

UNIVERSITE DE YAOUNDÉ I

\*\*\*\*\*

CENTRE DE RECHERCHE ET DE  
FORMATION DOCTORALE EN  
SCIENCES HUMAINES, SOCIALES ET  
EDUCATIVES

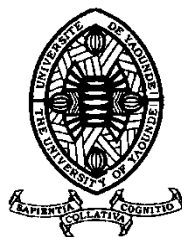
\*\*\*\*\*

UNITE DE RECHERCHES ET DE  
FORMATION DOCTORALE EN  
SCIENCES HUMAINES ET SOCIALES

\*\*\*\*\*

DÉPARTEMENT DE SOCIOLOGIE

\*\*\*\*\*



UNIVERSITY OF YAOUNDE I

\*\*\*\*\*

POSTGRADUATE SCHOOL FOR  
SOCIAL AND EDUCATIONAL  
SCIENCES

\*\*\*\*\*

DOCTORAL RESEARCH AND  
TRAINING UNIT FOR THE SOCIAL  
SCIENCES

\*\*\*\*\*

DEPARTMENT OF SOCIOLOGY

\*\*\*\*\*

**L'ESPRIT D'ENTREPRISE CHEZ LES  
PERSONNES HANDICAPEES AUDITIVES  
ET VISUELLES A YAOUNDE**

*Mémoire rédigé et soutenu en vue de l'obtention du diplôme de Master en  
Sociologie*

*Soutenu le 08 septembre 2022*

Spécialité : Management des projets de développement

Par :

LEMOUGNA MALONFO Léonie

Licencié-ès Sociologie

MEMBRES DU JURY :

Président : BIOS NELEM Christian (MC)

Examineur : NGUEULIEU Elias (CC)

Rapporteur : TEKO TEDONGMO Henri (MC)

Sous la direction de :

Henri TEDONGMO TEKO

*(Maître de conférences)*



Septembre 2022

**SOMMAIRE**

SOMMAIRE ..... i

DEDICACE..... ii

REMMERCIEMENTS..... iii

LISTES DES TABLEAUX ET FIGURES ..... iv

LISTE DES ANNEXES ..... v

LISTE DES ABREVIATIONS, ACRONYMES ET FIGURES ..... vi

RESUME..... vii

ABSTRACT ..... viii

INTRODUCTION GENERALE..... 1

PREMIERE PARTIE : ENVIRONNEMENT SOCIO-ECONOMIQUE ET CADRE  
JURIDICO-INSTITUTIONNEL DU HANDICAP AU CAMEROUN ..... 34

CHAPITRE 1 : LA PERSONNE HANDICAPEE ET SON ENVIRONNEMENT SOCIO-  
ECONOMIQUE AU CAMEROUN ..... 36

CHAPITRE 2 : CADRE JURIDICO-INSTITUTIONNEL DU HANDICAP AU  
CAMEROUN ..... 47

DEUXIEME PARTIE : FACTEURS DE MOTIVATIONS ET IMPACT DE  
L’ENTREPRENEURIAT CHEZ LES ENTREPRENEURS HANDICAPES AUDITIFS ET  
VISUELS ..... 57

CHAPITRE 3 : FACTEURS DE MOTIVATIONS À L’ORIGINE DU CHOIX  
D’ENTREPRENDRE ET STRATEGIES DE RIPOSTE ..... 59

CHAPITRE IV : L’IMPACT DE L’ENTREPRENEURIAT CHEZ LES ENTREPRENEURS  
HANDICAPES QUDITIFS ET VISUELS ..... 87

CONCLUSION GENERALE ..... 90

BIBLIOGRAPHIE ..... 97

ANNEXES ..... 106

TABLE DES MATIERES ..... 140

## **DEDICACE**

À la mémoire de mon père LEMOUGNA Pascal et ma Mère MAGUELOUNG Louise.

## REMERCIEMENTS

Nous tenons à exprimer notre sincère gratitude à tous ceux qui de près ou de loin ont participé à la réalisation de ce travail. Nous remercions notamment, le Pr. Henri TEDONGMO TEKO qui a accepté diriger ce mémoire de Master 2. Nous le remercions infiniment pour son encadrement, ses orientations, sa disponibilité et pour le temps qu'il nous a consacré, malgré ses préoccupations. Qu'il trouve ici l'expression de notre sincère gratitude.

Nos remerciements s'adressent aussi à,

- Monsieur le Recteur de l'Université de Yaoundé 1, le Pr Aurélien Maurice SOSSO ainsi qu'à Madame le Doyen de la Faculté des Lettres et Sciences Humaines qui nous ont accueillie et assisté tout au long de notre formation ;
  - nos enseignants notamment, le Pr. Armand LEKA ESSOMBA, chef du département de sociologie et Monsieur MENADA MBALLA, qui n'ont ménagé aucun effort pour leurs enseignements et conseils.
  - L'Association Nationale des Sourds du Cameroun (ANSCAM), à travers Monsieur Innocent DJONTHE, son Président, pour nous avoir donné des conseils et mis en contact avec des leaders entrepreneurs handicapés auditifs de la Région du Centre ;
  - les entrepreneurs handicapés auditifs et visuels pour leur accueil et leur collaboration ;
- Madame le Ministre des Affaires Sociales (MINAS), Madame Pauline Irène NGUENE, pour nous avoir accueilli et offert un stage d'apprentissage dans ses services ;  
tout le personnel du MINAS et plus précisément Mr SOH Rodolph, Conseiller Technique N° 2, Mesdames Stéphanie YOUTE, Gaëlle ASSAKO, M. Jean Pierre et M. ZANG Paul pour leur aide et leurs multiples conseils pour la réussite de ce mémoire ;
- le Chef de la Brigade Nationale de Contrôle de la Conformité Sociale des Projets (BNCSP), Madame WENDJEL Caroline et Madame MEYENGUE Rosalie, Contrôleur National Adjoint N°2 de la BNCSP pour leur encadrement durant tout au long de mon stage.

Mes remerciements vont enfin :

- à mes parents, mes frères, leurs femmes, mes sœurs, cousins et cousines, nièces et neveux qui m'ont tous encouragé à mener à bien ce travail et pour leur soutien inconditionnel ;
- tous mes amis et camarades de promotion pour leur aide dans la prise des cours ;
- tous ceux et celles qui n'ont pas été cités de manière singulière, pour leur amitié et pour leur assistance durant la rédaction de ce travail.

## LISTES DES TABLEAUX ET FIGURES

### 1- Tableaux

<b>Tableau n°1</b> : Les indicateurs « push » et « pull » (Giacomin et al, 2007).....	19
<b>Tableau n°2</b> : Catégorisation des motivations entrepreneuriales.....	21
<b>Tableau n°3</b> : Les profils d'entrepreneurs interrogés .....	27
<b>Tableau n°4</b> : Répartition des entrepreneurs entretenus selon l'âge, le sexe, la religion, le statut matrimonial et le secteur d'activité.....	31
<b>Tableau n°5</b> : Répartition des entrepreneurs enquêtés selon le type de handicap et l'âge .....	73
<b>Tableau n°6</b> : Répartition des entrepreneurs enquêtés selon le type de handicap et le niveau d'instruction .....	74
<b>Tableau n°7</b> : Répartition des entrepreneurs selon le type de handicap et le secteur d'activité .....	75
<b>Tableau n°8</b> : La motivation dans l'activité entrepreneuriale.....	77
<b>Tableau n°9</b> : Les principales contraintes rencontrées par les entrepreneurs handicapés auditifs et visuels interrogés.....	82
<b>Tableau n°10</b> : Les effets positifs enregistrés après le choix entrepreneurial.....	88

### 2- Figures

<b>Figure n°1</b> : Division administrative de la ville de Yaoundé.....	14
<b>Figure n°2</b> : Le modèle de l'évènement entrepreneurial de Shapero.....	23
<b>Figure n°3</b> : Actions conduites en faveur de la Convention relative aux droits des personnes handicapées .....	51

## LISTES DES ANNEXES

<b>ANNEXE N°1</b> : Attestation de recherche .....	107
<b>ANNEXE N°2</b> : Questionnaire destine aux entrepreneurs handicapés auditifs et visuels de la ville de yaounde.....	108
<b>ANNEXE N°3</b> : Loi n° 83/013 du 21 juillet 1983 relative à la protection des personnes handicapées .....	111
<b>ANNEXE N°4</b> : Loi n°2010 / 002 du 13 avril 2010.....	113
<b>ANNEXE N°5</b> : Photos de certains entrepreneurs handicapés auditifs et visuels, ainsi que de certaines structures des entrepreneurs handicapés auditifs et visuels à Yaoundé .....	126

## LISTE DES ABREVIATIONS, ACRONYMES ET SIGLES

<b>ADEPHAN</b>	: Association pour le Développement de l'Entrepreneuriat des Personnes vivant avec un Handicap
<b>ANSCAM</b>	: Association Nationale des Sourds et Malentendants du Cameroun
<b>BEPC</b>	: Brevet d'Études du Premier Cycle
<b>BNCSP</b>	: Brigade Nationale de Contrôle de la Conformité Sociale des Projets
<b>BUCREP</b>	: Bureau Central des Recensements et d'Études de Population
<b>CEMAC</b>	: Communauté Economique et Monétaire de l'Afrique Centrale
<b>CEP</b>	: Certificat d'Études Primaires
<b>CIDIH</b>	: Classification Internationale des Déficiences, Incapacité Handicap
<b>CIPRE</b>	: Centre International de la Promotion et de la Récupération
<b>CNRPH</b>	: Centre National de Réhabilitation des Personnes Handicapées
<b>CRY</b>	: Centre de Rééducation de Yaoundé
<b>CUY</b>	: Communauté Urbaine de Yaoundé
<b>DSPD</b>	: Division des Politiques Sociales et du Développement Sociales
<b>ECAM</b>	: Enquête Camerounaise auprès des Ménages
<b>ENIEG</b>	: Ecole Normale d'Instituteurs de l'Eseignement Générale
<b>EH</b>	: Entrepreneur Handicapé
<b>ELECAM</b>	: Elections Cameroon
<b>HALDE</b>	: Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations pour l'Egalité
<b>INS</b>	: Institut National de la Statistique
<b>INSEE</b>	: Institut National de la Statistique et des Études Économiques
<b>MINAS</b>	: Ministère des Affaires Sociales
<b>MINEFOP</b>	: Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle
<b>OCDE</b>	: Organisation de Coopération et de Développement Economique
<b>OMS</b>	: Organisation Mondiale de la Santé
<b>ONG</b>	: Organisation non Gouvernementale
<b>OPH</b>	: Organisation des Personnes Handicapées
<b>ONU</b>	: Organisation des Nations Unies
<b>PDU</b>	: Plan de Développement Urbain
<b>PPH</b>	: Processus de Production du Handicap
<b>RGPH</b>	: Recensement Général de la Population et de l'Habitat
<b>SOPHAD</b>	: Solidarité des Personnes Handicapées pour le Développement

## RESUME

Au Cameroun, les personnes handicapées ne sont pas le plus souvent considérées comme des acteurs du développement. Malgré la promulgation le 13 Avril 2010 de la loi N°2010/002 sur la protection et la promotion des personnes handicapées, la proportion relative des personnes handicapées en chômage est environ deux fois plus élevée que celle des personnes sans handicap. L'une des solutions au chômage des jeunes est la facilitation de leur implication dans les activités entrepreneuriales. Notre recherche vise à analyser la dynamique entrepreneuriale chez les entrepreneurs handicapés auditifs et visuels à Yaoundé, en vue de déceler les obstacles à l'entrepreneuriat et formuler des suggestions pour leur meilleure inclusion dans les activités de développement socioéconomique de notre Pays. Pour mener à bien ce travail, nous avons opté pour une méthodologie qualitative menée selon une approche compréhensive et donc interprétativiste en mettant l'accent sur les récits de vie. Des guides d'entretien ont été menés auprès de douze entrepreneurs handicapés : six entrepreneurs handicapés auditifs dont trois ayant réussi et trois ayant échoué et six entrepreneurs handicapés visuels dont trois ayant réussi et trois ayant échoué. La recherche a reposé sur le modèle théorique des motivations entrepreneuriales de Giacomini et *al.*, enrichi par les théories de la stigmatisation de Goffmann et le modèle de l'avènement entrepreneurial de Shapero et Sockol. Les résultats révèlent que les entrepreneurs handicapés auditifs et visuels sont plus motivés par les facteurs *push* que par les facteurs *pull*. Elles créent une entreprise pour se démarginaliser, par désir de faire évoluer les mentalités ou pour éviter la précarité et le chômage. Les obstacles à l'entrepreneuriat des personnes handicapées ont été identifiés au niveau des procédures administratives à la création d'entreprise, des difficultés de financement, les discriminations et le handicap. Pour pallier ces obstacles, des suggestions ont été faites : les pouvoirs publics devraient entre autres, veiller davantage à l'application des instruments juridiques en faveur de l'entrepreneuriat des personnes handicapés. Les associations des personnes handicapées devraient sensibiliser davantage leurs pairs sur les opportunités offertes par l'Etat à travers divers programmes, ainsi que l'environnement juridique. La société civile devrait éviter toute forme de stigmatisation et discrimination négative et adopter une attitude plus humaniste à l'endroit des personnes handicapées.

**Mots clés** : Esprit d'entreprise, personnes handicapées auditives, personnes handicapées visuelles, Yaoundé.



## ABSTRACT

In Cameroon, people with disabilities are not most often seen as development actors. Despite the promulgation on April 13, 2010 of Law N° 2010/002 on the protection and promotion of people with disabilities, the relative proportion of unemployed people with disabilities is about twice as high as that of people without disabilities. One of the solutions to youth unemployment is facilitating their involvement in entrepreneurial activities. Our research aims to analyse the entrepreneurial dynamics among entrepreneurs with hearing and visual disabilities in Yaoundé, in order to identify the obstacles to entrepreneurship and make suggestions for their better inclusion in the socio-economic development activities of our country. To carry out this work, we opted for a qualitative methodology carried out according to a comprehensive and therefore interpretative approach, emphasizing life stories. Interview guides were conducted with twelve disabled entrepreneurs: six hearing-impaired entrepreneurs, three of whom passed and three who failed, and six visually impaired entrepreneurs, three of whom passed and three who failed. The research was based on the theoretical model of entrepreneurial motivations of Giacomini et al., enriched by the theories of stigmatisation of Goffmann and the model of entrepreneurial advent of Shapero and Sockol. The results reveal that entrepreneurs with hearing and visual disabilities are more motivated by *push* factors than by *pull* factors. They create a business to empower themselves, out of a desire to change mentalities or to avoid precariousness and unemployment. Obstacles to entrepreneurship for people with disabilities have been identified at the level of administrative procedures for business creation, financing difficulties, discrimination and disability. To overcome these obstacles, suggestions were made: the public authorities should, among other things, pay more attention to the application of legal instruments in favor of entrepreneurship for people with disabilities. Associations of persons with disabilities should raise awareness among their peers about the opportunities offered by the State through various programs, as well as the legal environment. Civil society should avoid all forms of negative stigma and discrimination and adopt a more humanistic attitude towards people with disabilities.

**Keywords:** Entrepreneurship, people with hearing disabilities, people with visual disabilities, Yaoundé.

## **INTRODUCTION GENERALE**

## 1- CONTEXTE ET JUSTIFICATION DU CHOIX DU SUJET

Nous vivons dans une société qui prône de plus en plus la liberté des individus qui la composent. Elle met notamment l'accent, dans une perspective libérale, sur l'initiative privée. En effet, dans cette pensée, « *celui qui dirige est légitime du fait que sa propriété est le fruit de son labeur et qu'il veut donc en prendre soin* » (Gomez et Korine, 2009, p. 34). Un ensemble de discours politiques, académiques, mais aussi issus de la sphère pratique, font ainsi de l'entrepreneuriat, une des méthodes clés de la professionnalisation (Schmitt, 2008). Selon Schmitt (2008), cette méthode suscite de l'intérêt dans la mesure où elle permettrait de développer son propre emploi. Au cours de ces dernières années, elle a acquis une forte légitimité (Fayolle, 2005 ; Messeghem et Sammut, 2011). L'entrepreneuriat répond aux attentes de la société, que nous pouvons regrouper en quatre catégories (Fayolle, 2005 ; Messeghem et Sammut, 2011). L'entrepreneuriat permet d'abord aux pouvoirs politiques de stimuler par les discours, l'esprit d'entreprise et, de mobiliser les talents de ceux qui veulent s'y lancer. En effet, selon Kamdem cité par Tedongmo Teko, le rôle des pouvoirs politiques revient à trouver des formules de collaboration et de coopération avec le secteur privé. Ici, l'Etat est reconnu comme l'un des agents de la construction sociale de l'entrepreneuriat. Par ses actions, il peut soit contribuer à impulser l'entrepreneuriat, soit contribuer à le phagocyter (Tedongmo Teko, 2017). Sur le plan pédagogique, l'enseignement de l'entrepreneuriat est largement incité et s'est fortement développé dans les universités au cours de ces dernières années. Selon le ministre d'Etat, ministre de l'enseignement supérieur, Jacques Fame Ndongso les «*incubateurs d'entreprises des universités d'Etat, nées du programme national d'incubation des entreprises ont pour mission de détecter, d'encadrer et d'accompagner les idées de projets entre autres*»<sup>1</sup>. Au niveau scientifique, on note la présence accrue d'associations académiques et surtout le développement de recherches spécifiques en entrepreneuriat. On note un nombre de plus en plus importants de documents scientifiques : des mémoires et thèses en entrepreneuriat. Enfin, sur le plan économique et social, il est considéré selon Janssen (2009), comme étant la méthode par excellence pour le développement économique et social, la création d'emplois, l'éradication de la pauvreté et du chômage. C'est ainsi que l'Etat développe des activités et programmes en entrepreneuriat à l'exemple du programme d'autonomisation des entrepreneurs lancé en 2021 par la fondation Tomy Elumelu (Cameroun tribune, 2022).

