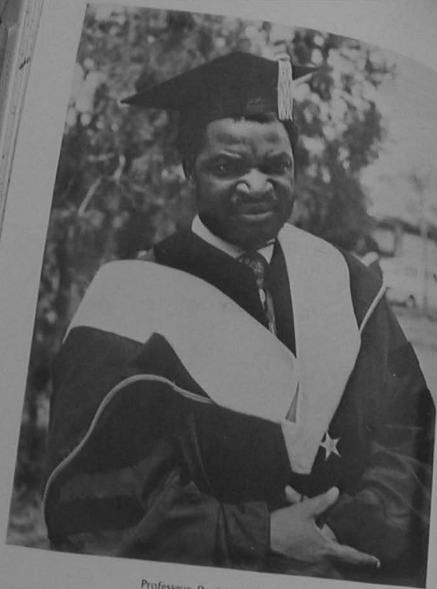


GUIDE POUR L'EVALUATION
OBJECTIVE DES ENSEIGNANTS
DE L'UNIVERSITE

Par le Dr. Daniel LANTUM



Professeur Daniel LANTUM

Lettre au Professeur LANTUM

Yaoundé, le 20 Juin 1971.

Dr. Emile ELOM NTOUZO
Conseiller Technique au Ministère
de la Santé et de l'Assistance Publiques
Yaoundé

Monsieur le Professeur et cher ami,

J'ai lu avec un très grand intérêt votre étude portant l'intitulé : Un Guide pour l'évaluation objective des Enseignants de l'Université.

Les critères de sélection et de hiérarchisation du corps enseignant que vous y préconisez sont très pertinents et devraient inspirer les responsables appelés à prendre des décisions dans les domaines concernés.

Certes, comme vous le soulignez dans cette note, certains critères restent assez difficiles à déterminer en unités mesurables tel que par exemple ce que vous avez appelé la clause du bon caractère et sur ce point un certain subjectivisme continuera à jouer. Néanmoins les éléments d'évaluation, tant de l'expérience que des connaissances et de la personnalité que vous proposez sont tout à fait valables.

Mais sur une idée mentionnée à la page 14 de votre document, je n'ai pas pu vous donner tout mon accord. Il s'agit du paragraphe concernant les indices de salaire et le statut social qui reviendraient aux Enseignants par rapport à leurs collègues affectés dans les services opérationnels sur le terrain.

Je ne pense pas, quant à moi, qu'il devrait y avoir opposition ou décalage entre enseignant et personnel de l'administration centrale ou des services techniques extérieurs si leurs qualifications académiques sont identiques.

Enseigner n'est pas clivable de l'administration des Services ou de leur conception (y compris la planification de l'enseignement) et de leur exécution. Il s'agit d'activités complémentaires et d'égale importance qui du reste s'imbriquent assez souvent chez le même responsable.

Ceux qui effectuent ces activités devraient donc jouir des avantages équivalents compte tenu tout simplement de leur compétence technique, de leur expérience dans leur domaine respectif et du niveau hiérarchique de leurs responsabilités sur le plan national général.

Veuillez agréer, Monsieur le Professeur et cher ami, les assurances de ma confraternelle considération.

Editor's Note : Dr. ELOM NTOUZO est actuellement Expert de l'O.M.S.
Bureau régional de l'Afrique - Brazzaville.

Il était mon collaborateur le plus assidu, le plus compétent, et d'un esprit le plus averti et pénétrant lorsque j'étais Ministre de la Santé Publique et de la Population de Juin 1970 au Vendredi, 29 Octobre 1971.

Bernard FONLON

GUIDE POUR L'ÉVALUATION OBJECTIVE DES ENSEIGNANTS DE L'UNIVERSITÉ

TRADUCTION

Introduction

Par le Dr. Dan. N. LANTUM
15 mars 1971.

