année scolaire au cours des journées pédagogiques, de suivis pédagogiques sur le terrain, des mini stages et des stages de longue durée pendant les grandes vacances. Cette formation dure un (1) an et est sanctionnée par une attestation. L'accès à la formation de niveau 2 ne peut intervenir qu'à la troisième année d'exercice.

- **Deuxième phase : Formation de niveau 2 :**

A ce niveau, la formation théorique est assurée par les professeurs des Ecoles Normales d'Instituteurs (ENI) pendant les vacances de Noël, de Pâques et les grandes vacances dans les locaux des ENI. Elle dure deux ans et est sanctionnée par un diplôme équivalent au Certificat Élémentaire de Fin d'Etudes Normales (CEFEN). La formation pratique est assurée par les Inspecteurs de l'Enseignement de base et les animateurs pédagogiques des CFC et des SAP.

VIII. Autres remarques

Au cours de l'atelier qui s'est tenu à N'djamena, du 19 au 22 Mai 1998 dont le thème est « **Concertation nationale sur la mobilisation des enseignants non fonctionnaires au Tchad** », les participants ont fait le constat suivant :

- ✓ Un faible taux d'inscrit au CP1 ayant parcouru leur cursus normalement pour parvenir au CM2 ;
- ✓ Un taux d'abandon excessif ;
- ✓ Un taux de redoublement très élevé aux différents niveaux d'étude ;
- ✓ Une insuffisance notoire de personnes enseignantes qualifiées dans un grand nombre d'établissements scolaires ;

- ✓ Une insuffisance caractérisée d'encadrement pédagogique des enseignants, etc.

Au regard de ce constat, certains participants ont convenu de chercher des remèdes en dehors des chemins déjà battus. Il faut des mesures originales pour permettre de régler des problèmes qui ne cessent de perdurer. C'est pourquoi, ils proposent que les maîtres communautaires soient transformés progressivement **membres d'un corps d'instituteurs professionnels et indépendants**.

Il s'agit de former en masse des enseignants du primaire destinés au marché de l'emploi. Ils auront un niveau de formation et de compétence égal à celui des instituteurs actuels. C'est à l'avantage des communautés qui auront à leur disposition des maîtres qualifiés et formés à recruter.

Ce niveau pourrait être certifié et contrôlé par les autorités compétentes du Ministère de l'Education Nationale. Ces instituteurs indépendants seraient disponibles pour travailler dans tout établissement d'enseignement primaire au Tchad, public soit-il, privé ou communautaire. Ces agents seraient des enseignants libres, engagés directement par les communautés, les établissements ou les autorités de l'éducation au niveau local.

Pour les participants à l'atelier, cette stratégie compte des atouts certains pour le système éducatif tchadien :

- ✓ Elle vise l'accroissement de niveau de compétence pédagogique des maîtres communautaires ;
- ✓ Les maîtres communautaires vivent actuellement dans l'ambiguïté et l'ambivalence professionnelle qui ne peuvent avoir qu'une influence négative sur leur rendement. Sont-ils des enseignants ou des intérimaires des enseignants ?

Avec le corps d'instituteurs indépendants, une nouvelle option pour suivre une carrière dans l'enseignement est créée.

- ✓ Le système actuel de déploiement et d'affectation d'enseignants titulaires au Tchad rencontre des difficultés importantes en ce qui concerne la distribution adéquate et équitable d'instituteurs directement sur poste par les autorités locales lèverait des contraintes importantes dans ce domaine.
- ✓ Le renouvellement des contrats ainsi que les possibilités d'embauche dépendraient du rendement et du comportement des enseignants sur leurs lieux de travail.
- ✓ On améliorerait la qualité de l'enseignement primaire et le taux de scolarisation augmenterait. Les enseignants formés, employés, verraient leurs conditions socio-économiques améliorées.

Aujourd'hui, le Tchad n'a pas encore tenté cette approche, car la mise en place d'un tel corps d'instituteurs qualifiés demande des efforts importants dans trois domaines :

1. Il faudrait d'abord conduire les maîtres communautaires existant aux compétences requises ;
2. Il faudrait créer également un cadre institutionnel approprié pour l'accréditation, la valorisation et l'encadrement de ces maîtres indépendants ;
3. finalement, des sources de financement de ces enseignants devraient être établies et assurées.

IX. Recommandation de l'atelier sur la mobilisation des enseignants non fonctionnaires tenu à N'djamena, du 19 au 22 Mai 1998

A. de l'adéquation entre la qualité de l'éducation et l'emploi des enseignants non fonctionnaires

- Que de séries de formation soit organisées à l'intention des enseignants non fonctionnaires afin d'améliorer la qualité de leur prestation ;
- Que des efforts soient déployés par les APE et l'Etat dans le versement régulier des salaires et dans l'amélioration des conditions de travail ;
- Que le niveau de recrutement des enseignants non fonctionnaires soit relevé au niveau de la classe de 3^{ème} des collèges et lycées sanctionné par l'obtention du BEPC ;
- Que les APE soient restructurées et réglementées au niveau local et national ;
- Que le salaire dû aux enseignants non fonctionnaires soit harmonisé au sein d'un même ordre d'enseignement conformément au SMIG en vigueur et à la convention collective ;
- Que l'Etat mette en œuvre des mesures réalistes de mobilisation des ressources budgétaires et extra budgétaires dans des arbitrages davantage favorables à l'enseignement de base et incluant des appuis aux établissements privés et communautaires pour une régularité accrue dans le traitement des enseignants non fonctionnaires ;
- Qu'un plan d'action soit élaboré dans la perspective d'une meilleure maîtrise des ressources nécessaires à la mobilisation optimale des enseignants.

B. des alternatives de réduction des coûts de l'éducation

- Que l'Etat veille à la gestion rationnelle des ressources humaines, financières et matérielles allouées à l'éducation ;
- Que les collectivités locales soient associées à la gestion des ressources matérielles et financières mises à la disposition des établissements ;
- Que l'Etat étudie et arrête une nouvelle approche en matière de construction des structures d'accueil, en concertation avec les partenaires socio-éducatifs, en vue d'alléger les coûts d'éducation en général et les coûts des personnels enseignants en particulier ;
- Que la gestion des crédits alloués et leur exécution soient décentralisées.