Les problèmes de chômage des jeunes en général et des personnes handicapées en particulier continuent de s'étendre tant dans les pays industrialisés que dans les pays en

---

<sup>1</sup> <https://www.investiraucameroun.com>

développement, avec un nombre élevé de jeunes femmes et de jeunes hommes cantonnés dans des emplois précaires et ou temporaires ( Ighobor, 2017). Les individus handicapés sont particulièrement plus touchés, perpétuant ainsi le cercle vicieux de la pauvreté et de l'exclusion sociale. Selon les statistiques, le taux de chômage des personnes handicapées au Cameroun s'élève à 90% contre 40% en moyenne pour l'ensemble de la population en âge de travailler (Sopad, 2015). Ainsi, ce taux de chômage est deux fois plus élevé chez ces individus handicapés que chez les individus non handicapés de la population active. Ceci s'explique d'une part par le faible niveau de qualification de ces derniers, lié par exemple à un parcours scolaire plus difficile qui favorise l'écart entre leur niveau de compétences et celui demandé par les entreprises et, d'autre part, le recours encore faible à l'emploi direct des personnes handicapées par les entreprises soumises à l'obligation d'emploi (Sopad, 2015). Malgré la présence des lois et autres instruments nationaux, régionaux et internationaux existants, notamment, la loi n°2010 / 002 du 13 avril 2010 portant protection et promotion des personnes handicapées ; la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme du 10 décembre 1948 ( Articles 1, 2, 7 et 25), le Pacte International relatif aux Droits Economiques, Sociaux et Culturels (Articles 2, 6, 7, 11, 12, 13 et 15), la Charte Africaine des Droits de l'Homme et des Peuples du 28 juin 1981 et, la Convention de l'Organisation Internationale du Travail n°159 sur la Réadaptation Professionnelle et l'Emploi des Personnes Handicapées (Articles 2, 3, 4, 7 et 8), les Conventions Internationales relatives aux Droits de l'Homme ratifiées par le Cameroun et des efforts des Organisations Non Gouvernementales ( sighsavers, STANDU, inc ; etc.), ces derniers à travers le monde continuent d'être victimes de violations importantes de leur droits humains (O'reilly, 2007). De plus, les handicaps invisibles ou auditifs, notamment, les sourds, les muets, les malentendants...etc. souffrent d'une méconnaissance du public et bien souvent les personnes atteintes de handicaps invisibles sont amenées à subir des préjugés quant à leur qualité de personne handicapée (Raffin, 2019).

Il est difficile pour des individus en situation de handicap d'avoir accès à un emploi formel/informel dans les pays en développement où l'auto emploi, qui devrait se présenter comme une solution intermédiaire, se voit irréalisable en raison d'un manque de financement (Gnane, 2008). De fait, face aux préjugés, aux discriminations vécues et au chômage, la population handicapée a pu choisir d'opérer dans l'entrepreneuriat. Par opérer dans l'entrepreneuriat, nous parlons des personnes qui quelques soient leurs statuts de départ ont décidé de devenir des entrepreneurs, des chefs d'entreprises.

Le choix de ce sujet : « *L'esprit d'entreprise chez les personnes handicapées auditives et visuelles à Yaoundé* », a été motivé par le souci de faire connaître l'esprit entrepreneurial des

entrepreneurs handicapés auditifs et visuels de la ville de Yaoundé, ainsi que les motivations à l'origine de la création de leurs entreprises malgré les obstacles auxquels ils font face au quotidien. Les individus handicapés semblent également faire face à une société indifférente à leur sort. Quand celles-ci sollicitent l'aide du public pour lancer des projets d'emploi dans certains domaines comme la confection ou l'entrepreneuriat ou toutes autres activités, elles sont le plus souvent considérées comme gênantes (Kwenda, 2010). Le sentiment général est que leur place est dans la rue ou devant une église à mendier. La situation est pire lorsque les individus handicapés sont généralement confinés à la maison en raison d'anciennes croyances traditionnelles qui les considèrent comme une malédiction divine (Kwenda, 2010). Ces individus handicapés vivent dans des espaces sociaux où s'opère leur socialisation. Durant le processus de socialisation, les individus handicapés sont sujets à des représentations pouvant conduire à des résultats différents, voire divergents (Ntsama, 2012). En effet, la situation des personnes vivant avec un handicap a toujours été préoccupante dans toutes les sociétés du fait de la marginalisation et de l'exclusion dont elles sont victimes à cause des déficiences physiques et/ou mentales qu'elles présentent. Cette marginalisation, ajoutée aux diminutions physiques et/ou mentales, rend leur intégration difficile dans la société induisant ainsi pour eux des conditions de vie en deçà de celles des autres individus (entendants) d'où l'augmentation du chômage (Bucret, 2010).

Afin d'apprécier la dynamique entrepreneuriale des entrepreneurs handicapés auditifs et visuels au Cameroun, nous nous sommes fixés pour objectifs d'analyser la dynamique entrepreneuriale chez les entrepreneurs handicapés visuels et auditifs dans la ville de Yaoundé. Ceci nous permettra de cerner le phénomène de la création des entreprises chez les entrepreneurs handicapés auditifs et visuels en dépit des obstacles qui plombent leur émergence, de comprendre les facteurs de motivation qui sont à l'origine de la création de leur entreprise et enfin, de présenter les impacts de l'entrepreneuriat des entrepreneurs handicapés auditifs et visuels sur leur condition de vie au quotidien.

Dans le cadre de notre recherche, il faut considérer le chômage comme un problème social du fait que les individus handicapés rencontrent encore aujourd'hui de grandes difficultés pour accéder à l'éducation et surtout à l'emploi. Ceci se comprend du fait que plusieurs individus en situation de handicap n'ont pas reçu de formation adéquate pouvant leur permettre d'être plus compétitifs sur le marché de l'emploi (Adephan, 2019). Selon la Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité (HALDE), créée par la loi du 30 décembre 2004, une discrimination est « *une inégalité de traitement fondée sur un critère prohibé par la*

*loi, comme l'origine, le sexe, le handicap, etc. dans un domaine visé par la loi, comme l'emploi, le logement, l'éducation, etc. ».*

Il est vrai que les individus handicapés n'ont pas les mêmes possibilités que les individus non handicapés, notamment pour accéder à l'éducation et à l'emploi (Bessière, 2015). L'une des raisons est que cette population qui constitue la minorité la plus défavorisée est régulièrement confrontée à des situations de discrimination<sup>2</sup>. Mais les discriminations surviennent également en matière de communication, d'accès aux loisirs. Le fait de ne pas pouvoir intégrer le marché du travail pour la seule cause de leur handicap peut nourrir un certain nombre de sentiments, de l'ordre du mal-être, de la déception, de l'injustice d'une part ; et d'autre part, les motiver à se lancer dans les activités entrepreneuriales, grâce à leur esprit de créativité afin de s'auto-employer. C'est-à-dire, en mettant sur pied des projets/activités découlant sur la création d'emploi (Adephan, 2019). Dans le cadre de cette recherche, nous appellerons les personnes handicapées auditives et visuelles qui se sont lancées dans l'entrepreneuriat des entrepreneurs handicapés auditifs et visuels.

## **2- PROBLEME**

Dans un contexte économique comme le nôtre, face à la crise, à la montée du chômage et à un Etat dont le rôle est remis en question, le phénomène de l'entrepreneuriat se développe encore rapidement (Maxime, 2015). Dans un pays comme le Cameroun, où les jeunes de 15 à 34 ans représentent plus d'un tiers des habitants et sont trois fois plus atteints par le chômage que les autres catégories de la population, la création d'entreprise apparaît comme une solution possible pour sortir du chômage<sup>3</sup>. Aujourd'hui, les politiques publiques incitent le plus grand nombre de personnes dès le plus jeune âge, quelle que soit leur situation de départ, à se lancer dans l'entrepreneuriat (Maxime, 2015). Or, les entrepreneurs issus des minorités à l'exemple des personnes handicapées, jeunes, femmes, qui souhaitent se lancer dans l'entrepreneuriat ont des chances de succès encore plus limitées.

En effet, ils sont une large majorité à exercer des petits boulots dans le secteur informel marqué par la fragilité et la précarité<sup>4</sup>. Outre les défis généraux auxquels tous les entrepreneurs font face lors du démarrage de leur entreprise, les entrepreneurs handicapés se retrouvent plus confrontés à des obstacles spécifiques lors du lancement et de la gestion d'activités entrepreneuriales (Ocde, 2014). Certains de ces obstacles comme le manque de ressources

---

<sup>2</sup> <https://www.docstore.ohchr.org>.

<sup>3</sup> <https://www.iecd.org>.

<sup>4</sup> <https://www.iecd.org>.

financières, les discriminations, l'exclusion sociale, ...etc., entraînent des problèmes très sérieux à l'encontre des entrepreneurs handicapés auditifs et des entrepreneurs handicapés visuels. Le Handicap est identifié comme ayant un effet négatif sur les résultats du marché du travail (Berthoud, 2008 ; Meager et Higgins, 2011). De plus le risque d'abandon ou d'échec dans l'entrepreneuriat par ces entrepreneurs handicapés est élevé, d'autant que le système éducatif ne les prépare non plus aux réalités du marché du travail. La présente recherche pose le problème de la place des entrepreneurs handicapés auditifs et visuels dans l'économie et la société Camerounaise. Ceci nous amène à nous poser certaines questions que nous exposerons à la problématique.

### **3- PROBLÉMATIQUE DE RECHERCHE**

La problématique, selon Quivy (1995, p.85) est « *l'approche ou la perspective théorique qu'on décide d'adopter pour traiter le problème posé par la question de départ.* » Au Cameroun, les personnes handicapées ne sont pas le plus souvent considérées comme des acteurs du développement. En effet, le 13 Avril 2010, une loi sur la protection et la promotion des individus en situation de handicap a été promulguée. Mais depuis cette date, ces personnes handicapées continuent de faire face au problème de chômage, d'accès à une vie active, à un travail décent. Malgré un contexte de pénurie de main-d'œuvre (Dugas et Guay, 2007), environ 47% des personnes handicapées auditives sont inactives ou au chômage (Camirand et *al.*, 2001 ; Pinsonneault et Bergevin, 2006), contre 26 % dans la population sans incapacité, une proportion environ deux fois plus élevée (Pinsonneault et Bergevin, 2006). C'est ce qui explique le fait que bon nombre d'entrepreneurs handicapés auditifs et visuels soient au chômage, alors même que certains ont des qualifications et une forte participation sociale. Or, on considère que le travail est une forme de participation sociale qui permet d'aborder le handicap comme un fait social, non lié exclusivement aux seuls systèmes organiques. Des obstacles au plan familial, éducatif, financier et communautaire peuvent entraver l'esprit d'initiative chez ces derniers. Les familles ayant un enfant handicapé vivent parfois des tensions, la séparation ou le divorce (Camirand et Aubin, 2004). Ce qui peut empêcher les parents d'apporter du soutien à leur enfant (Noonan et *al.*, 2004 ; Eriks-Brophy et *al.*, 2007). Dans les domaines de l'éducation et de l'emploi, les obstacles à l'inclusion du jeune handicapé auditif et visuel, au plan familial, ayant trait aux « *rôles parentaux et aux relations entre les membres de la famille* », s'illustrent par un manque de soutien, du stress, de la culpabilité, de la dépression, de la surprotection (Eriks-Brophy et *al.*, 2007). Crête (2006) mentionne l'impact négatif d'une situation de handicap pour la personne handicapée et sa famille notamment, la

baisse de l'estime de soi, le découragement, les frustrations et l'isolement, la dégradation de la qualité de vie. De même, d'après Lindstrom et *al.* (2007), un faible niveau socioéconomique peut expliquer entre autres, un frein à l'esprit d'initiative de la personne handicapée, que cette dernière ait des aspirations scolaires et professionnelles plus ou peu élevées.

L'accès au financement des nouvelles entreprises est souvent cité comme l'un des plus grands obstacles à la création d'entreprise et peut se révéler encore plus problématique pour les entrepreneurs handicapés. De nombreux entrepreneurs handicapés potentiels ont peu d'expérience sur le plan professionnel et, par conséquent, disposent souvent de faibles niveaux d'épargne et de garanties. Ils peuvent également éprouver davantage de difficultés à accéder aux informations relatives au financement et aux sources d'investissement, ce qui rend plus difficile l'obtention d'un financement extérieur. En même temps, ils peuvent avoir davantage besoin d'un financement extérieur en raison des coûts plus élevés auxquels ils peuvent être confrontés lors du lancement d'une entreprise. Ceci est dû à l'achat de technologies ou d'équipements liés à leur handicap ou à l'embauche d'employés supplémentaires pour effectuer des tâches que beaucoup d'entrepreneurs peuvent réaliser eux-mêmes (OCDE, 2014).

La création d'entreprise est devenue aujourd'hui le mot d'ordre en matière de développement. Face aux défis de la mondialisation, l'entrepreneuriat devient un moyen pour les personnes handicapées d'assurer leurs capacités d'innovation et leur compétitivité. La capacité des nouvelles entreprises à générer la croissance économique, des emplois et de l'innovation, justifie l'intérêt qu'elles suscitent. Elles sont considérées comme source de richesse, la solution à tous les maux auxquels la société et l'économie sont confrontées et c'est ce qui explique l'intérêt des Etats et des collectivités territoriales à prendre des mesures qui sont destinées à stimuler l'esprit d'entreprise. Ceci nous a amené à nous interroger sur la place des entrepreneurs handicapés auditifs et visuels dans l'économie et la société Camerounaise et pour une bonne réussite de notre recherche, une question de recherche mérite d'être posée.

#### **4- QUESTIONS DE RECHERCHE**

Une question de recherche est une interrogation explicite relative à un domaine que l'on désire explorer en vue d'obtenir de nouvelles informations (Fortin, 1996). Les questions de recherches sont de deux ordres à savoir la question principale et les questions secondaires.



#### **4.1- Question principale**

Comment les personnes handicapées auditives et visuelles parviennent-elles à entreprendre malgré les obstacles culturels, économiques et juridiques auxquelles elles font face dans la ville de Yaoundé ?

#### **4.2- Questions secondaires**

- Quels sont les motivations de choix à l'option entrepreneuriale comme activité génératrice de revenus chez les personnes handicapées auditives et visuelles ?
- Quelles sont les stratégies développées par les entrepreneurs handicapés auditifs et visuels pour contourner les obstacles financiers, administratifs ...etc. ?
- Quels sont les impacts de l'entrepreneuriat sur les conditions de vie des personnes handicapées auditives et visuelles ?

### **5- HYPOTHESE DE RECHERCHE**

Claude Bernard disait que « *si on expérimentait sans idée préconçue on irait à l'aventure* » (Bernard, 2008, p. 29). C'est pourquoi Madeleine Grawitz (1996) définit l'hypothèse comme « *une proposition de réponse à une question posée, elle aide à sélectionner les faits significatifs (...) elle tend à formuler une relation entre les faits significatifs* ». Car elle permet de mener la recherche avec ordre et rigueur sans pour autant sacrifier l'esprit de découverte et de curiosité propre à tout effort intellectuel digne de ce nom. Dans le cadre de ce travail, une hypothèse principale a été retenue. Elle est explicitée par des hypothèses secondaires.

#### **5.1- Hypothèse principale**

Les personnes handicapées auditives et visuelles parviennent à entreprendre malgré les obstacles culturels, économiques et juridiques auxquelles elles font face dans la ville de Yaoundé en développant des stratégies originales de survie et d'innovation.

#### **5.2- Hypothèses secondaires**

Les personnes handicapées auditives et visuelles sont le plus souvent motivé à se lancer en entrepreneuriat par la montée du chômage, le milieu familial, le désir d'indépendance et malgré les multiples obstacles à l'entrepreneuriat. Pour contourner ces obstacles ils sont obligés de se lancer à la recherche en ressources, en capital et en

travail nécessaire pour atteindre les objectifs, du fait que l'entrepreneuriat offre une grande satisfaction du personnel au travail, la tranquillité d'esprit, une bonne image des entrepreneurs handicapés.

## **6- OBJECTIFS DE RECHERCHE**

Pour bien mener notre recherche, nous nous sommes fixés un objectif général et des objectifs spécifiques.

### **6.1- Objectif général**

Cette recherche vise à analyser l'esprit d'entreprise chez les entrepreneurs handicapés auditifs et visuels de la ville de Yaoundé.