Il est habituellement de règle d'évaluer la qualité d'une institution universitaire à travers ses programmes de recherche et sa contribution au savoir intellectuel et technique. C'est dans ce sens que le président de la République Fédérale du Cameroun, lors de la première rentrée solennelle de l'Université en 1962 définissait les objectifs pragmatiques et institutionnels de l'Université en ces termes :

«En effet, en ce qui concerne la structure de l'Université, il nous a semblé souhaitable de mettre à profit les conditions exceptionnellement favorables dans lesquelles peuvent être entreprises en Afrique de nombreuses recherches dans différents domaines, pour souhaiter la création des instituts de recherches, la fondation de chaires spécialisées et pour ouvrir aux chercheurs, à quelque nation qu'ils appartiennent, les ressources scientifiques ainsi mise à leur disposition».

La réalisation de ces objectifs dépend en grande partie de la qualité du personnel académique à qui il incombe de mettre en œuvre toute son expérience. Il est donc d'une extrême importance que les responsables du recrutement et de la sélection des enseignants de l'Université aient à leur portée un barème objectif pour tester et évaluer le potentiel académique des candidats. Le problème de sélection du personnel dans toute industrie s'est toujours posé avec acuité et pas une seule méthode de sélection n'a pu s'appliquer à des situations identiques. (Moore, 1968). — Mais, alors qu'en fin de compte, les industries se contentent de tester sur le terrain leurs travailleurs, les comités de l'Université ne peuvent se permettre d'appliquer un pareil système à leurs futurs enseignants. Il leur appartient donc de concevoir des méthodes objectives, c'est-à-dire justes et neutres ; et invariablement applicables à tous les candidats. On est en droit d'espérer qu'un tel système de sélection objectif prévaudra même dans les jeunes universités d'Afrique où la pénurie en personnel enseignant est très prononcée. (UNESCO — 1964 ; 1966, 1967).

L'essentiel de cette méthode est qu'elle doit réduire au minimum les éléments subjectifs d'évaluation et permettre ainsi de jauger exactement ce qu'elle est appelée à mesurer tout en convainquant à la fois les experts qui s'en servent et le public intéressé. En d'autres termes cette méthode doit inspirer confiance, donner des résultats assez positifs et autant que possible rester simple dans sa démarche. Dans le cas actuel, cette méthode doit comporter des critères d'évaluation susceptibles d'aider

l'Université à estimer raisonnablement les potentialités des candidats conformément aux objectifs universitaires, à savoir, enseigner, entreprendre des recherches, agir et servir en académicien. Par ailleurs, ce système doit être utilisé pour l'évaluation des enseignants en service ; ceci afin d'apprécier leurs progrès dans les domaines de la recherche, leur contribution au savoir, leur habileté à enseigner et leur service. L'importance de leur contribution ne saurait être trop recommandée en particulier dans la présente phase d'un tel système comme l'Université du Cameroun. Et le Cameroun n'est en aucune façon une exception, puisqu'il y a suffisamment de preuves qui montrent que les critères de recrutement des enseignants d'Université dans de nombreux pays ne sont pas seulement vagues mais bien souvent compliqués. (UNESCO — 1966, 1967).

Dans un État polyculturel comme le Cameroun, l'établissement des critères justes pour l'évaluation des enseignants de l'Université n'est pas du tout une tâche aisée. Il est un fait, à savoir que la majorité des candidats provient des institutions étrangères. Ces candidats ont pour preuve de leur réussite académique, des diplômes, des certificats et des recommandations dont les notes parfois trop élevées ne sont, en fait, que le résultat d'une subjectivité. Il est nécessaire d'avoir à ce niveau un instrument de comparaison établissant, quantitativement, la performance et les unités de travail pouvant donner lieu à une appréciation et à une classification. A cause du manque d'enseignants, il y a un grand risque à se presser de recruter ces candidats dans les jeunes universités, ce qui ne peut se faire qu'au détriment de l'efficacité requise des enseignants d'Université. Nous pensons donc qu'un instrument objectif d'évaluation du personnel enseignant n'est pas seulement nécessaire mais impératif dans beaucoup de jeunes universités d'Afrique.

CE QU'ON EST EN DROIT D'ATTENDRE DES UNIVERSITAIRES

Il me semble utile de tenter de mentionner les attributs les plus importants d'un enseignant d'Université ou de celui qui s'aspire. À partir de ces attributs, nous serons en mesure d'établir les caractéristiques essentielles pouvant contribuer des critères de base pour l'évaluation du personnel enseignant de l'Université.