### **6.2- objectifs spécifiques**

Les objectifs spécifiques permettent la réalisation des objectifs généraux. Il s'agira pour nous :

- D'identifier et d'analyser les motivations de choix à l'option entrepreneuriale pour les personnes handicapées auditives et visuelles.
- D'identifier et d'analyser les obstacles à la création d'entreprise chez les personnes handicapées
- D'apprécier les impacts de l'entrepreneuriat pour les entrepreneurs handicapés auditifs et visuels.

## **7- DÉFINITIONS DES CONCEPTS**

Dans le cadre de la rédaction de tout travail académique il est nécessaire de préciser au préalable le sens ou la définition de chaque concept. Cela, afin de mieux cerner les différents contours de chaque concept.

Le concept étant le guide du chercheur, son sens mérite d'être bien précisé. Le concept n'est pas seulement une aide à percevoir, mais une aide pour percevoir et aussi une façon de concevoir et d'organiser la réalité en retenant les caractéristiques distinctives et qualificatives des phénomènes (Grawitz, 2001). Il est donc important de les analyser clairement car, chaque définition conceptuelle est en rapport avec le sujet abordé.

## 7.1- L'esprit d'entreprise

Il est important de souligner que l'esprit d'entreprise peut être considéré comme un ensemble de compétences transférables à un contexte organisationnel (Griffin, 2007) où se produisent la prise de risque (Antoncic, 2003), le sens de l'innovation, la reconnaissance et l'exploitation d'opportunités (Howkins, 2001), une prise en compte de l'individualité (MacMillan, McGrath et Scheinberg, 1992) de l'entrepreneur et d'autres impératifs similaires.

L'esprit d'entreprise dans le cadre de notre recherche est un état d'esprit qui va pousser un individu à trouver le courage, utiliser ses ressources et son plein potentiel, mettre en œuvre le projet d'entreprise qu'il souhaite. L'esprit d'entreprise est lié à l'entrepreneuriat c'est à dire à la volonté de mettre en œuvre un processus de conception, de lancement et de gestion d'une entreprise, soit qu'il s'agisse d'une entreprise au démarrage, soit que cela concerne une entreprise déjà existante offrant un produit ou un service<sup>5</sup>.

L'entrepreneuriat peut correspondre à une ou plusieurs terminologies selon la discipline du chercheur. Plusieurs contributions théoriques ont été développées pour rendre compte du phénomène entrepreneurial (Tedongmo Teko, 2017). En vue de présenter ces contributions théoriques, nous allons définir le concept « entrepreneuriat » selon les disciplines.

### 7.1.1- L'entrepreneuriat en science de gestion

Selon Verstraete (2001, p.5-23),

*L'entrepreneuriat est un phénomène trop complexe pour être réduit à une simple définition, son intelligibilité nécessitant une modélisation. Cette complexité exclut la possibilité d'une délimitation stricte et univoque de ses frontières sémantiques...*

Le même auteur définit l'entrepreneuriat comme « un phénomène conduisant à la création d'une organisation impulsée par un ou plusieurs individus s'étant associés pour l'occasion » (Verstraete, 2001). Il considère l'entrepreneuriat comme un phénomène complexe qui peut être un type particulier d'organisation lancé par un entrepreneur qui agit pour atteindre ses objectifs. Cette définition stipule que la création d'entreprises chez les personnes handicapées auditives et visuelles repose d'abord sur la présence d'individus qui possèdent un esprit entrepreneurial. C'est-à-dire certaines caractéristiques psychologiques comme le besoin de réaliser un rêve, la prise de risques et l'identification d'objectifs, la confiance en soi, l'audace, le besoin d'indépendance, d'autonomie, la motivation, l'énergie et l'aménagement. Ce terme

---

<sup>5</sup> [https://www.wikiberal.org/wiki/Esprit\\_d%27entreprise](https://www.wikiberal.org/wiki/Esprit_d%27entreprise).

d'entrepreneuriat contient le mot entrepreneur, donc la démarche entrepreneuriale est incitée par l'individu.

### **7.1.2- L'entrepreneuriat en sociologie**

L'entrepreneuriat en sociologie s'attache à l'étude du phénomène de la création d'entreprise et de tous les éléments qui lui sont liés. En terme sociologique, la création d'entreprise est définie par Minguet (1995) comme un processus dynamique ayant pour objectif la constitution d'une nouvelle unité économique et juridique. Les premiers travaux à vocation sociologique sur l'entrepreneuriat se sont majoritairement intéressés au comportement entrepreneurial. M. Weber est le premier auteur auquel nous pouvons rattacher l'approche comportementale dans le champ de l'entrepreneuriat. Cependant, selon plusieurs auteurs, celle-ci a été confirmée par la psychologie présente dans les travaux de McCLELLAND) dans le début de la décennie 1960. McClelland est l'un des premiers à s'intéresser aux liens qui existent entre l'action des entrepreneurs et leur environnement (les valeurs, les croyances et les motivations). Le fondement de son analyse est que le développement économique s'explique par l'esprit d'entreprise, qui lui trouve ses sources dans le besoin d'accomplissement. Les variables environnementales caractérisant les individus sont donc devenues des réels objets d'analyse.

A la suite des travaux de McClelland, plusieurs autres travaux ont été réalisés avec pour objectif de définir les entrepreneurs et leurs caractéristiques (Fillion, 1997). L'entrepreneur est l'acteur du processus entrepreneurial. Plusieurs auteurs comme

Boutillier et Uzunidis (1995) ont étudié les caractéristiques de ce dernier. Les premières recherches dans le domaine d'entrepreneuriat ont porté sur l'entrepreneur comme initiateur, acteur du processus, ayant une intention et une volonté pour s'introduire dans le domaine des affaires. Ces études portaient sur les caractéristiques psychologiques « l'approche par traits » et le modèle de Shapero (Shapero et Sockol, 1982).

### **7.2- Personnes handicapées auditives**

De prime à bord, la notion de Personnes Handicapées englobe toutes les personnes qui présentent des incapacités physiques, mentales, intellectuelles et sensorielles durables dont l'interaction avec divers obstacles matériels ou attitudes négatives peut les empêcher de participer pleinement à la société. Il ne s'agit cependant pas là d'une définition exhaustive de toutes les personnes qui peuvent prétendre à une protection en vertu de la Convention relative

aux droits des personnes handicapées<sup>6</sup>, au sens de la Convention des Nations Unies, les personnes handicapées sont des individus qui présentent des incapacités physiques, mentales, intellectuelles ou sensorielles durables dont l'interaction avec diverses barrières peut faire obstacle à leur pleine et effective participation à la société sur la base de l'égalité avec les autres. Cette définition n'exclut pas les catégories plus larges d'handicapés prévues par les législations nationales, y compris les personnes souffrant d'incapacités passagères ou ayant présenté des incapacités par le passé. Selon la loi n°2010/002 du 13 avril 2010, on peut considérer comme personnes handicapées « *toute personne dans l'incapacité d'assurer par elle-même tout ou une partie des nécessités d'une vie individuelle ou sociale normale, du fait d'une déficience physique ou mentale, congénitale ou non* »<sup>7</sup>. Une personne handicapée peut être considérée comme telle au sein d'une société ou dans un contexte déterminé mais pas dans tout. Dans la plupart des régions du monde, il subsiste des idées stéréotypées et des préjugés profondément enracinés à l'égard des personnes présentant certaines caractéristiques.

Eu égard à l'évolution du droit camerounais en la matière des personnes handicapées, nous ne pouvons plus nous contenter de la définition selon laquelle la personne handicapée peut être considérée comme étant « *toute personne frappée par une déficience physique ou mentale, congénitale ou accidentelle et qui éprouve des difficultés à s'acquitter des fonctions normales, réservées aux personnes valides* »<sup>8</sup>. La personne handicapée semble donc être définie par sa déficience c'est-à-dire par son manque, et non en tant que personne avant tout. Il apparaît que la personne handicapée jadis qualifiée « d'infirme » n'est généralement pas en mesure de produire des richesses pour subvenir à ses besoins et pour participer à la construction de la société.

Selon l'organisation mondiale de la santé, la déficience auditive est « *l'incapacité à entendre* » Les personnes atteintes de déficience auditive ou de surdité peuvent avoir perdu une partie de leur capacité auditive ou bien la totalité<sup>9</sup>. La surdité entraîne une forte présence de l'illettrisme dans la population sourde, et l'illettrisme explique les bas niveaux de qualification dans cette même population (Guingrich, 2012). L'une des principales conséquences de la perte d'audition concerne la faculté de communiquer avec les autres. L'acquisition du langage parlé est souvent retardée chez les enfants dont la perte d'audition n'est pas prise en charge. Dans les pays en développement, les enfants atteints de déficience auditive

---

<sup>6</sup> La convention relative aux Droits des Personnes Handicapées 2006, le Protocole Facultatif se rapportant à la Convention relative aux Droits des Personnes Handicapées 2006.

<sup>7</sup> Loi n°2010 / 002 du 13 avril 2010 Yaoundé portant protection et promotion des personnes handicapées.

<sup>8</sup> La loi n° 83/013 du 21 juillet 1983 relative à la protection des personnes Handicapées.

<sup>9</sup> <https://www.who.int/topics/deafness/fr/>

ou de surdité sont rarement scolarisés (OMS, 2021). Les adultes malentendants sont plus souvent chômeurs. Quand ils travaillent, ils occupent souvent des emplois inférieurs par comparaison au reste de la population active (OMS, 2021). Ce qui est d'ailleurs le cas pour les personnes handicapées auditives qui se sont orientées dans les activit es entrepreneuriales afin de devenir des entrepreneurs handicapés auditifs.

### **7.3- Personnes handicapées visuelles**

Comme nous avons déjà vu ci haut, le terme « *personnes handicapées* » est utilisé dans différentes situations pour désigner des personnes qui presentent des déficiences et qui vivent des obstacles dans leur quotidien. Ce qui caractérise une personne handicapée est donc la gravité et la persistance dans le temps de sa déficience ainsi que les risques de rencontrer des obstacles dans son quotidien surtout lorsqu'il s'agit pour eux de mettre sur pied leur entreprise. Selon l'organisation mondiale de la santé, la déficience visuelle est caractérisée par une perte totale (aveugle) ou partielle (malvoyant) de la vision (OMS, 2019). Une personne est considérée comme aveugle dès lors que son acuité visuelle de son meilleur  il après correction est inférieure à 1/20 me de la normale ou dont le champ visuel est réduit à 1/10 me pour chaque  il (OMS, 2019). Dans le cadre de notre recherche, les personnes handicapées visuelles qui se sont orientées dans les activit es entrepreneuriales afin de devenir des entrepreneurs, sont qualifiées d'entrepreneurs handicapés auditifs et visuels.

### **7.4- Yaoundé**

Fondée en 1889 comme poste militaire allemand sur une colline du pays ewondo, Yaoundé s'est développée grâce à des commerçants allemands comme base pour le commerce de l'ivoire. Elle a été occupée par des troupes Belges pendant la Première Guerre Mondiale avant d'être placée sous protectorat français. Sa croissance fut d'abord assez lente, l'exode rurale privilégia Douala, puis s'accéléra d s 1957 en raison de la crise du cacao et de troubles intérieurs<sup>10</sup>. La ville de Yaoundé s'est implantée sur un réseau de collines dominées par le Mont F b  qui culmine à 1060 mètres. Les différents quartiers, disséminés de manière anarchique, laissent une place importante aux cultures vivrières et à la végétation. La température moyenne à Yaoundé est de 22 C.

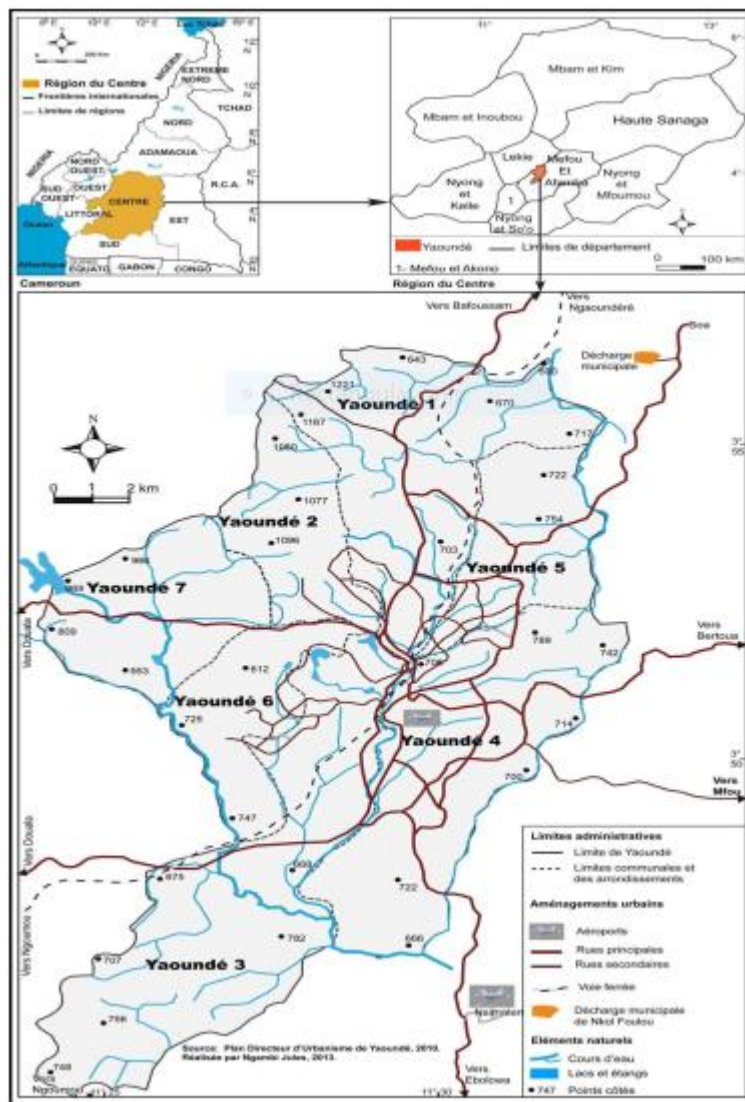
Chef-lieu de la province du Centre, la ville de Yaoundé s'étend sur une superficie de 68 953 km<sup>2</sup> pour 10 départements et abrite une population estimée à 2 272 259 habitants ; soit une

---

<sup>10</sup> <https://www.drpidisability.apps01.yorku.ca/Africa/resources/CameroonRep08Fr/Section1>.

densité moyenne de 32,96 habitants/ (CIPRE, 2002) Le gouvernement, par le décret n° 87-1365 du 24 septembre 1987<sup>11</sup>, a transformé Yaoundé en communauté urbaine (commune urbaine à régime spéciale). Ce régime dérogatoire supprime la fonction de maire au profit d'un délégué du gouvernement nommé par la présidence. La loi constitutionnelle du 18 janvier 1996 modifie le régime de la communauté urbaine, qui reste dirigée par un délégué du gouvernement, mais qui crée également 6 communautés urbaines d'arrondissement comme cela figure sur la carte (Yaoundé I, II, III, IV, V, VI et VII) dotées de conseils municipaux élus<sup>12</sup>.

**Figure n°1 : Division administrative de la ville de Yaoundé**



*Source : MINDUH et CUY (2008)*

<sup>11</sup> Décret n° 87-1365 du 24 septembre 1987 portant création de la communauté urbaine de Yaoundé.

<sup>12</sup> <https://www.yaounde.cm/communes-darrondissement/>.

Découpée en sept arrondissements, Yaoundé possède plus d'une centaine de quartiers dont les plus connus sont : Bastos ; quartier résidentiel chic et siège de multiples restaurants et secteur des plus grandes Ambassades. Madagascar et Essos (grands quartiers populaires), Mokolo (quartier commercial et siège de plusieurs marchés en bordure de route mais aussi d'échoppes. Ici, commerçants et automobiles se discutent la chaussée, C'est un quartier dense avec une population diverse). Camp SIC hippodrome (vieux quartier résidentiel, situé dans l'ancien centre de la ville, avec la majorité des banques autour, quelques ministères et restaurants). La Briqueterie (également appelé "La Brique", il s'agit du quartier musulman de Yaoundé. Ce quartier est réputé pour être assez dangereux mais on y trouve aussi de la bonne viande grillée<sup>13</sup>.

Yaoundé est avant tout une ville tertiaire qui regorge de quelques industries : brasseries, scieries, menuiseries, tabac, papeteries, mécanique, et matériaux de construction. Elle est desservie par l'aéroport international de Yaoundé-Nsimalen.

Cette province qui abrite la capitale politique du pays offre aux visiteurs plusieurs formes d'attractions. On citera :

- la visite de très nombreux sites naturels dans la province dont les grottes d'Akok-Bekoé ;
- la visite des monuments et des traces de la colonisation dont la statue de Charles Atangana, premier chef des Ewondos, l'ethnie autochtone de la capitale ;
- La visite de la réserve forestière d'Ottomo (Ngounou).

En termes de structures d'accueil et d'encadrement des personnes handicapées toutes catégories confondues à Yaoundé, nous pouvons citer comme exemple :

- ESEDA (Ecole Spécialisée pour Enfants Déficiants Auditifs) ;
- PROMHANDICAM (Services pour la Promotion des Handicapés au Cameroun) ;
- L'Externat Médico pédagogique « la Colombe » ;
- Bobine d'Or ;
- Centre National de Réhabilitation des Handicapés (CNRH) ;
- Atelier Protégé pour Personnes Handicapées (PROMHANDICAM) ;
- Pré coopératives, ANAC dans les départements du Mfoundi, Mbam, Nyong et Mfoumou et de la Lekie.

Yaoundé est l'une des régions les plus urbanisées du pays qui réalisent les taux de chômage élevé se situant à 21,5% (Ngahan et Mukama, 2004). Dans cette région, deux dichotomies cohabitent dans les économies : les secteurs public et privé et des secteurs formel

---

<sup>13</sup> <https://www.yaounde.cm/communes-darrondissement/>.



et informel. Est considérée comme « *activité informelle* », toute activité n'ayant pas un numéro de contribuable ou n'établissant pas une comptabilité formelle.

Le secteur informel, bien qu'il contribue à la formation de la richesse nationale, renferme aussi en son sein des populations actives les plus défavorisés (Ngahan et Mukama, 2004). Cette situation interpelle les entrepreneurs et place de ce fait l'entrepreneuriat comme un moteur important de mobilité pour l'approvisionnement et les emplois.

## **8- CADRE EPISTEMOLOGIQUE ET THEORIQUE DE LA RECHERCHE**

Cette partie est consacrée à la mise en évidence du cadre épistémologique et théorique de notre recherche.

### **8.1- Cadre épistémologique de la recherche**

Selon Bouyzem et Meriouh (2017, p.7), l'épistémologie est comme le "*discours sur la connaissance*". Il s'agit d'une discipline qui fait « *l'étude de la constitution des connaissances valables* ». Elle désigne aussi, « *une branche de la philosophie spécialisée dans l'étude des théories de la connaissance.* » (Meriem et Meriouh, 2017, p.7). Le positionnement épistémologique est devenu indissociable de la pratique de la recherche scientifique dans le domaine des mathématiques, de la physique, de la biologie et de diverses sciences sociales établies (Moerani, 2018). Trois questions principales fondent la réflexion épistémologique : qu'est-ce que la connaissance ? Comment est-elle élaborée ? Comment justifier le caractère valable d'une connaissance ? L'objectif d'un chercheur est d'élaborer des connaissances et de justifier la validité des connaissances produites. De plus « *un chercheur ne construit pas sa propre conception de la connaissance isolément ni ex nihilo c'est-à-dire en partant de rien* » (Bouyzem et Youssef 2017, p. 8). Il sera influencé par les courants de pensée dominants dans son domaine de recherche. Ainsi, tout chercheur doit être capable de répondre au questionnement épistémologique concernant « *l'objectif de la recherche, la stratégie de recherche, ainsi que les méthodes et les techniques mobilisées* » (Moerani, 2018, p.141) Ainsi, la position du chercheur est alors primordiale pour justifier sa démarche méthodologique.

#### **8.1.1- Le paradigme interprétativiste**

L'interprétativisme stipule que la connaissance produite est une interprétation, une narration et une description de signification d'une situation donnée (Meriem et Meriouh, 2017). A travers cette description, il faut comprendre que le paradigme interprétativiste a pour but de

comprendre plutôt que d'expliquer. Ainsi, les connaissances sont basées sur l'expérience vécue de la personne interrogée

Pour mener à bien ces recherches, le chercheur devrait témoigner d'empathie dans son projet pour saisir ce qui est important pour les acteurs. L'interprétativisme est assimilé sur le plan méthodologique comme une logique abductive ou inductive. Le but de l'abduction est de construire des hypothèses alors que l'induction a pour but de créer des règles générales (David, 1999). De ce fait, la logique inductive selon Blais et Martineau (2005) est un type de raisonnement qui a pour but d'opérer une généralisation de la connaissance. Autrement dit, le chercheur, à partir de sujets précis, va chercher à retirer un sens général de la réalité observée ou rapportée. Il ne s'agira pas de vérifier un cadre théorique préétabli, mais bien de produire des lois universelles (Mbengue et Vandageon, 1999). La théorie issue de la logique inductive n'est que postulée et elle se prête particulièrement bien à l'analyse des données qualitatives portant sur des objets de recherche exploratoire pour lesquels peu de travaux ont déjà été réalisés (Blais et Martineau, 2005). Ce paradigme nous a été utile dans notre recherche dans la mesure où il nous a permis d'analyser les données qualitatives portant sur les obstacles à l'entrepreneuriat chez les entrepreneurs handicapés pour lesquels très peu de travaux ont déjà été réalisés.

## **8.2- Cadre théorique de la recherche**

Le cadre théorique suppose le choix d'une théorie sociologique en rapport avec l'objet d'étude. L'étude des faits sociaux demeure la spécificité de la sociologie (Fabien, 2007). Il renvoie à l'ensemble des écoles de pensée et sur la base duquel le chercheur s'inspire pour proposer une explication du phénomène qu'il étudie. Nous avons utilisé ici plusieurs théories à savoir : la théorie de la stigmatisation conceptualisée par Goffman (1963), la théorie *push and pull* des motivations entrepreneuriales de Giacomini et al., 2007 et la théorie de l'avènement entrepreneurial de Shapero et Sockol (1982).

### **8.2.1- La théorie de la stigmatisation de Goffman (1963)**

Conceptualisée par Goffman (1963), la notion de stigmates correspond à toute caractéristique propre à l'individu qui, si elle est connue, le discrédite aux yeux des autres ou le fait passer pour une personne de statut moindre. En effet, certains groupes sociaux telles les personnes vivant avec un handicap sont systématiquement sous évaluées dans leur vie quotidienne par le regard que porte la société sur leur différence, ce qui n'est pas sans implication, dans leur vécu.

Cette théorie met en place un cercle vicieux que l'on pourrait schématiser de la façon suivante : handicap = stigmatisation = discrimination = effets négatifs = stigmatisation amplifiée etc. L'étude réalisée par Goffman (1963) met en évidence qu'au-delà du handicap en lui-même, ce sont les perceptions individuelles faussées par les représentations sociales qui jouent un rôle non négligeable dans les difficultés qu'éprouvent les personnes handicapées à mettre en place des interactions d'égal à égal et ainsi à s'intégrer pleinement, ce qui peut donc contribuer à expliquer leur rejet dans la société. Dans le cadre de cette recherche, la théorie de Goffmann nous a permis de comprendre comment le handicap qui a été à l'origine de la stigmatisation, du licenciement, des discriminations s'est révélé une motivation pour les entrepreneurs handicapés auditifs et visuels. Cette théorie de Goffmann a été appliquée dans plusieurs autres travaux à l'exemple des travaux de Raphaële Pecher sous le thème de : "La stigmatisation d'une sous culture, étiquetage, marginalisation et déviance", publié en 2006.

## **8.2.2- La théorie des motivations entrepreneuriale de Giacomini et al., 2007**

Les recherches en entrepreneuriat se sont beaucoup intéressées aux motivations et à l'origine de la création d'entreprise. Afin de comprendre la transition entrepreneuriale d'une personne handicapée, la mobilisation du concept des motivations « push » et des motivations « pull » est apparue comme la pierre angulaire de notre réflexion au sein de cette recherche. En effet, ces théories permettent, d'une part, de comprendre les motivations à l'origine de l'acte entrepreneuriale et, d'autre part, elles permettent de répartir la population d'entrepreneur en deux catégories distinctes : ceux qui ont été poussés vers l'entrepreneuriat en ultime recours à la vie active et ceux qui ont été attirés par l'entrepreneuriat volontairement. Cette théorie de Giacomini a été appliquée dans plusieurs autres travaux parmi lesquels des travaux de Moerani Raffin sous le thème : " l'impact sur la santé de la transition entrepreneuriale des dirigeants de Pme en situation de handicap" publié en 2018

### **➤ Les motivations « push »**

De nombreux auteurs ont apporté des éléments d'information et de compréhension pour cerner cette catégorie de facteurs (Moerani Rain, 2018). Les facteurs « push » sont, par nature, des motivations rattachées à des situations négatives, situations qui vont créer un conflit chez la personne entre la situation vécue actuellement et la situation qu'elle désire vivre (Bellanca et Colot, 2014). L'individu pourra alors envisager la transition entrepreneuriale comme la seule option possible pour réaliser ses objectifs de vie et se soustraire à la négativité de sa vie actuelle. Gilad et Levine (1986) expliquent que les événements négatifs comme le fait de se retrouver au

chômage, l'incapacité à retrouver un emploi salarié... etc. à l'origine de la transition entrepreneuriale vont activer le talent entrepreneurial latent et vont pousser la personne dans une activité entrepreneuriale. En effet, cela explique qu'une personne disposant d'un très faible niveau d'étude aura davantage tendance à se tourner vers l'entrepreneuriat pour retrouver un emploi. Le marché du travail étant peu favorable aux personnes peu diplômées, l'entrepreneuriat devient alors la solution idéale pour subvenir à ses besoins. Il en va de même pour les personnes handicapées auditives et visuelles subissant la discrimination, l'exclusion sociale ou qui sont en situation de pauvreté. La littérature a identifié de nombreux autres facteurs pouvant « pousser » une personne (« un employment push »), salariée ou non, vers la création d'entreprise. Ainsi, Giacomini et al., (2007) ont-ils dressés une liste de facteurs « push ». Voir le tableau ci-dessous :

**Tableau n°1 : Les indicateurs « push » et « pull » (Giacomini et al, 2007)**

Push	Pull
Sortir du chômage	Gagner le plus d'argent que possible
Répondre aux attentes de la famille	Profiter de la reconnaissance sociale
Perpétuer la tradition familiale	Développer de nouveaux produits
Etre son propre patron	Développer de nouveaux procédés de fabrication
Etre autonome	Augmenter ses revenus
Créer son propre employ	Gagner du prestige

*Source : Moerani Raffin (2018).*

Il ressort de ce tableau que le désir d'autonomie, généralement perçu comme un facteur « pull » dans la littérature, peut, à l'origine, être issu d'un facteur « push » tel que la peur de perdre son emploi. De fait, l'autonomie recherchée devient alors un facteur situationnel négatif, en particulier lors des périodes d'instabilité économique où le taux de chômage et de licenciement peut être particulièrement élevé. Ces entrepreneurs vont alors percevoir leur environnement de travail comme hostile et l'entrepreneuriat agit alors comme le moteur pour « prouver leur estime de soi » (Gilad et Levine, 1986). De même « répondre aux attentes de la famille » et « perpétuer la tradition familiale » peuvent être considérés comme des facteurs push dès lors que les personnes deviennent entrepreneurs parce qu'ils ont été « poussés » par leur famille et leurs amis pour créer leur activité entrepreneuriale.

Hughes (2003) adopte également cette vision des motivations push en rajoutant une liste de facteurs situationnels négatifs ayant trait à l'environnement de travail salarié de la personne. Ainsi la volonté d'indépendance et le désir d'évoluer dans un environnement de travail positif, deviennent des facteurs push lorsque ceux-ci sont motivés par l'érosion des conditions de travail, le stress au travail, la crise économique, le rejet ou l'insécurité professionnelle.

➤ **Les facteurs « pull »**

À l'inverse, les motivations « pull », sont des facteurs positifs. La création de l'entreprise sera envisagée par le créateur comme une source de profit, matérielle ou non (Gilad et Levine, 1986 ; Bellanca et Colot, 2014). On parlera ainsi de « *Entrepreneuriat pull* ». Gilad et Levine (1986) expliquent également que de nombreux entrepreneurs sont issus d'une famille d'entrepreneurs. Bien que ce facteur ait pu être catégorisé comme facteur push par Giacomini et al., (2007), il peut également devenir un facteur « pull » dès lors que la fibre entrepreneuriale de l'entrepreneur a été influencée par l'environnement familial constitué d'entrepreneurs. Dans ce cas de figure, l'entrepreneuriat deviendra attractif puisqu'il constitue le modèle professionnel normalisé dans la vie de l'entrepreneur. De fait, leur choix vers l'entrepreneuriat n'est pas de nature « push » mais de nature « pull » par l'entraînement précoce. Giacomini et al (2007) dressent une liste de facteurs « pull » afin de mieux cerner cette catégorie de motivations : la volonté de gagner autant d'argent que possible (Taylor, 1996), bénéficier d'une reconnaissance sociale, développer de nouveaux produits, développer de nouveaux procédés de fabrication, augmenter ses revenus, gagner du prestige. Mais, nous retrouvons également le besoin d'indépendance, le besoin d'accomplissement personnel, la volonté de relever un défi, le besoin de saisir des opportunités... (Bellanca et Colot, 2014). Il résulte de cette catégorisation de facteurs push et pull des motivations entrepreneuriales que certains facteurs peuvent être clairement identifiés comme appartenant à l'une ou l'autre des catégories tandis que d'autres semblent de nature plus ambiguë. Voir le tableau ci-dessous :

**Tableau n°2 : Catégorisation des motivations entrepreneuriales**

<b>Motivations push claires</b>	<b>Motivations pull claires</b>	<b>Motivations ambiguës</b>
Motivations propres à la personne : le niveau faible d'étude, la pression familiale	Motivations propres à la personne : suivre l'exemple entrepreneurial familial, une recherche de reconnaissance sociale, de prestige, d'indépendance, d'accomplissement personnel, l'envie de relever des défis	Environnement de travail salarial : l'insatisfaction salariale peut engendrer une envie de créer son propre emploi ou d'être son propre patron
Motivations économiques : le licenciement, la pauvreté, la discrimination, le manque d'opportunités salariales	Motivations économiques : vouloir gagner de l'argent, développer de nouveaux produits, saisir des opportunités	Motivations économiques : le chômage, la recherche d'autonomie par peur de perdre son emploi

*Source : Moerani Raffin (2018).*

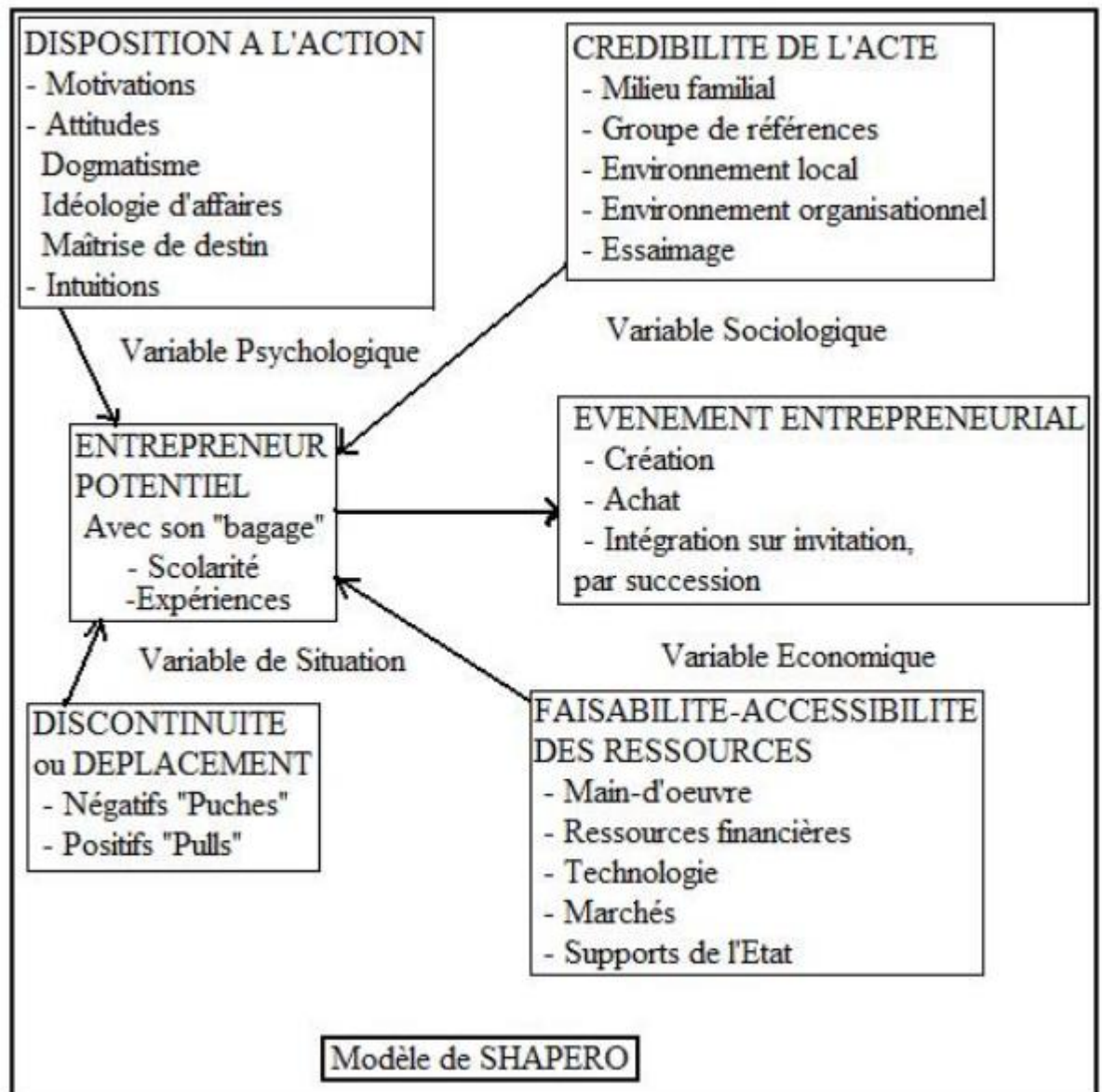
En effectuant une synthèse des différents facteurs de motivation de chaque catégorie, nous pouvons en conclure que parallèlement aux facteurs décisionnels purement attachés à des considérations économiques, certaines sources de motivation sont directement attachées à la personne de l'entrepreneur et de la perception qu'il peut avoir de sa vie, de ses besoins, de son entourage. Ainsi, la famille et l'entourage de l'entrepreneur, selon les cas, peuvent jouer un rôle tant positif et être à l'initiative d'un entrepreneuriat d'opportunités que jouer un rôle négatif et déclencher un entrepreneuriat de nécessité. De même, des motivations plus ambiguës apparaissent. Selon le contexte dans lequel la motivation entrepreneuriale prendra naissance, des facteurs considérés traditionnellement comme push ou pull pourront alors être considéré comme appartenant à la catégorie opposée. Ainsi, le désir de devenir autonome deviendra, dans un contexte spécifique, un facteur push si ce désir d'autonomie est issu de la peur de perdre son emploi en période de fort taux de chômage. Cette théorie se justifie par le fait que la réussite de l'entrepreneur n'est pas uniquement rattachée à ses qualités personnelles. Mais elle implique la famille qui lui a donné naissance et la société dans laquelle il évolue. L'initiative individuelle n'est rien sans un contexte social, culturel, économique et politique propice. Dans le cadre de cette recherche, cette théorie nous a permis de montrer que l'entrepreneur apparaît, comme un individu doté de caractéristiques psychologiques uniques, un preneur de risque, détecteur d'opportunités, capable d'évoluer dans des situations et des contextes différents liés à des entreprises existantes ou en voie de création.