- Un enseignant d'Université doit au moins avoir une connaissance approfondie de la matière ayant fait l'objet principal de sa formation. Son curriculum vitæ, ses diplômes et autres attestations de ses performances académiques en feront foi.
- Il doit être apte à enseigner. Son attestation ou son curriculum certifieront qu'il a reçu une formation pédagogique ou qu'il a enseigné durant une période suffisamment longue pour acquérir une bonne expérience pédagogique. Selon le protocole de l'Université d'État de la Louisiane à «La Nouvelle Orléans» (1970), il est de tradition dans les institutions universitaires de croire que les diplômés de maîtrise et de Doctorat donnent au récipiendaire le droit de dispenser des cours magistraux dans les enseignements de sa spécialité.
- Un professeur d'Université doit avoir un esprit de curiosité qui le pousse à entreprendre des recherches et à contribuer à la connaissance. C'est cette attitude de curiosité — cette tendance spontanée, cet esprit d'investigation porté à pénétrer plus à fond les problèmes, à les analyser et à entretenir une curiosité toujours en éveil devant les phénomènes qui attestent de l'em-

preinte du génie créateur d'un enseignant et d'un chercheur. Collin Head-pate (1970), sensible à l'inefficacité de certains enseignants d'université, recommande expressément en ces termes sans équivoque :

«La vraie discipline que l'Université se doit d'encourager est la discipline de la recherche scientifique, et ceci peut être appliqué à toutes choses, en particulier, à la conduite des enseignants de l'Université qui sont les éléments de contrôle d'un système qui ne fonctionne pas aussi bien qu'on l'aurait souhaité. (University Quarterly, 1970, pp. 226)

Cette discipline qui est aussi appelée aptitude académique est différente du débat oiseux et de la philosophie de salon qui touche la métaphysique sans y joindre la logique pratique, la rigueur de l'expérimentation et l'enregistrement systématique. En d'autres termes, la créativité est l'expression la plus évidente de cette aptitude. L'évaluation doit inclure la preuve que le candidat a eu une certaine connaissance des techniques de recherches soit par instruction. Naturellement la véritable preuve est par les travaux publiés, tels que les articles et les livres acceptables par ses pairs comme contribution valable à son domaine ou au savoir en général.

APPLICATION DE CES PRINCIPES AUX RANGS ACADEMIQUES LOCAUX

a) Etudes comparatives

La classification des grades universitaires à l'Université Fédérale du Cameroun semble adopter la structure suivante en 1963.

Personnel permanent :

Professeurs
Chargés d'Enseignement
Assistants
Chargés de cours associés

Personnel attaché

Professeurs visiteurs
Chargés de cours visiteurs

(MINISTRE DE L'EDUCATION NATIONALE, 1962-1963 pp. 32-33)

Cependant en 1971, la classification ci-après semble être en vigueur :

Professeurs
Professeurs-adjoints
Chargés d'enseignement
Assistants

(L'Université Fédérale du Cameroun 1970-71)

Les modèles de classification dans beaucoup d'universités y comprises celles des pays indépendants d'Afrique d'expression française sont totalement différents.

Par exemple, au Sénégal, le Président Léopold SÉDAR SENGHOR signait en novembre 1967, un décret à cet effet. Voici ce qu'en dit l'article premier.

«ARTICLE PREMIER» : Dans les Facultés de l'Université de Dakar, l'enseignement est confié à des professeurs titulaires de chaire, des professeurs titulaires à titre personnel, des professeurs associés, des professeurs sans chaire, des maîtres de conférences qui prennent, en Droit, en Médecine et en Pharmacie le titre de maîtres de conférences agrégés, des maîtres de conférences associés, des chargés d'enseignement.

Ils ont pour collaborateurs des maîtres-assistants ou chef de travaux, des maîtres assistants associés, des assistants ou attachés, des moniteurs et des lecteurs.

Les dispositions du présent décret s'appliquent à tous les personnels sus-énumérés sauf en ce qui concerne la titularisation dans les cadres du personnel français, qui demeure du ressort des autorités françaises (Université de Dakar 1967 pp. 48).