### 8.2.3- La théorie de l'avènement entrepreneurial de Shapero et Sockol

Shapero et Sokol (1982) dans leur modèle de l'évènement entrepreneurial expliquent que la création d'une entreprise dépend d'un changement qui s'est opéré dans la vie d'une personne. Ils expliquent que dans le passage à l'acte, les personnes auront davantage tendance à agir sous l'influence d'informations autant négatives que positives. Ces changements sont de trois ordres. Premièrement, il peut s'agir de « déplacements négatifs » (*negative displacements*) tels que le licenciement, l'insatisfaction au travail, de « déplacements positifs » (*positive pull*) tels que la famille. Chaque individu fera face de manière différentes à ces évènements « perturbateurs » et cela dépend en partie aux caractéristiques individuelles de la personne comme les facteurs sociaux-culturels. Ainsi nous retrouvons ici les deux catégories de facteurs positifs et négatifs proposés par le tenant de la théorie « push and pull ». Shapero et Sokol (1982) vont plus loin en expliquant que le passage à l'acte entrepreneurial dépendra de la perception de désirabilité (*perceptions of desirability*) et de faisabilité (*perceptions of feasibility*). Comprendre pourquoi un individu s'oriente vers la création d'entreprise à travers les motivations « pull » et les motivations « push » a conduit à la création des concepts d'entrepreneurs de nécessité et d'entrepreneurs d'opportunité. Bien qu'ayant été relativisée remise en question, cette distinction reste aujourd'hui encore importante pour tenter de comprendre le passage de l'intention de créer une entreprise chez les personnes handicapées auditives et visuelles à l'action créatrice.

Dans la même veine, d'autres travaux réalisés par Berber Nawel sont basés sur un modèle général de création d'entreprise de Shapero et Sockol qui date de 1975 et qui ont connu un grand succès parmi les chercheurs qui s'intéressent à ce domaine. Selon cet auteur, la création d'entreprise est un phénomène multidimensionnel (Hernandez, 1999, P.35), il faut pour l'analyser prendre en compte des caractéristiques psychologiques du créateur et un certain nombre de facteurs contextuels.

Figure n°2 : Le modèle de l'évènement entrepreneurial de Shapero



Source : Emin (2004).

Ce modèle se base sur quatre variables :

♦ **La disposition à l'action, variable psychologique** : Shapero insiste sur le fait que les entrepreneurs ont un grand désir d'indépendance et de contrôle de leur environnement. Des motivations et des qualités attribuées aux individus et qui leur permettent d'avoir une disposition favorisée à l'action entrepreneuriale.

♦ **La crédibilité de l'acte, variable sociologique** : pour Shapero, elle constitue une condition essentielle de la création de l'entreprise :



*La plus puissante variable que l'on puisse trouver associée à l'acte de création d'une entreprise est la crédibilité de l'acte d'entreprendre. L'individu doit être capable de s'imaginer lui-même faisant démarrer et dirigeant une entreprise (Emin, 2003, p.120).*

L'attrait de la personne pour la création d'organisation se construit par l'influence de la famille, des groupes de références, des milieux professionnels, des contextes scolaires et de la culture.

◆ **La faisabilité de l'acte, variable économique** : Shapero la distingue comme une des variables principales de l'explication de l'évènement entrepreneurial. L'entrepreneur doit être capable de réunir toutes les ressources nécessaires (financières, humaines et techniques) afin de créer son entreprise.

◆ **La discontinuité ou déplacement, variable de situation** : selon Shapero, il existe deux types de situations ; des situations perçues comme négatives par le créateur potentiel et qualifiées de PUSHES et des situations perçues comme positives et qualifiées de PULLS :  
— Situations négatives : d'après Shapero, elles représentent 65% dans son étude (Emin S, 2003, P.5). Ils s'agit de situations liées à l'emploi, par exemple, insatisfaction dans le travail, mauvaise relation avec la hiérarchie, le licenciement, l'exclusion sociale. Comme, il peut s'agir de discontinuité diverse, à titre d'exemple, la fin des études, la fin du service militaire ou encore la sortie de prison. Chaque individu fera face de manière différentes à ces évènements « perturbateurs » et cela dépend en partie aux caractéristiques individuelles de la personne comme les facteurs sociaux-culturels.  
— Situations positives : elles sont rares par rapport aux situations négatives, seulement 28% dans l'étude de Shapero. Elles résultent de la découverte d'un nouveau produit, la rencontre d'un partenaire, d'un futur associé, etc.

L'ensemble de ces variables influent sur le créateur potentiel et entraînent le déclenchement de l'évènement entrepreneurial. Le choix de cette théorie se justifie par une combinaison des facteurs personnels et contextuels qui prédisposent les individus à avoir l'intention de créer une entreprise. Dans le cadre de cette recherche, cette théorie de Shapero et Sokol (1975) nous a permis de comprendre le passage de l'intention de créer une entreprise à l'action créatrice par les entrepreneurs handicapés auditifs et visuels. L'entrepreneur handicapé auditif et l'entrepreneur handicapé visuel ici sont vu comme des acteurs essentiels dans l'acte entrepreneurial qu'il faut découvrir ses motivations, ses caractéristiques

psychologiques et ses traits de personnalité, ses caractéristiques socio - démographiques, ...etc. qui lui incite à entreprendre.

## **9- METHODOLOGIE DE L'ETUDE**

Le terme méthode vient de la racine grecque « *methoda* » qui signifie le chemin à suivre pour atteindre un but (Largeault, 2021). Afin de confirmer ou d'infirmier les hypothèses ci-dessus, nous avons eu recours à une combinaison de méthodes dont la pertinence a facilité leur vérification. Ainsi, la présente contribution ne saurait être réalisée sans une méthode de travail clairement définie au départ.

L'objet de la recherche et les problématiques attenantes justifient, selon nous, le recours à une méthodologie qualitative exploratoire. Cette méthode paraît particulièrement adaptée. En fait, en étudiant la transition entrepreneuriale des personnes handicapées et l'impact que cela peut avoir dans leur vie, notre volonté était de ressortir les obstacles que les entrepreneurs handicapés rencontrent lors de la création de l'entreprise. De cerner pourquoi des personnes handicapées optent pour l'entrepreneuriat lorsqu'ils sont déjà salariés. Nous cherchons également à savoir si l'entrepreneuriat peut conférer à l'entrepreneur une bonne qualité de vie et une vie et, à travers toutes ces interrogations, la plus importante de toute est d'évaluer la place du handicap dans les choix de carrière d'une personne handicapée. Notre démarche nous a permis de comprendre une réalité existante par le biais de l'entretien mené auprès des entrepreneurs handicapés, la méthodologie qualitative nous a été apparue adéquate à l'objet de recherche.

L'entrepreneuriat est un sujet novateur. Si de nombreuses études ont été menées sur le sujet des personnes handicapées en tant qu'être humain sur le sujet des obstacles à l'acte entrepreneurial en fonction d'un type de handicap précis ou du choix de l'entrepreneuriat par les agences de réinsertion professionnelle, aucune ou peu d'études ne semblent avoir cherché à comprendre la place de l'entrepreneur handicapé dans le marché du travail. Comprendre si et en quoi le handicap peut conditionner une carrière professionnelle est alors un sujet de recherche exploratoire visant à comprendre un phénomène peu étudié

De manière générale, cette recherche nous a permis d'analyser la dynamique entrepreneuriale chez les entrepreneurs handicapés auditifs et visuels dans la ville de Yaoundé, les obstacles auxquels ils sont confrontés. L'objectif de l'étude qualitative n'est pas de produire des résultats susceptibles d'être généralisés à l'ensemble de la population présentant un handicap auditif ou visuel, mais de révéler la complexité du phénomène à l'œuvre, qui est ici le handicap. Cette méthodologie s'inscrit aussi dans une logique de la convocation de plusieurs

sources méthodes et l'analyse des données. Nous avons les sources primaires et les sources secondaires. Ces différentes sources ont permis la rédaction et l'élaboration de notre recherche.

Les sources primaires : à ce niveau, nous avons répertorié, dépouillé et consulté la majorité des textes (conventions, résolutions, déclaration...etc) disponibles dans les différents recueils des textes juridiques. Leurs informations sont précieuses en ce qui concerne la promotion et la protection des droits des personnes handicapées. Ces documents primaires s'articulent autour des actes administratifs comme les décrets, les arrêtés, les lois, les circulaires, les décisions réglementaires contenues dans les *Rapports annuels du gouvernement (MINAS)*, ...etc.), des organisations internationales (STANDU, Inc. ; OPH ; sighsavers...etc.), les journaux officiels. Ces différentes sources ont été consultées, analysées et exploitées à partir de la plateforme des personnes handicapées. À la suite de ces documents de premières mains, les sources secondaires ont aussi été exploitées.

Les sources secondaires que nous avons exploitées pour nous aider dans la rédaction de notre mémoire comprennent des ouvrages, articles, des thèses, des mémoires, des dictionnaires, collectés, fouillés, exploités et analysés dans les centres de documentation aussi bien publics (Bibliothèque de l'université de Yaoundé 1 par exemple ; que privés : plateforme des personnes handicapées), ainsi que les sources électroniques. L'essentiel des documents ont servi à la définition du cadre théorique d'analyse, à faire le point sur l'ensemble des travaux ayant un lien étroit avec notre thématique, les questions abordées, les problématiques de la recherche.

## **9.1- La population cible à étudier**

La constitution de la population dans le cadre de cette recherche fait appel à un type d'échantillon représentatif. Nous nous sommes rapprochés auprès du Minas et de la plateforme inclusive société afin d'avoir des informations sur le nombre d'entrepreneurs handicapés auditifs et visuels. Il ressort qu'un nombre limité d'entrepreneurs handicapés auditifs et visuels enregistré auprès de ces structures nous a été proposé. D'où la taille de notre échantillon : douze (12) entrepreneurs handicapés, soit six (06) entrepreneurs handicapés auditifs et six (06) entrepreneurs handicapés visuels.

### **9.1.1- Constitution de l'échantillon de recherche**

- Identifier les entrepreneurs handicapés auditifs et visuels correspondant à l'objectif de la recherche et qui pourront apporter une réponse a été une étape capitale. Nous présenterons ensuite Profils des entrepreneurs interrogés.

➤ **Choix des interlocuteurs**

L'identification des entrepreneurs handicapés a représenté un défi en soi. Cela a demandé d'identifier le profil « idéal » mais aussi d'arriver à trouver réellement les entrepreneurs handicapés auditifs et visuels correspondant au profil de notre recherche.

➤ **Profils des entrepreneurs interrogés**

Le tableau ci-dessous précise les profils des entrepreneurs handicapés auditifs et visuels interrogés par rapport aux lieux et modes d'entretiens réalisés, leur sexe, la durée des entretiens et leur type de handicap.

**Tableau n°3 : Les profils d'entrepreneurs interrogés**

<b>Durée de l'entretien</b>	<b>Sexe</b>	<b>lieu d'entretien</b>	<b>Type d'handicap</b>
<b>1h05</b>	M	Par wathzapp	Cécité
<b>1h05</b>	F	Dans son établissement	Surdité
<b>1h01</b>	M	Dans son entreprise	Surdité
<b>1h13</b>	M	Dans un lieu public de type centre commercial	Surdité
<b>1h15</b>	F	Par wathzapp	Cécité
<b>1h02</b>	F	Par wathzapp	Cécité
<b>45 mins</b>	M	Par wathzapp	Cécité
<b>1h03</b>	M	A la plateforme des personnes handicapées	Surdité
<b>46 minutes</b>	F	Dans un lieu public de type établissement scolaire	Surdité
<b>1h01</b>	M	Par Whatsapp	Cécité
<b>44 mins</b>	M	Par Whatsapp	Surdité
<b>1h</b>	F	Par Whatsapp	Cécité

**Source :** LEMOUGNA, *analyse des données d'enquête, septembre-novembre 2021.*

Ce sont ainsi douze entretiens semi-directifs qui ont été menés. Ceci permet toutefois aux répondants de répondre aux objectifs de notre recherche. Dans une recherche qualitative / interprétative, il n'est pas imposé un nombre minimal ou maximal d'entretiens (Glaser et Strauss, 1967). Nous avons achevé la conduite des entretiens quand plus aucune donnée nouvelle et pertinente n'émergeait de l'entretien. Leur durée a oscillé entre quarante-quatre (44) minutes et une heure trente (1h30) minutes, pour un total d'un peu plus de 12 heures d'entretiens.

## **9.2- La collecte des données**

Pour réaliser cette recherche, les entretiens ont été administrés aux entrepreneurs handicapés auditifs et visuels mobilisés et enregistrer (par vidéo), puis a été transcrit par écrit, ceci durant la période de juillet 2020 à octobre 2021.

### **9.2.1- Les entretiens**

La principale méthode utilisée pour recueillir des données a été l'entretien semi-directif. L'objectif de cette recherche étant de déterminer les obstacles rencontrés lors du démarrage de leur entreprise, les motivations de choix à l'option entrepreneuriale, si l'acte d'entreprendre peut-être bénéfique pour un entrepreneur handicapés auditif et visuel. De plus, en tant que méthode de recueil de données à l'opposé des questionnaires et la base des informations que nous avons recueillies au cours des entretiens avec les entrepreneurs handicapés auditifs et visuels, nous avons vérifié nos hypothèses qui portaient sur les obstacles à l'entrepreneuriat, les motivations de choix de l'option entrepreneuriale et les impacts de l'entrepreneuriat. L'objectif ici était de s'enquérir du parcours de vie des entrepreneurs interviewés, de ressortir les obstacles à l'entrepreneuriat et de mettre en évidence les déterminants de son intention entrepreneuriale comme le suggère Shapero. L'entretien semi-directif a permis aux répondants de pouvoir s'exprimer librement et d'aborder des thèmes non prévus initialement. Cette liberté de parole a su instaurer un climat de confiance, propice aux confessions.

#### **❖ Déroulement des entretiens**

En tant que jeune chercheuse, nous avons conscience que l'emploi du temps d'un entrepreneur est très chargé. De ce fait, il a été laissé aux entrepreneurs handicapés auditifs et visuels le soin de déterminer de quelle manière ils souhaitaient voir se dérouler l'entretien. Nous avons appliqué la méthode d'entretien semi direct pour collecter les informations relatives aux objectifs de notre recherche. En d'autres termes, nous avons fait le face à face et aussi par WhatsApp pour nous entretenir avec les entrepreneurs sur les différentes questions contenues dans le guide d'entretien. Il fallait interpréter en langue des signes pour les entrepreneurs handicapés auditifs et expliquer les questions pour beaucoup d'entre eux, pour mieux faciliter la compréhension des questions. Ce large choix s'est surtout justifié par la crise sanitaire actuelle, la distance et la disponibilité des entrepreneurs handicapés auditifs et visuels. Certains entrepreneurs handicapés ont préféré opter pour un entretien par téléphone via whatsapp, dans le lieu de travail et d'autres dans un lieu public pour éviter le déplacement. Ce choix s'est également révélé nécessaire par l'envie de certains entrepreneurs de conserver une distance

entre le chercheur et eux, cette distance leur permettant de se sentir bien plus à l'aise pour répondre aux questions posées. Les lieux publics où se sont déroulés les entretiens, bien que présentant des difficultés pour la transcription, n'ont pas été une source de frein aux échanges avec les entrepreneurs interrogés. En général, l'entretien s'est déroulé sans trop de problèmes car notre but a été atteint. Malgré que pour d'autres nous étions confrontées à des réticences voire des refus de réponse surtout quand il s'agissait de parler de leur histoire de vie professionnelle et de comment ils font pour contourner les obstacles rencontrés au quotidien. Il nous est arrivé aussi de revenir plusieurs fois à un même lieu du rendez-vous pour rencontrer l'entrepreneur vu que beaucoup d'entre eux n'étaient toujours pas sur place et avaient aussi des imprévus. La préservation de l'anonymat a été capitale pour les entrepreneurs handicapés interrogés.

#### ❖ **Elaboration du guide d'entretien**

Lors de l'entretien semi directif, un guide d'entretien a été élaboré pour nous faciliter la tâche. De ce fait, les questions abordées étaient identiques pour les entrepreneurs ayant réussi dans l'entrepreneuriat, mais différaient légèrement des questions posées aux entrepreneurs ayant échoué dans l'entrepreneuriat et le chercheur s'est adapté en conséquence. Ce guide d'entretien a permis de créer une forme de « lien » avec les enquêtés. Le thème de notre recherche a été introduit au commencement de l'entretien. L'organisation de l'entretien a répondu à la nécessité de mettre en confiance la personne interviewée sur un sujet éminemment personnel.

De ce fait, en début de chaque entretien, et préalablement au démarrage des enregistrements, le chercheur a rappelé les objectifs de la recherche, assuré à l'interviewé de l'anonymisation des données recueillies et récolté leur consentement à l'enregistrement de l'entretien. Au commencement de l'enregistrement, nous avons souhaité interroger la personne sur sa situation professionnelle actuelle et revenir sur son parcours professionnel depuis ses éventuelles études jusqu'à nos jours. Cette phase a répondu à un double objectif. Ce récit de vie a d'abord permis d'utiliser ce parcours comme fil conducteur de l'entretien. Ceci nous a permis de noter les événements importants qui ont amené la personne handicapée auditive et visuelle à s'orienter vers l'entrepreneuriat, que ces personnes handicapées étaient en activité, c'est-à-dire occupant un poste dans le formel ou dans l'informel ; ou inactif, c'est-à-dire au chômage. Puis, nous sommes revenue de manière plus détaillée sur les principaux obstacles rencontrés par ces entrepreneurs handicapés auditifs et visuels lors du démarrage des activités entrepreneuriales et comment ils contournent ces obstacles. Ceci a répondu, de notre point de vue, à la nécessité de déterminer s'il s'agit de l'entrepreneuriat de nécessité, d'opportunité, ainsi que le type de profil

de l'entrepreneur interrogé. L'entretien a alors évoqué les sujets de l'étude de la recherche en abordant plus concrètement les questions : quatre, huit et douze du guide d'entretien : (4) les raisons du choix de devenir entrepreneur ; (8) les obstacles rencontrés pendant la phase de démarrage ; (9) les problèmes du handicap en lui-même et (17) Les bienfaits de l'entrepreneuriat pour les personnes interviewées.

S'agissant des raisons du choix de devenir entrepreneur, l'objectif était de comprendre pour quelles raisons l'entrepreneur handicapé s'est orienté dans cette voie et, à travers quelles motivations, déterminer l'importance du handicap dans leurs motivations. Autrement dit, l'objectif était de déterminer si l'individu entreprenait uniquement parce qu'il présentait un handicap ou si d'autres motivations hors handicap ont également pu être mobilisées comme motif.

S'agissant des obstacles rencontrés pendant la phase de démarrage, l'objectif était de déterminer les principaux obstacles rencontrés par ces entrepreneurs handicapés auditifs et visuels lors du démarrage des activités entrepreneuriales. De déterminer comment ceux qui ont réussi dans l'entrepreneuriat font pour surmonter ces obstacles. Autrement dit ont-ils reçu de l'aide de la part de la famille, des amis, ...etc.

S'agissant du problème du handicap en lui-même, l'objectif était de déterminer si le handicap a aussi été une problématique pour la personne interrogée dans le choix de sa carrière ou la création de son entreprise.

S'agissant des bienfaits de l'entrepreneuriat pour les personnes interviewées, l'objectif était de déterminer si l'entrepreneuriat peut être considéré comme une option qui peut offrir à un individu la possibilité de prendre le contrôle de son handicap et de sa participation au marché du travail. Mais aussi d'être socialement et économiquement actif pour le développement de son pays, dans la mesure du possible, en fonction de sa situation. Ce qui s'est avéré positif pour tous les entrepreneurs interviewés. Cet intérêt porté à la vision des entrepreneurs handicapés a permis de déterminer avec certitude l'avis profondément positif que cette population porte à ce choix de carrière en dépit des obstacles qui ont pu se dresser sur leur chemin. Nous sommes ainsi parvenus, grâce à ce guide d'entretien, à recueillir une richesse de données qui offre une vision globale de l'objet de recherche. Dans la section suivante, nous présenterons, de façon résumée, les entretiens recueillis des douze entrepreneurs.

## 9.2.2- Les histoires de vie

Les histoires de vie occupent une place croissante dans la recherche depuis quelques décennies, dépassant le champ littéraire pour s'étendre aux sciences humaines et sociales (Lévesque, 2011). Cette approche biographique tend actuellement à se développer dans le champ des sciences sociales (Chanfrault, 1987). Dans le cadre de notre recherche, Les histoires de vie ont été réalisées à partir des entretiens auprès d'un échantillon de douze (12) entrepreneurs répartis comme suit : six (06) entrepreneurs handicapés auditifs (soit 03 ayant réussi et 03 ayant échoué) et six (06) entrepreneurs handicapés visuels (soit 03 ayant réussi et 03 ayant échoué). Dans une recherche qualitative / interprétative, il n'est pas imposé un nombre minimal ou maximal d'entretiens. L'exigence étant de parvenir à la saturation théorique des données (Glaser et Strauss, 1967). Chaque entrepreneur œuvrant dans son secteur d'activité dans la ville de Yaoundé nous a raconté son parcours professionnel, ce qui nous a permis d'obtenir des informations relatives à notre recherche. Une partie de ses informations ont été représenté dans le tableau ci-dessous :

**Tableau n°4 : Repartition des entrepreneurs entretenus selon l'âge, le sexe, la religion, le statut matrimonial et le secteur d'activité**

Entrepreneurs	Sexe	Age	Religion	Statut matrimoniale	Secteur d'activité	Type de handicap
1	M	47	Chretien	Marié	Habillement	Aveugle
2	F	58	Chretienne	Marié	Enseignement	Sourde
3	M	55	Chretien	Marié	Enseignement	Sourd
4	M	41	Pentecotiste	En couple	Informaticien	Sourd
5	F	42	Chretienne	En couple	Enseignement	Aveugle
6	M	40	Chretien	Fiancé	Art culinaire	Aveugle
7	M	27	Chretien	Celibataire	Art culinaire	Aveugle
8	F	26	Chretienne	En couple	Mecanique	Sourde
9	M	24	Musulman	Celibataire	Habillement	Sourd
10	M	29	Chretien	Celibataire	Journaliste	Aveugle
11	M	30	////	Celibataire	Secretariat	Sourd
12	F	29	////	Celibataire	Customisation	Aveugle

*Source : LEMOUGNA, analyse des données d'enquête, septembre-novembre 2021.*



### **9.2.3- Le traitement et l'analyse des données**

Les entretiens ont été enregistrés par téléphone, afin de pouvoir se les approprier pleinement et assimiler le verbatim. Nous avons retranscrit ces échanges de façon manuelle afin de pouvoir travailler autour d'une analyse (Fallery, 2007) qui permet cibler les passages appelant des interprétations pertinentes. Nous avons obtenu les réponses relatives à nos questions de recherche. Cette analyse a conduit à un croisement des données entre les différents acteurs. Nous avons pu ainsi recouper les informations pour voir émerger une ligne commune, ou l'inverse, dans le traitement de ce phénomène entrepreneurial. Nos histoires de vie ont permis de tester rapidement la possibilité des solutions nos hypothèses que nous avons explorées, nous avons pu avoir une certaine base de réponses.

### **9.3- Intérêt de l'étude**

L'intérêt de cette recherche tend à questionner aux fins de mieux analyser la dynamique entrepreneuriale chez les entrepreneurs handicapés auditifs et visuels au regard de la marginalisation de ces personnes et de leur quasi exclusion du système politique, social, économique et professionnel. Il s'agit pour nous de chercher à ressortir les obstacles auxquels sont confrontés les entrepreneurs handicapés auditifs et visuels et l'urgence de proposer des suggestions pouvant contribuer à améliorer la situation des personnes handicapées.

L'intérêt scientifique de cette étude est de mener des recherches sur les obstacles financiers, administratifs... à l'entrepreneuriat chez les personnes handicapées auditives et visuelles. De plus, elle vise à appréhender la manière avec laquelle celles-ci s'activent et œuvrent pour contourner ces obstacles. Cette étude permet également d'apporter notre modeste contribution au champ des sciences sociales en vue d'expliquer pourquoi la personne handicapée est très souvent au chômage ou mise à la périphérie de la société.

L'intérêt pratique de ce travail s'emploiera à mettre en place une série de recommandations structurées pour des acteurs de la protection et la promotion des personnes handicapées que sont les Pouvoirs Publics, la Société Civile et les Organisations des Personnes Handicapées.

### **9.4-Délimitation de l'étude**

Pour notre recherche, nous avons choisi de prendre pour point de départ, l'année 2021 car c'est à partir de cette année que les personnes handicapées auditives et visuelles ont commencé à intensifier les activités en matière d'inclusion des personnes handicapées dans la société. C'est

aussi en fin de cette année qu'elle s'est doté un nouveau plan stratégique pour l'année 2022. Ce plan a pour objectif général de contribuer à l'amélioration des conditions de vie des personnes handicapées à travers la redynamisation des activités entrepreneuriales pour la cause commune qu'est la promotion de l'inclusion de ces personnes dans la société. Nous avons donc jugé opportun d'effectuer nos travaux sur la période allant de l'année 2019 à 2021.

## **10- STRUCTURE DU TRAVAIL**

Outre l'introduction et la conclusion, ce travail, qui s'attache à cerner les différents contours de l'esprit d'entreprise chez les personnes handicapées s'articule autour de deux parties. Chacune est structurée en deux chapitres. Le premier chapitre aborde la personne handicapée et son environnement socio-economique au Cameroun. Le deuxième aborde le cadre juridico-institutionnel en matière du handicap au Cameroun. Le troisième chapitre porte sur les motivations de choix à l'option d'entreprise. L'objet du dernier chapitre quant à lui s'articule autour de l'impact de l'entrepreneuriat pour les entrepreneurs handicapés auditifs et visuels. Ceci à travers l'analyse des entretiens que nous avons mené auprès d'un échantillon d'entrepreneurs handicapés auditifs et visuels de la ville de Yaoundé. Les résultats nous permettront de répondre aux préoccupations de notre problématique. Il s'agira d'interpréter les résultats de l'analyse effectuée et d'établir les régularités entre les différents discours, c'est-à-dire des éléments qui sont communs à l'ensemble des histoires de vie ainsi que à faire des suggestions pour une meilleure implication de la personne handicapée dans l'entrepreneuriat.

**PREMIERE PARTIE :**  
**ENVIRONNEMENT SOCIO-ECONOMIQUE ET**  
**CADRE JURIDICO-INSTITUTIONNEL DU**  
**HANDICAP AU CAMEROUN**

La perception qu'une société a du handicap a en effet un impact très important sur la réponse à apporter à cette question et sur la façon dont ces personnes handicapées sont considérées dans l'inconscient collectif. Le handicap évoque la surcharge sociale, le poids de l'inactif, la peur, la honte et provoque souvent la répulsion et demeure pour beaucoup le « *paradigme de l'inutilité sociale* ». En effet, la population du Cameroun est à ce jour estimée à plus de 25 000 000 d'individus suivant les statistiques officielles (INS, 2010), dont 1.940.610 sont constituée de personnes handicapées d'après le 3<sup>ème</sup> recensement de la population et de l'habitat publié en avril 2010. Les conditions d'existence de ces personnes dans notre pays demeurent très difficiles à cause des obstacles qui les empêchent de jouir pleinement de leurs droits.

Cette partie vise à présenter dans un premier temps, la situation dans laquelle vivent les personnes handicapées en mettant l'accent sur les politiques nationale et internationale destinées à améliorer leur condition de vie. Ensuite nous présenterons les dispositions législatives favorables à la personne handicapée. L'objectif étant de relever le niveau de vie de ces populations à participer efficacement à la recherche d'opportunité, et à rétablir une équité et une justice sociales.

# **CHAPITRE 1 :**

## **LA PERSONNE HANDICAPEE ET SON ENVIRONNEMENT SOCIO-ECONOMIQUE AU CAMEROUN**

Le Cameroun est un pays de l'Afrique centrale situé au creux du golfe de Guinée. Il compte un peu plus de 25 millions d'habitants, dont plus de 10% vivent à Yaoundé, la capitale politique et la 2ème ville la plus peuplée de cet État (Kamdoum et Bogmis, 2010). En 2018, il occupe le 150ème rang de l'indice de développement humain (IDH) et, est classé au rang de ceux ayant un développement humain moyen (United Nations Développement Programme, 2019). Cependant, des inégalités socio-économiques demeurent importantes dans ce pays d'Afrique centrale. En effet, la part des inégalités dans le développement humain y est de 34% contre 26% pour l'ensemble des pays ayant un IDH moyen. Plus d'un camerounais sur 5 (24%) vivent avec moins de 1,90 \$US par jour et 45% sont dans une situation de pauvreté, dont plus d'un quart (27%) souffrent de privations extrêmes en matière d'emploi, d'éducation et/ou de niveau de vie. Un peu plus de 7 camerounais(es) sur 10 (74%) en emploi sont des travailleurs familiaux non rémunérés ou des travailleurs à leur propre compte (United Nations Développement Programme, 2019). D'après les données du dernier recensement du Cameroun, les personnes handicapées sont moins scolarisées et plus souvent inactives professionnellement que le reste de la population du même âge (Mbouyap et Ahanda, 2010).

Le présent chapitre consiste donc à faire montre de l'environnement socioéconomique dans lequel vivent les personnes handicapées au Cameroun. Ceci consiste à mettre l'accent sur l'environnement social de la personne handicapée au cameroun d'une part et son environnement économique d'autre part, les politiques nationale et internationale destinées à améliorer leur condition de vie.

# 1- ENVIRONNEMENT SOCIAL DE LA PERSONNE HANDICAPEE AU CAMEROUN

Au Cameroun, la population des personnes vivant avec un handicap est estimée à près de 10% des 25 millions d'habitants. Pour chacune de ces personnes, vivre avec un handicap est un véritable parcours du combattant, étant donné qu'elles sont obligées de surmonter les multiples obstacles dressés sur leur chemin afin de vivre (Association Vaincre le Handicap, 2019). En effet, la personne handicapée souffre de la discrimination à plusieurs niveaux : dans sa famille, dans le voisinage, bref, dans la société toute entière. L'une des approches adoptées par le Gouvernement pour combattre cette discrimination est entre autres la signature du décret N° 90/1516 du 26 novembre 1990 fixant les modalités d'application de La loi N°83/013 du 21 Juillet 1983 portant protection et promotion des personnes handicapées. L'effort sociétal d'intégration et de prise en compte des spécificités des personnes handicapées était minimaliste et non contraignant. Le décret N° 90/1516 du 26 novembre 1990 d'application de la loi susmentionnée en son article 12 exhortait les entreprises publiques et privées à réserver autant que possible aux personnes handicapées, les emplois qui leur sont accessibles dans la proportion de 10% au moins (République du Cameroun, 1990). Avec la signature de la CDPH, en 2010, la République du Cameroun a promulgué une nouvelle loi N°2010 / 002 du 13 avril 2010 portant protection et promotion des personnes handicapées (République du Cameroun, 2010) qui abroge toutes dispositions antérieures contraires et prend cette fois-ci en compte l'interaction entre le problème du handicap et l'environnement de vie. Le handicap se définit dès lors comme « *une limitation des possibilités de pleine participation d'une personne présentant une déficience à une activité dans un environnement donné* » (ibid., Article 2). Toutefois, le décret d'application de cette loi n'a été publié que huit ans plus tard et la prise en compte du handicap au Cameroun reste encore très partielle (République du Cameroun, 2018). Ainsi la récente enquête démographique du Cameroun (INS Cameroun, 2020), principale source statistique du pays pour la prise de décision en matière d'information, ne rapporte aucune donnée relative aux personnes handicapées alors que ces données étaient présentes dans l'enquête précédente (INS Cameroun, 2012). Au Cameroun, comme pour de nombreux pays d'Afrique, les programmes visant à améliorer l'éducation et les moyens de subsistance des personnes handicapées sont pour la plupart des programmes à petite échelle confiés à des organisations confessionnelles ou caritatives (Jolley et Schmidt, 2018).