Au Congo Kinshasa, où le personnel enseignant dans certaines universités est groupé selon les disciplines plutôt que par Facultés comme c'est le cas dans l'Université Fédérale du Cameroun, la classification des enseignants est tout au contraire très simplifiée. Chaque discipline est dirigée par un professeur qui occupe généralement le rang de Chef de service. Il a d'habitude un Assistant et dans certains services un collaborateur scientifique. Si les enseignants sont visiteurs, ils retiennent le titre de leur rang selon le système institutionnel de leur université d'origine. (UNIVERSITE OFFICIELLE DU CONGO - à LUBUMBASHI 1968). (ZAIRE)

Naturellement les méthodes de classification académique dans les Universités britanniques et américaines diffèrent radicalement de toutes celles jusqu'ici mentionnées. Cependant une chose est universellement reconnue, c'est que la valeur intellectuelle d'un bon professeur d'université et sa valeur pédagogique ne devraient point être considérées séparément. En effet, c'est grâce à ces critères que les éducateurs cherchent à établir des équivalences indépendamment des particularités de nomenclatures nominales des académies.

a) Partant du système camerounais, il ne serait pas très prudent de nommer des enseignants aux grades plus élevés que ceux de chargés d'enseignement, à moins qu'il ne satisfassent aux trois conditions exigées de tout enseignant d'université, à savoir une connaissance solide, le goût de la recherche, et le don d'enseigner. Par ailleurs, on devrait admettre que les grades d'assistant ou de chargé d'enseignement sont associés ainsi que les échelons les moins élevés des chargés d'enseignement sont des catégories formatives au cours desquelles l'enseignant acquiert les connaissances, l'expérience pédagogique et le goût de la recherche pour mieux se préparer à la fonction professorale. C'est pour cette raison qu'au Cameroun, les critères objectifs de sélection doivent tenir compte de la hiérarchie universitaire, sans quoi ils ne seraient utiles ni aux candidats éventuels aux postes d'enseignants ni aux enseignants titularisés. En outre un tel outil doit être assez clair facilement bien compris par ceux qui auront la dure tâche de s'occuper de cette évaluation académique.

A ce niveau, il convient d'attirer l'attention des autorités concernées sur la nécessité de mettre fin à la confusion qui existe entre les compétences académiques élevées

et les indices de salaires élevés. Il est, en général, vrai que les professeurs mûrs méritent normalement des émoluments élevés par suite de leur instruction, de leur productivité et de leur ancienneté; mais ceci ne veut absolument pas dire que les élités qui gagnent de gros salaires dans les services des ministères ou leur valeur académique n'a pas été mise à l'essai, peuvent remplacer le personnel académique de même rémunération. C'est là que s'impose la dichotomie entre le service de l'académicien et celui du professionnel. Fort heureusement pour le Cameroun, le système prévoit un éventail efficace d'indices de salaire apte à permettre aux membres du corps enseignant universitaire classés bas d'obtenir des salaires raisonnables en récompense de leur ancienneté. Dans ce cas, il est prévu un salaire ou indice de compensation; la responsabilité universitaire et la position à laquelle il n'a pas encore de part sa formation universitaire, seront intentionnellement accordées plus tard pour le stimuler à les mériter. Nous pensons que ce principe n'est pas seulement clair mais encore acceptable dans toute communauté où les valeurs universitaires sont jalousement conservées.

Nous osons, en outre, dire que les candidats dont les qualifications et la formation ne pourront se résoudre en terme de connaissance, de technique et d'aptitude, ne peuvent par conséquent être équitablement évalués et leur placement s'avère extrêmement difficile. Une telle mesure apparemment préjudiciable à l'individu acquiert l'assentiment éthique qui repose sur le principe de la protection du corps enseignant de l'Université.

Nous allons maintenant procéder à la transformation de ces idées en un tableau statistique intelligible afin de vous présenter un barème objectif pour l'évaluation et le classement des enseignants de l'Université.

PROPOSITION D'UN TABLEAU DE NOTES POUR L'ÉVALUATION

A) Renseignements importants

Nom du candidat,

Adresse

Date et lieu de naissance

Statut social

Nationalité

B) Connaissances

QUALIFICATION	NOTES	NOTES	SCORE
	D'ENSEMBLE	INDIVIDUELLES	
Licence B.A. B.Sc. ou B.S.	2 points chacune		
C) Étude poste licence	(Graduate Studies) – Troisième Cycle		
« Certificat » dans une discipline	1 point		
« Diploma » dans une discipline	2 points		
M.A./M.Sc.	3 points		
Doctorat	4 points		
Agrégation	4 points		
Membre d'une association académique ou professionnelle après 3–4 ans de stage	3 points		
90 jours de séminaire ou conférences combinées d'instruction en atelier	1 point		

D) Aptitude et expérience pédagogique

CRITERES	NOTES	NOTES	SCORE
	D'ENSEMBLE	INDIVIDUELLES	
– Enseignant à temps partiel durant 2 années	1 point		
– Enseignant à plein temps pendant 1 année	1 " "		
– Enseignant à plein temps durant X années	X " "		
– Postes administratifs pendant 2 années	1 point		

– Diplôme de Pédagogie reconnu	2 -"		Total Partiel
– Maîtrise dans une discipline	2 -"		
– 90 jours de cours en méthodologie d'enseignement	1 -"		
E) Travaux de recherche	1 point		Total Partiel
– Deux premières publications techniques sous formes d'articles			
– toute autre publication technique	1 -"		
– Un livre technique (y compris un roman)	3 -"		
– Une thèse de Doctorat 3e cycle	2 -"		
– Une thèse de Doctorat d'Etat	4 -"		

INTERPRETATION DES RÉSULTATS

CLASSIFICATION DES NOTES	CLASSIFICATION CORRESPONDANTE DES ENSEIGNANTS DE L'UNIVERSITÉ
1. Pas de notes en B, C et D (OB : OC : OD)	Pas de place au sein du corps enseignant
2. Un score d'au moins 4 points en B seul (4B : OC : OD)	Assistant – délégué ou stagiaire
3. Un score d'au moins 5 points en B et 2 points au moins en (SB : 2C : OD)	Assistant ou chargé d'enseignement associé d'échelons supérieurs pouvant servir comme chargé d'enseignement à l'échelon plus bas
4. Un score d'au moins 5 points en B et 2 points au moins en D (SB : OC : 2D)	Assistant ou chargé d'enseignement associé d'échelons supérieurs pouvant être chargé d'enseignement

5. Un score d'au moins 8 points en B : 8 points en C et 4 points au moins en D (8B : 8C : 4D)	Professeur-adjoint
6. Un score d'au moins 9 points en B, 10 points au moins en C et 9 points au moins en D (9B : 10C : 9D)	Professeur

CLAUDE DE BON CARACTERE

En dépit de la grande confiance qu'on accorde au score objectif qui, en grande partie, découle des domaines conceptionnel et psycho-moteur, il y a toujours un handicap : c'est que la détermination de la qualité dans le domaine affectif est un principe très récent et couramment inapplicable à cause de la nature complexe et abstraite de ses éléments. Krathwohl (1964) pense que la plus grande difficulté émane de la subjectivité des éléments du domaine affectif. Voici ce qu'il en dit :

Nos croyances, nos attitudes, nos valeurs, et nos caractéristiques individuelles méritent d'être considérées comme affaires privées, sauf dans les cas extrêmes déjà mentionnés. Mon comportement devant Dieu, chez moi et dans ma famille est une affaire privée et ce caractère personnel est toujours respecté. Mes attitudes politiques sont du ressort privé ; je peux les dévoiler si je veux, mais personne ne me forcera à le faire. En effet, ma conduite au vote n'est point influencée par l'opinion publique – la demeure de chacun de nous est son château et ses intérêts, ses valeurs, ses croyances et sa personnalité ne peuvent subir un examen minutieux sans qu'il ait lui-même donné volontiers la permission de les dévoiler.

Il poursuit

«Contrairement à l'intuition, les intérêts, les attitudes et les caractéristiques individuelles sont supposés se développer assez lentement et ne se manifester en technique louable qu'après une longue période parfois même des années.»