L'analyse sociologique des questions du handicap permet d'examiner les interactions entre sociétés et culture afin de montrer comment les sociétés interprètent le handicap. Il s'agit

de voir comment le sujet handicapé interagit avec la société, soit en termes de représentations sociales, soit en termes de systèmes de prise en charge du handicap par les sociétés (Ntsama, 2012). Les personnes handicapées sont stigmatisées dans la plupart des sociétés, mais sont encore plus fragilisées au Cameroun du fait de leur statut économique précaire et de nombreuses pesanteurs socioculturelles. Dans la plupart des situations sociales, être handicapé intervient dans les rapports avec les autres (Ntsama, 2012). C'est ce qui a permis à la sociologie de développer depuis le milieu des années 70 des études spécifiques sur la vie quotidienne des personnes handicapées. Il apparaît que leur quotidien reste dominé par la stigmatisation. Dans la plupart des cas observés, les histoires de vie montrent que les rapports sociaux que les personnes handicapées entretiennent quotidiennement avec les personnes valide ne sont pas cordiaux (Ntsama, 2012). Dans son étude classique intitulée *Stigmaté : Les usages sociaux des handicaps*, Goffman montre que les personnes handicapées développent toujours des comportements spécifiques pour s'adapter à leur situation (Goffman, 1975). Elles cherchent à normaliser leurs relations sociales en déployant un éventail de stratégies. Il peut s'agir pour elles de cacher leur statut de personne handicapée qui est un attribut dévalorisant afin d'être accepté dans la société et par les siens comme des êtres normaux (Goffman, 1975). Soit d'essayer de minimiser les significations sociales en acceptant de dévoiler leur statut. Plutôt que de nier cette situation, elles essaient de donner une signification positive à la condition de la personne handicapée et stigmatisée. C'est ce type d'attitudes qui permet aux personnes handicapées de développer des ripostes sociales à la stigmatisation, afin de faciliter leur intégration.

## **1.1- Les obstacles à l'insertion sociale des personnes handicapées au Cameroun**

Au Cameroun, il existe encore des barrières significatives quant à l'inclusion des personnes handicapées dans tous les aspects de la vie sociale. Par conséquent, les personnes handicapées restent largement exclues de la participation à la vie sociale malgré quelques avancées encore très timides.

Selon M. Kenfack,<sup>14</sup> il y a une absence d'école inclusive au Cameroun surtout dans le secteur publique mais il a reconnu les efforts du secteur privé il a pris comme exemple l'ouverture d'une ENIEG privée formant les personnes handicapées. Les écoles publiques ne

---

<sup>14</sup> Directeur Exécutif de la plateforme inclusive society (haut Commis de Volonté Internationale), diplômé Supérieur de l'Etat en Administration des Collectivités Territoriales, Haut Commis de Volonté Internationale Représentant Résidant de l'Organisation Mondiale de Personnes Handicapées pour l'Afrique Centrale.

sont pas toujours faites pour toutes catégories de personnes handicapées. On constate que les personnes handicapées se battent seul et remarque l'absence d'aucun centre de formations en NTIC pour ceux qui souffrent d'une déficience visuelle, auditive.

En ce qui concerne l'insertion sociale des personnes handicapées au Cameroun, on constate que beaucoup de progrès ont été réalisés. Il s'agit par exemple de:

- l'élaboration de la monographie sur les métiers accessibles aux personnes handicapées par type de déficience, publiée en 2008 ;
- la création d'une sous-commission au sein de la CNDHL chargée des droits des catégories spécifiques en 2006 dont la présidence est actuellement confiée à une personne handicapée membre de la CNDHL
- l'opérationnalisation du Centre National de Réhabilitation des Personnes Handicapées Cardinal Paul Emile LEGER ;
- le renforcement des capacités des familles, de la communauté et des personnes handicapées elles-mêmes sur la compréhension du handicap notamment sur les causes, les mesures de prévention et de dépistage précoce et pour les cas dépistés, l'organisation de la prise en charge.<sup>15</sup>

La loi de 1983 et son décret d'application ont facilité en théorie l'accès des personnes handicapées dans la plupart bâtiments publics.

Par ailleurs, les personnes handicapées sont victimes de nombreux préjugés. Pour d'aucuns le handicap est la rétribution de la méchanceté, pour d'autres par contre c'est une sorte de malédiction et enfin pour certains, c'est l'insouciance et l'ignorance du personnel médical.<sup>16</sup> En outre, elles sont aussi victimes de violences de toutes sortes dans leurs familles, au niveau des voisins et de la société toute entière telles que les menaces et les préjudices psychologiques, les abus et exploitation sexuels, les abus financiers, les fraudes et les vols<sup>17</sup>.

---

<sup>15</sup> Protection des Personnes Handicapées, un article produit par le Ministère des affaires sociales accessible sur :[http://www.minas.cm/index.php?option=com\\_content&view=article&id=156&Itemid=182&lang=fr&showall=1](http://www.minas.cm/index.php?option=com_content&view=article&id=156&Itemid=182&lang=fr&showall=1).

<sup>16</sup> Cf Les droits des personnes handicapées au Cameroun, collection le Guide de Nouveaux droits de l'homme, Consaf 2003

<sup>17</sup> Cf Maltraitance envers les personnes handicapées : briser la loi du silence (tome 1, rapport) accessible sur : <https://www.senat.fr/rap/r02-339-1/r02-339-12.html>.



## **2- ENVIRONNEMENT ECONOMIQUE DE LA PERSONNE HANDICAPEE AU CAMEROUN**

Le Cameroun est la principale économie de la Communauté économique et monétaire d'Afrique centrale (CEMAC). Une Région qui a subi de plein fouet la chute des prix pétroliers (Banque mondiale, 2021). Sa population active représente plus de 41 % de la population totale. Lorsque l'on considère la tranche d'âge, située entre 15 ans et plus, on constate que celle-ci représente 60,90 % de la population active et 59,05 % de la population inactive (Etongué, 2007). Cette population inactive est essentiellement composée d'élèves et d'étudiants (61,7 %), de ménagères (25,3 %), de rentiers, retraités, vieillards, handicapés, les personnes au chômage et oisifs (13 %) (Etongué, 2007). La population au chômage est composée, dans le cadre du 3ème RGPH, de toute personne âgée de 15 ans et plus ayant perdu son emploi, qui est à la recherche d'un emploi...etc (RGPH, 2010). D'après la Division des politiques sociales et du développement social (DSPD) de 2015, l'emploi est fondamental pour permettre aux personnes handicapées de maintenir un niveau de vie décent pour elles-mêmes et leur famille (DSPD, 2015). C'est aussi un facteur qui affecte de façon importante la possibilité pour les personnes handicapées de participer pleinement à la société. Cependant, malgré les lois nationales, régionales et internationales existantes et malgré les actions des organismes internationaux et des organisations de personnes handicapées (OPH), on refuse encore trop souvent aux personnes handicapées du monde entier le droit au travail et les statistiques indiquent que les taux de chômage, de sous-emploi et d'inactivité économique des personnes handicapées tendent à être beaucoup plus élevés que ceux des autres travailleurs (DSPD, 2015). De nombreuses personnes handicapées n'ont pas accès aux mêmes opportunités d'enseignement et de formation que les personnes valides. Les jeunes handicapés par exemple, sont encore plus désavantagés dans leur recherche d'emploi et leur intégration dans le marché du travail, parce qu'ils n'ont pas eu accès à l'enseignement ou à la formation professionnelle, parce que le personnel enseignant n'a pas été formé correctement, ou par manque d'installations appropriées disponibles. L'absence de qualification et de formation à des compétences intéressantes pour le marché de l'emploi les rend moins compétitifs dans leur recherche d'un travail décent (DSPD, 2015). Il peut y avoir des stéréotypes selon lesquels les personnes handicapées ne sont pas intelligentes et apprennent lentement. Les mêmes stéréotypes et préjugés qui contribuent à l'exclusion de l'enseignement et de la formation professionnelle peuvent aussi créer des barrières supplémentaires en matière d'emploi, puisque les préjugés et les stigmatisations de la part du grand public aggravent une position déjà difficile. Découragées par les barrières

discriminatoires et les idées fausses sur leur capacité à travailler, craignant dans certains cas une perte de prestations, de nombreuses personnes handicapées renoncent à une recherche d'emploi et s'activent dans l'entrepreneuriat.

## **2.1- Les obstacles à l'insertion économique des personnes handicapées au Cameroun**

L'insertion économique des personnes handicapées au Cameroun a connu certaines améliorations grâce à l'action plaidoyer des associations et organismes de la société civile qui a conduit, entre autres, à la contractualisation de près de 452 personnes handicapées dans la fonction publique camerounaise en Mars 2011 ; et l'octroi chaque année des subventions aux institutions privées d'éducation spéciale (enfants déficients auditifs, mentaux et visuels) dans le cadre du renforcement de leurs capacités techniques, matérielles et financières ainsi que des aides financières et/ou matérielles aux élèves et étudiants handicapés dans le cadre de l'appui à leur scolarisation<sup>18</sup>. Toutefois, de nombreux problèmes demeurent. A titre illustratif, la carte nationale d'invalidité créée dans le but d'assister médicalement les personnes handicapées ne leur permet pas de bénéficier de ladite assistance même lorsqu'elles se rendent dans les centres de santé du fait des contraintes budgétaires y afférentes<sup>19</sup>. Par ailleurs, toutes les personnes handicapées ne possèdent pas des cartes d'invalidité due à la centralisation du centre de production de carte d'invalidité au Centre National de Réhabilitation des Personnes Handicapées de Yaoundé.

La politique gouvernementale de lutte contre le chômage mené à travers le Fond National de l'Emploi est supposée intégrer l'approche genre dans l'élaboration des politiques nationales. Cependant, les programmes ne prennent quasiment pas compte des personnes handicapées. En outre le Ministère des Affaires Sociales chargé de créer des emplois spécifiques aux conditions des handicapés n'a pas pu atteindre ses objectifs jusqu'ici à cause des limitations budgétaires qui existent entre l'offre et la demande.<sup>20</sup>

En outre, le décret de 1990 du 26 Novembre 1990 fixant les modalités d'application de la loi no 83/03 du 21 juin 1983 relative à la protection des personnes Handicapées en son article 11 (1) dispose que :

---

<sup>18</sup> Protection des Personnes Handicapées, un article produit par le Ministère des Affaires Sociales accessible sur : [http://www.minas.cm/index.php?option=com\\_content&view=article&id=156&Itemid=182&lang=fr&showall=1](http://www.minas.cm/index.php?option=com_content&view=article&id=156&Itemid=182&lang=fr&showall=1)

<sup>19</sup> Etongué M.J Etude sur les droits des personnes handicapées au Cameroun 2007, P 38.

<sup>20</sup> Cf les personnes handicapées : ces personnes que la loi ne protège pas accessible sur : <file:///E:/Cameroun-Info.Net%20%20Personnes%20handicapées%20%20Ces%20Camerounais%20que%20la%20loi%20ne%20protège%20pas.htm>

*Les personnes handicapées justifient d'une formation professionnelle ou scolaire, bénéficient des mêmes conditions de recrutement et de rémunération aux emplois publics et privés que les personnes valides lorsque le poste est compatible à leur état. Toutefois, elles ne peuvent être soumises qu'aux épreuves compatibles avec leur condition<sup>21</sup>.*

L'alinéa 2 de cet article ajoute qu' « en aucun cas, le handicap ne peut constituer un motif de rejet de leur candidature, ou de discrimination. »<sup>22</sup>

Une lecture approfondie de cet article montre une contradiction sérieuse entre ces dispositions conduisant ainsi à une discrimination et à une exclusion des personnes handicapées dans les processus de recrutement. En réalité au Cameroun, il existe une multitude de concours auxquels les personnes handicapées peuvent prendre part, mais leurs candidatures ne sont toujours pas acceptées. Au-delà, il n'existe pas de réglementation nationale qui précise les conditions de leur recrutement et le type de recrutement pour lequel elles peuvent postuler. En outre, l'article 12 du décret dispose que « les entreprises publiques ou privées réservent autant que possible aux personnes handicapées, les emplois qui leur sont accessibles dans la proportion de 10% au moins »<sup>23</sup>. Une fois de plus, on constate malheureusement que cette disposition n'est pas appliquée et n'intègre pas nos mœurs.

### **3- PARTICIPATION DE LA PERSONNE HANDICAPEE DANS LA SOCIETE**

La définition de la participation sociale est moins immédiate dans la mesure où la notion elle-même est particulièrement extensive. Il s'agit sans doute de décrire les relations qu'a la personne avec la société, ce qui fait prendre en considération ses relations avec autrui dans les termes où elles sont codifiées par la société, ainsi que ses relations avec les institutions. Cet ensemble peut être cerné à travers une connaissance de la carrière sociale de la personne, depuis la naissance jusqu'au décès. Ce qui fait s'intéresser notamment à la scolarité, à l'accès au marché du travail, au statut matrimonial et de toute une série d'activités qui la mettent en rapport avec l'espace ou les autres (déplacements, loisirs, etc.). Cette approche suffit déjà à mettre en évidence une série de désavantages subis par les personnes handicapées, dès lors qu'on compare la nature et l'intensité de leurs relations sociales à celles de la population générale. Mais la participation sociale ne peut être complètement appréciée qu'en tenant compte de la place

---

<sup>21</sup> le décret de 1990 du 26 Novembre 1990 fixant les modalités d'application de la loi no 83/03 du 21 juin 1983 relative à la protection des personnes Handicapées en son article 11 (1)

<sup>22</sup> Décret no 90/1516 du 26 Novembre 1990 fixant les modalités d'application de la loi no 83/03 du 21 juin 1983 relative à la protection des personnes handicapées.

<sup>23</sup> Le décret de 1990 du 26 Novembre 1990 fixant les modalités d'application de la loi no 83/03 du 21 juin 1983 relative à la protection des personnes Handicapées en son article 12.

donnée à la personne handicapée par la société, c'est-à-dire de ses droits et de son statut juridique ou administratif. D'une part, ceux-ci constituent une définition en soi du handicap. D'autre part, ils sont censés modifier sa situation par rapport aux autres et aux institutions. Par exemple la reconnaissance d'une incapacité va modifier considérablement l'accès au marché du travail de la personne concernée.

En effet, la qualité de vie d'une personne handicapée est bonne lorsque ses besoins de base sont satisfaits et quand elle a les mêmes chances que n'importe qui d'autre de poursuivre et de réaliser ses objectifs dans les différents milieux de vie. « La mauvaise prise en compte des critères de qualité de vie constitue un évènement contextuel pouvant contribuer à l'apparition des comportements-problèmes » (Willaye ; Magerotte, 2014). Les personnes handicapées sont pas toujours en capacité d'identifier leurs besoins. Il arrive aussi qu'elles n'osent pas les exprimer, qu'elles ne puissent pas ou choisissent de ne pas les formuler (Anesm, 2013), ou qu'elles utilisent les « comportements-problèmes » pour manifester leur douleur. Les personnes ont leurs propres ressources : il est intéressant de les mettre en situation de transmission d'un savoir (DiFranco, Bressi, 2006) afin de reconnaître leur expérience et favoriser l'estime de soi. S'interroger sur la personne handicapée dans la société, c'est s'interroger sur les problèmes de l'être. C'est poser la question de la différence et de son acceptation qu'Albert Jacquard nous demande de reconnaître comme une richesse mais qui, dans notre société, marginalise ou exclut (Jacquard, 1978).

### **3.1- Problèmes liés à la participation sociale des personnes handicapées**

Dans notre vie quotidienne, nous sommes confrontés à divers défis qui nous montrent les limites de notre nature humaine. Lorsque nous faisons face à ces défis et que nous les surmontons, nous devenons véritablement la plus grande création de Dieu. Discutons de certains des défis auxquels sont confrontées les personnes handicapées dans la société.

#### **- L'accessibilité**

Le monde qui nous entoure n'est pas une promenade de santé. Nous devons faire face à plusieurs obstacles à chaque pas que nous faisons. C'est encore pire pour les personnes handicapées. Car agir seul et librement n'est donc pas un luxe qu'elles peuvent se permettre. De plus, les lieux publics dont nous disposons sont rarement conçus en tenant compte du confort des personnes handicapées.

## - **L'éducation**

L'éducation est un droit fondamental pour tous les êtres humains. Dans un monde parfait, l'éducation serait gratuite et accessible à tous, mais la réalité est bien différente. Un grand nombre d'enfants handicapés ne sont pas scolarisés et sont donc privés d'une éducation de base. Ils ne sont pas en mesure de courir la course de vie et la communication avec les interprètes comme les autres enfants normaux. Pour résoudre ce problème, plusieurs institutions éducatives ont été ouvertes et se concentrent sur l'éducation de ces enfants ayant des besoins spéciaux, ils apprennent le système Braille, la langue des signes et la technologie d'adaptation les aide à mener une vie meilleure.

## - **Accès aux soins de santé**

Dans un pays comme le Cameroun, le système de soins de santé est déjà très sollicité. Souvent, les personnes handicapées sont maltraitées par le personnel de santé, ce qui ne fait qu'aggraver la situation. Ce problème ne peut être résolu que par une sensibilisation et une empathie appropriées.

## - **Mythes et stéréotypes**

Certaines sections de la population ont connu un développement financier au cours des dernières décennies, il y a eu une élévation sociale et un progrès général, mais il reste encore une sombre nature orthodoxe dans notre culture qui semble être restée avec nous comme une sangsue.