(Krathwohl, Benjamin Bloom and Beryram Masia – 1964)

En politique pratique, on s'accorde en général à dire que le caractère d'un individu reflète ce que son entourage – parents, amis, collègues de travail – pense de lui. Sans tenir compte des pièges de cette manière de penser, l'acceptabilité de cette pratique se fonde sur le fait que nous distinguons les connaissances scientifiques et les connaissances empiriques qui sont les constituants les plus importants de l'expérience de l'homme. (George F. Kneller, 1967).

Dans un système d'évaluation, on doit malgré notre dédain du subjectivisme, tenir compte des attributs affectifs de la personnalité car une université n'existe pas dans le vide. Chaque culture nationale a ses normes qui déterminent largement les domaines normaux et extraordinaires. On peut judicieusement supposer que les doyens de Facultés et le Vice-Chancelier d'une Université sont en mesure de refléter ses normes culturelles nationales dans leurs jugements ; il s'en suit que leur sagacité doit

prévaloir pour servir du point de vue affectif, de supplément à l'évaluation objective des enseignants. En introduisant « la clause de bon caractère dans le barème d'évaluation, nous sommes, par le fait même, en train de démontrer la conformité et notre reconnaissance de l'ensemble des buts institutionnels d'ensemble de notre Université, quoique, cette déclaration socio, éthico-politique culturelle ne puisse être un élément véritablement sensible de notre instrument. Hester (1970) soutient avec pragmatisme cette clause quand il déclare :

« Il n'est pas exagéré de dire que l'objectivité scientifique est l'un des deux principes directeurs d'une Université moderne. L'autre principe directeur, je l'espère bien, est l'hommage aux valeurs humaines. » (Jacques Hester 1970).

La clause de bon caractère doit stipuler qu'en plus du score numérique en tant que déterminant pour le placement et la promotion des enseignants de l'Université, le doyen d'une faculté et le Vice-Chancelier, devront faire un rapport positif sur le caractère du candidat. Le terme « caractère » tel qu'il est employé dans ce contexte devra être largement interprété pour inclure des notions telles que l'honnêteté et la maturité académiques.

FIXATION DES INDICES DE SALAIRE

Bien que, selon Bogue (1969) l'emploi n'occupe plus une place de choix dans la détermination du statut social dans les pays industrialisés ou en voie d'industrialisation ; mais il est communément admis que le degré d'instruction constitue un indice important de classification sociale. Il est alors normal que les indices de salaire des intellectuels enseignant à l'Université dépassent de loin ceux de leurs collègues en service dans les ministères. Il ne fait point de droit pour personne que les enseignants de l'Université acquièrent des techniques supplémentaires et des attitudes requises à l'enseignement, à la recherche et au service. De ce fait, ils doivent bénéficier d'une supériorité relative, eu égard à l'investissement qu'ils représentent, leur productivité et la pénurie même de leur espèce. Cependant, individuellement la classification en grade et échelon doit être déterminée par :

- le statut académique défini par l'instrument objectif.
- l'ancienneté de service à partir du moment de l'obtention du diplôme de la qualification soit au Cameroun soit à l'extérieur.
- le salaire antérieur de base avant la prise de fonction à l'Université.
- les responsabilités spéciales assumées par suite de distinction ou d'habileté notoire.
- les formulaires usuels d'émolument attribué au statut du fonctionnaire.

LES AVANTAGES D'UN INSTRUMENT

Il nous incombe davantage d'évaluer objectivement l'instrument que nous avons conçu.

- Cet instrument semble avoir une base solide dans la théorie sociale et les composants qui en font partie semblent être des indices de statut appréciables.

- C'est une mesure permanente, capable de s'adapter davantage pour refléter des petites différences dans le statut académique de plusieurs systèmes d'Université.

- Etant donné l'impossibilité de déterminer le sommet du mérite académique, nous avons orienté notre attention vers les nécessités préalables minime de la classification catégorielle dans le but d'encourager et d'étéindre l'exploitation du mérite académique dans notre jeune pays. Il n'a pas été fixé de buts maxima pour la catégorie supérieure des professeurs ; et bien que l'échelon le plus bas de la catégorie ci-dessus serve effectivement de cible à la catégorie immédiatement inférieure, c'est moins pour fixer des maxima que pour suggérer une base possible de catégorisation objective.

- Cet instrument permet de détecter les limites de classes et de discriminer les sous-catégories au sein même des catégories, tout en suggérant en même temps, les critères d'avancement aux échelons académiques et par le fait même, la gradation de l'échelle culturelle et le statut socio-économique.

- Cet instrument consécutif au quatrième attribut, est capable de faire fonctionner nombres de concepts de stratification tels que la consistance et le niveau d'aspiration ou de réalisation.

- Il est susceptible d'être utilisé pour la classification de tous les pairs de ce milieu polyculturel et d'alléger les tensions nées de fausses revendications de supériorité en présence des non initiés. En d'autres termes on l'exprime sous forme de mesure ou d'unités qui permettront de faire des comparaisons et une étude d'ensemble de toutes les cultures.

- Notre instrument transcende les modifications techniques et des fluctuations économiques.

- Le système ne fait pas de ségrégation de sexes et ainsi il donne une chance égale d'acquisition du statut social à tous en facilitant une mobilité sociale tant des hommes que des femmes. Enfin, il semble satisfaisant à beaucoup d'autres conditions (énumérées par Bogue, 1969) et peut donc servir de guide idéal pour la détermination du statut social.

D'autres avantages révèlent des domaines socio-psychologiques et politiques. Du point de vue psychologique, il présente cet avantage et satisfait à l'exigence d'évaluer les enseignements à travers tout le spectre des connaissances, à savoir les domaines intuitifs, psychomoteurs et affectifs. Ainsi cet instrument déclenche clairement et rapidement les individus peu disposés à contribuer largement à la recherche académique, et, indirectement, orientera l'élite travailleuse à accéder à des responsabilités nationales où le service est prioritaire. Ce genre d'examen minutieux entrepris dans les institutions de l'enseignement supérieur, va sans doute s'infiltrer avantageusement dans des jeunes institutions au fur et à mesure que la main-d'œuvre spécialisée devient plus abondante dans le pays et, probablement améliorera la qualité de l'instruction en général et de la formation professionnelle en particulier.

Notre instrument, tout en essayant d'extraire et de faire la synthèse des valeurs absolues communes à plusieurs cultures, bénéficie de la pluralité internationale, en

même temps qu'il respecte tous les systèmes éducationnels traditionnels reconnus. Sans doute vaut-il mieux à ce niveau ne pas se lancer dans la polémique au sujet de l'équivalence des diplômes. Ce point est à souligner à cause de la diversité culturelle spécifique profondément enracinée dans la nation camerounaise. Par exemple, parmi les enseignants de l'Université Fédérale du Cameroun, il y a en dehors des Camerounais, des Français, des Anglais, des Américains, des Allemands, des Canadiens et d'autres européens et Asiatiques. Ainsi dans la pratique, l'Université Fédérale du Cameroun illustre le prototype d'une Université traditionnelle quoiqu'elle soit appelée à intégrer une nouvelle dimension pour asseoir sa propre personnalité.

Un instrument de ce genre, compris et adapté à l'emploi de routine dans les bureaux publics, ajoutera probablement un élément nouveau à l'intégrité des institutions camerounaises. Car grâce à lui, le Cameroun pourra s'assurer d'un corps enseignant productif et vital, capable de produire l'élan et de propulser cette jeune création de l'Afrique centrale dans le monde, de part ses contributions à la recherche, sa production d'une main-d'œuvre de grand calibre et l'intégrité de ces institutions. En plus de ces avantages, il peut attirer des ressources extérieures pour la recherche et faire progresser les institutions de formation.

CONCLUSION

En conclusion, il est nécessaire de souligner clairement que cette tentative de façonner un instrument objectif d'évaluation académique ne vise pas à minimiser les systèmes existants. Mais, c'est plutôt un exercice académique qui répond aux exigences actuelles des jeunes universités des nations en voie d'émergence. Autant il est vrai que la situation locale nous sert de points de références autant il est vrai aussi qu'elle bénéficie plus dans l'ensemble de cette étude. Bien que le problème ait été conçu sous un angle général, une certaine mise au point s'imposait pour en rappeler d'une manière pragmatique les éléments et leur application extensive, telle que conçue à l'origine, a vraisemblablement bénéficié beaucoup des critères d'évaluation du milieu plus poussée du conseil des professeurs des différentes Facultés et Ecoles de l'Université, du Conseil d'Administration de l'Université, du Directeur de l'Enseignement Supérieur, de l'élite et de la masse, bref de tous ceux qui sont directement intéressés par l'enseignement supérieur.

Note :

L'auteur de cet article est Professeur de Santé communautaire au Centre Universitaire des Sciences de la Santé, qui est une grande École au sein de l'Université Fédérale du Cameroun.

RÉFÉRENCES :

- Bogue, Donald J. : *Principles of Demography*. John Wiley and Sons, Inc. New York, 1969;
- Bloom, B.S., and Krathwohl : *D. Taxonomy of Educational Objectives Handbook I: Cognitive Domain*. David McKay Company Inc. New York, 1956;
- Flood-Page, C. : "Biggest stumbling block in university education," *Universities Quarterly*. Sussex, England. Summer 1970
- Hester, James M. *The Competing Claims of Liberal and Professional Education in the Modern University*. University of Lagos, 1970.
- Kneller, George F. *Introduction to the Philosophy of Education*. John Wiley and Sons, Inc., New York, 1964.
- Krathwohl, D., Bloom, B.S. and Masia, B. *Taxonomy of Educational Objectives: Handbook II: Affective Domain* David McKay Inc., New York, 1964.
- Moore, Frank I. A model for the Selection of Indigenous Personnel for Family Planning Clinics in Low-Income Neighbourhoods. Ph. D. Dissertation, University of Oklahoma Graduate College, 1968. (Mimeographed)
- Ministry of National Education : *The Federal University of Cameroon in the first year of inauguration 1962 - 1963*. Federal Republic of Cameroon, - 1962.
- Unesco : *Teachers for Africa* : No. 3. Paris April 1964
- Unesco : *Teachers for Africa* : No. 5. Paris April, 1966
- Unesco : *Teachers for Africa* : No. 6. Paris April, 1967
- Université d'Abidjan : Année 1967/1968
- Université de Dakar : *Textes relatifs à l'organisation et au statut de l'Université de Dakar*. Dakar - 1967.
- Université Officielle du Congo à Lubumbashi : *Rapport Annuel 1965/66*
- L'Université Fédérale du Cameroun - (The Federal University of Cameroon 1970/71).

This article is Copyright and Distributed under the following license



**Attribution-NonCommercial-ShareAlike
CC BY-NC-SA**

This license lets others remix, tweak, and build upon your work non-commercially, as long as they credit you and license their new creations under the identical terms.

[View License Deed](#) | [View Legal Code](#)

Cet article est protégé par le droit d'auteur et distribué sous la licence suivante



**Attribution - Pas d'Utilisation
Commerciale - Partage dans les Mêmes
Conditions CC BY-NC-SA**

Cette licence permet aux autres de remixier, arranger, et adapter votre œuvre à des fins non commerciales tant qu'on vous crédite en citant votre nom et que les nouvelles œuvres sont diffusées selon les mêmes conditions.

[Voir le Résumé Explicatif](#) | [Voir le Code Juridique](#)

Copyright and Take Down notice

The digitized version of Abbia seeks to honour the original intentions of the paper publication. We continue to publish under the patronage of the Ministry of Arts and Culture: permission for this was given by the minister of Arts and Culture on 9 August 2019 Ref 1752/L/MINAC/SG/DLL/.. It has not proved possible to track down the surviving authors so we are making the material available under a more restrictive noncommercial CC license. We have setup a takedown policy to accommodate this. More details are available from [here](#).

La version numérisée d'Abbia vise à honorer les intentions originales de la publication sur papier. Nous continuons à publier sous le patronage du Ministère des Arts et de la Culture: permission a été donné par le ministre le 9 August 2019 Ref 1752/L/MINAC/SG/DLL/. Il n'a pas été possible de retrouver les auteurs survivants, c'est pourquoi nous rendons le matériel disponible sous une licence CC non commerciale plus restrictive. Nous avons mis en place une politique de démantèlement pour y faire face. Plus de détails sont disponibles [ici](#).