Certaines sections de la population ont connu un développement financier au cours des dernières décennies, il y a eu une élévation sociale et un progrès général, mais il reste encore une sombre nature orthodoxe dans notre culture qui semble être restée avec nous comme une sangsue. Lorsque nous interagissons avec des personnes handicapées, nous sommes victimes de certains mythes nés de notre manque de connaissances et d'empathie envers ces personnes.

## - **Le sentiment d'être ignoré**

Lorsque nous interagissons avec une personne handicapée, cela ne signifie pas qu'elle souffre également d'une déficience visuelle ou auditive. Cette façon de penser nous empêche souvent d'interagir et de communiquer avec ces personnes. Ces barrières liées au handicap doivent être éliminées, ce qui n'est possible qu'avec une plus grande sensibilisation.

- **Manque d'emploi**

L'emploi de tout citoyen est basé sur son éducation et les compétences qu'il a acquises au cours de sa vie. Lorsque ces personnes sont privées d'une éducation de base, elles sont forcément distancées par d'autres candidats à cet emploi.

- **Sentiment d'incompétence**

Les personnes handicapées ont besoin de plus de temps pour effectuer un travail particulier que les autres personnes normales. Les obstacles liés au handicap l'empêchent d'effectuer des tâches de base avec facilité. La personne handicapée a alors l'impression de tirer ses camarades vers le bas et elle est remplie de tristesse.

- **Moqueries et abus**

Les gens trouvent souvent de la satisfaction à rabaisser les autres. Ils trouvent leur supériorité dans l'intimidation des faibles et des défavorisés. Les personnes handicapées se retrouvent souvent à l'extrémité de ces actions violentes et dégoûtantes.

- **Être traité avec condescendance**

Les personnes ayant des besoins particuliers entendent souvent des choses comme "Je sais ce que vous traversez" ou "Je sais que cela doit être difficile". Ce genre de mots ne rend jamais justice aux problèmes auxquels ces personnes sont confrontées et aux difficultés qu'elles traversent chaque jour. Une personne normale ne peut pas savoir exactement ce que cette personne ressent.

- **Les relations**

Les êtres humains sont compliqués. Ils jugent les autres sur la base d'un ensemble de paramètres qui peuvent ou non s'appliquer à toutes les situations. Ces préjugés sont à l'origine de toute méfiance et de tout malentendu. La plupart des personnes handicapées sont désirées comme partenaires de vie, ce qui apporte souvent tristesse et solitude dans leur vie.

## **Conclusion**

Le présent chapitre était consacré à la personne handicapée et son environnement socio-économique au Cameroun. Ce chapitre consistait à montrer que le handicap est presque toujours mal perçu par l'entourage de la personne concernée : dans l'inconscient collectif, il évoque la « *surcharge Sociale, le poids de l'inactif* », la peur, la honte et provoque souvent la répulsion. Au Cameroun, il existe encore des barrières significatives quant à l'inclusion des personnes handicapées dans tous les aspects de la vie sociale et économique. Par conséquent, les personnes handicapées restent largement exclues de la participation à la vie sociale malgré la présence des lois et instruments juridique et les progrès réalisés par le secteur public et privé susceptible de promouvoir leurs droits et de faciliter leur épanouissement.

## **CHAPITRE 2 :**

# **CADRE JURIDICO-INSTITUTIONNEL DU HANDICAP AU CAMEROUN**

La crise sanitaire causée par la pandémie de la covid-19 précarise davantage la vie des personnes handicapées. Le port obligatoire du masque est venu restreindre encore plus leur autonomie et augmenter leur vulnérabilité. Alors même que d'ordinaire, la population des personnes handicapées que compte le Cameroun était déjà confrontée à des difficultés multiples et variées, voire à des privations, quant à leur intégration sociale.

C'est en prélude à la Journée internationale de la personne handicapée sous le thème : « *Tous les handicaps ne sont pas visibles* », que la ministre des Affaires sociales (Minas), Pauline Irène Nguéné, a lancé le mardi 24 novembre 2020 à Yaoundé, les activités marquant la 29e édition de la Journée internationale des personnes handicapées, au Centre national de réhabilitation des personnes handicapées, cardinal Paul Emile Léger, de Yaoundé. Dans son allocution, le Minas a relevé la place de la personne handicapée dans notre pays et a promis de mettre en application le discours du président de la République, lors de sa prestation de serment le 6 novembre 2018. L'insertion sociale des personnes handicapées est l'une des priorités du chef de l'Etat Paul Biya. C'est donc à juste titre que le Président de la République, Paul Biya s'est engagé, lors de sa prestation de serment le 06 novembre 2018, à faire de l'insertion sociale des personnes handicapées l'une de ses priorités. C'est un rappel, de l'importance de supprimer les barrières pour toutes les personnes ayant un handicap visible ou invisible. La situation de la personne handicapée est l'un des enjeux de la vision du Cameroun à l'horizon 2035. L'accent est mis sur la mise sur pied d'un cadre juridique dense et varié qui a permis la promulgation de la loi du 13 avril 2010 portant protection et promotion des personnes handicapées. En effet, la protection et la mise en œuvre des droits des personnes handicapées au Cameroun trouvent ses bases dans les instruments et principes internationaux régionaux, nationaux, et institutionnels.



# 1- CADRE JURIDIQUE DU HANDICAP AU CAMEROUN

Dans la fonction publique et le secteur privé, les embauches se multiplient et les opportunités s'offrent aux jeunes en quête d'emploi. Cependant, cette reprise économique est loin de profiter à toutes les couches sociales et particulièrement aux personnes handicapées. Malgré l'existence d'une législation camerounaise et des dispositions soucieuses de la situation des personnes handicapées force est de reconnaître que cette catégorie de la population minoritaire lutte encore pour sa survie et son intégration sociale. Bien plus, les lois et instruments juridiques relatifs à la protection et promotion des personnes handicapées, du moins ceux universellement reconnus, sont quotidiennement bafoués (Adephan, 2019). Le cadre juridique est l'ensemble des textes et des lois qui entourent le handicap au Cameroun, ainsi que les domaines du handicap définis par ces lois et décrets. Il sera question ici de présenter les différentes lois, décrets et instrument juridiques relatifs à la protection des personnes handicapées.

## 1.1- Les lois et décrets relatifs au handicap au Cameroun

Le cadre juridique et réglementaire du handicap au Cameroun en la matière repose sur les lois, les décrets, les arrêtés, les circulaires et autres textes relatifs à la protection et à la promotion des personnes handicapées. Ainsi, nous pouvons citer:

➤ **La loi n° 83-13 du 21 juillet 1983 et son décret d'application n°90/1516 du 26 novembre 1990 relative à la protection des personnes handicapées**

En droit camerounais, la loi de 1983 qui a été ratifiée donne pour la première fois une définition de la personne handicapée. Il s'agit d'un corpus de cinq chapitres organisés en douze articles. En son article 1er, elle définit la personne handicapée comme étant : « *toute personne qui, frappée d'une déficience physique ou mentale, congénitale ou accidentelle, éprouve des difficultés à s'acquitter des fonctions normales à toute personne valide* ». En réalité, cette loi met au centre de sa définition de la personne handicapée la perte de substance, l'altération fonctionnelle, psychologique, physiologique ou anatomique. Elle est pour ainsi dire limitée à une considération médicale de la personne handicapée et ne s'engage pas de façon claire dans une perspective sociale de la considération de la personne handicapée (Ndjabo, 2018). Par ailleurs, « *éprouver des difficultés à* » et « *être dans l'incapacité de* » ne rendent pas compte de la même réalité. La définition que donne cette loi de 1983 de la personne handicapée a profondément marqué la politique nationale du Cameroun en matière de prise en charge des personnes handicapées : tout est centré sur le médical et le volet promotion n'y est pas pris en

compte. Cette définition met l'accent sur la déficience comme cause du handicap, qui caractérise le modèle médical du handicap basé sur une approche individuelle. Tout laisse croire que la protection énoncée dans le titre de cette loi se limite aux hôpitaux et aux Centres de rééducation, les autres acteurs ayant la liberté d'œuvrer ou de ne pas œuvrer à la solidarité nationale pourtant plusieurs fois convoquée dans ce texte (Ndjabo, 2018). Sans autres précisions, les formules consacrées, ici, sont « *à la limite de leurs moyens* » (article 6), « *dans la mesure du possible* » (articles 3 (2), 7), « *peuvent* » (articles 8, 9,10). Pourtant, la vie de la personne handicapée ne se limite pas à ces structures de prise en soins.

➤ **La loi n° 2010/002 du 13 avril 2010 et son décret d'application n°2018/6233/PM du 26 juillet 2018 relative à la protection et promotion des personnes handicapées**

La loi de 2010 vient amender, améliorer et enrichir celle de 1983. Les 48 articles que comprend cette nouvelle loi sont organisés en cinq sections et sept chapitres. De prime abord, elle se démarque de la loi précédente par son titre qui, dans son énonciation, intègre la promotion de la personne handicapée, élargissant du coup le périmètre d'action de la nouvelle loi aux aspects non médicaux concernant la vie de la personne handicapée dans la société (Ndjabo, 2018). Précisément, l'article 1er dispose : à ce titre que : « *la prévention du handicap ; la réadaptation et l'intégration psychologique, sociale et économique de la personne handicapée ; la promotion de la solidarité nationale à l'endroit des personnes handicapées* ». En partant d'une définition claire du handicap, l'article 2 de la loi de 2010, améliore et enrichit la définition de la personne handicapée édictée par la loi de 1983 en disposant qu'une personne handicapée est « *toute personne dans l'incapacité d'assurer par elle-même tout ou partie des nécessités d'une vie individuelle ou sociale normale, du fait d'une déficience physique ou mentale, congénitale ou non* ». La principale innovation de cette loi est qu'elle centre sa définition sur l'incapacité à faire par soi-même des activités, introduisant ainsi les liens sociaux, contrairement à la loi de 1983 qui donne une place prépondérante à la déficience et à la maladie par rapport à l'incapacité (Ndjabo, 2018). La loi de 2010 introduit ainsi pour la première fois dans l'arsenal juridique camerounais d'une manière indirecte et discrète, la nécessité de la solidarité sociale envers ces personnes qui ne peuvent accomplir par elles-mêmes une activité d'une façon normale. Être dans l'incapacité de faire quelque chose par soi-même implique que l'on doit être aidé par quelqu'un d'autre ou par un outil dont se passerait une personne normale, pour faire la même chose. C'est en ce sens que cette loi introduit ou appelle une solidarité sociale. La loi de 2010 permet à la personne handicapée de bénéficier d'un ensemble d'aides et d'avantages de la part de l'État. À titre illustratif, elle soutient que :

*Les personnes handicapées reconnues indigentes (...) bénéficient d'une prise en charge totale ou partielle par l'État, dans les institutions spécialisées et les formations sanitaires, publiques ou privées en ce qui concerne leur réadaptation médicale et leur rééducation fonctionnelle*<sup>24</sup>.

Elle dispose ensuite que :

*L'État contribue à la prise en charge des dépenses d'enseignement et de première formation professionnelle des élèves et étudiants handicapés indigents. (2) Cette prise en charge consiste à l'exemption totale ou partielle des frais scolaires et universitaires et l'octroi des bourses. (3) La prise en charge prévue aux alinéas 1 et 2 ci-dessus s'étend aux enfants nés de parents handicapés indigents.*<sup>25</sup>

Il est cependant, important de noter que la loi de 2010 a déjà son décret d'application. Il ne faut donc pas perdre de vue que la ratification de cette loi par le Président de la République a pour effet de rendre la loi exécutoire sur toute l'étendue du territoire national. La loi de 2010 pose également des problèmes quant à la définition de la personne handicapée. Vue l'importance de cette loi pour les personnes handicapées, on peut aisément observer au quotidien le non-respect de la législation en vigueur à l'égard des personnes handicapées dans divers domaines de la vie sociale, ce qui ne rend pas effective la pleine jouissance de leurs droits fondamentaux, de leur dignité ainsi que la valorisation de leurs talents et potentialités.

**❖ La Convention des Nations Unies relatives aux droits des personnes handicapées (CDPH) adoptée le 13 décembre 2006 est entrée en vigueur le 3 mai 2008 et ratifiée le 28 décembre 2021 ;**

*Pratiquement tout le monde, à un moment ou un autre de la vie, a une déficience temporaire ou permanente et ceux qui parviennent à un âge avancé connaissent des difficultés fonctionnelles croissantes (Nyokom, 2021, p.7).*

La Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées (CDPH) adoptée le 13 décembre 2006 est entrée en vigueur le 3 mai 2008 (United Nations, 2006). Cette convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées a été ratifiée par le Cameroun le 28 décembre 2021. Il s'agit du premier traité international concernant les droits de l'Homme à avoir été ratifié. La CDPH reprend l'approche globale qui considère le handicap comme une construction sociale et intègre une perspective sur les droits de l'Homme. Elle convoque sans ambiguïté les obligations des États parties à la Convention à promouvoir, protéger et garantir une participation sociale, culturelle et économique pleine et égale des personnes handicapées. En mai 2020, 163 pays ont signé la CDPH (Figure 2).

---

<sup>24</sup> La loi n° 2010/002 du 13 avril 2010 et son décret d'application n°2018/6233/PM du 26 juillet 2018 relative à la protection et promotion des personnes handicapées.

<sup>25</sup>Ibidem, article 29 (1, 2, 3).

**Figure n°3 : Actions conduites en faveur de la Convention relative aux droits des personnes handicapées**



**Source** : Base de données du Bureau des affaires juridiques des Nations unies (OLA) <http://untreaty.un.org/ola><sup>26</sup>.

Il ressort de cette figure qu'en Afrique, quatre pays n'ont pas encore signé cette convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées. Ces pays sont représentés en couleur orange sur la figure. Il s'agit du Botswana, de l'Érythrée, de la Guinée équatoriale et le Sud du Soudan. La couleur bleu foncé représente les pays qui ont exprimé leur intention de devenir partie à la Convention et décider de s'engager juridiquement à l'appliquer. La couleur bleu ciel : représente les pays ayant signé la Convention, sans l'avoir ratifié

Le Cameroun est le seul pays africain qui après avoir ratifié la CDPH l'a signé le 28 décembre 2021. C'est-à-dire à avoir exprimé son intention de devenir Partie à la Convention et à s'être engagé juridiquement à l'appliquer.

*En dépit des divers instruments relatifs à la protection et promotion des personnes handicapées, les personnes handicapées continuent d'être confrontées à des obstacles à leur participation dans la société en tant que membres égaux de celle-ci et de faire l'objet de violations des droits de l'homme dans toutes les parties du monde<sup>27</sup>.*

Plus d'un milliard (80%) des personnes handicapées dans le monde vivent dans les pays à ressources limitées où elles ont des conditions de vie difficiles et où elles sont souvent exclues

<sup>26</sup> Le fond de carte est fourni par le package maptools 1.0-1 du logiciel R 3.5.3. Il a été modifié manuellement afin d'intégrer les limites du Sud Soudan et du Nord Soudan. La carte a été produite avec le package cartography 2.4.1.

<sup>27</sup> [https://treaties.un.org/pages/ViewDetails.aspx?src=IND&mtdsg\\_no=IV-15&chapter=4&clang=\\_en](https://treaties.un.org/pages/ViewDetails.aspx?src=IND&mtdsg_no=IV-15&chapter=4&clang=_en)

des programmes de développement (Rohleder, Braathen, Swartz et Eide, 2009). Ainsi, le rapport Handicap et Objectifs du Millénaire pour le Développement (OMD) de la Direction des Affaires Économiques et Sociales (DAES) des Nations Unies faisait état de ce que la question du handicap ne fait pas partie des objectifs du millénaire pour le développement (OMD) 2000-2015 (United Nations, 2011). Cependant, dans l'agenda 2030 pour le développement durable, les personnes handicapées sont prises en compte (United Nations, 2015). Sur les 169 cibles des 17 objectifs de développement durable (ODD), sept font explicitement référence aux personnes non handicapées, et six autres sont dédiées aux personnes en situation de vulnérabilité dont les personnes handicapées. Ces dernières sont notamment référencées dans les objectifs liés à l'éducation, l'emploi, la lutte contre les inégalités.

## **2- LE CADRE INSTITUTIONNEL DU HANDICAP AU CAMEROUN**

La mise en œuvre des règles de droit ne peut, d'une manière générale, se concevoir en l'absence de toute considération des rôles institutionnels. Pour cette raison évidente, il est question de rappeler de façon sommaire l'univers des organes qui interviennent dans l'application concrète des mesures de protection des personnes handicapées. Une telle orientation de la réflexion oblige à indiquer, avant toute chose, que le problème de la personne handicapée est devenu si préoccupant que son champ de protection s'est transformé en un cadre de manifestation de la solidarité nationale et d'expression d'un vrai humanisme (Ndjabo, 2018). Cette solidarité appelle une pluralité d'interventions dont celles principales de l'État, et d'autres subsidiaires, provenant d'acteurs privés. L'objectif visé par tous ces intervenants est de sortir cette catégorie du cadre marginal de la société et de lui offrir des opportunités de vie comparables à celles des personnes valides, du moins de favoriser son insertion sociale par des mesures et des traitements adaptés. En observant le dispositif institutionnel dans toute sa diversité, force est de constater que de nombreuses structures remplissent des rôles hiérarchisés dans le sens de la promotion et de la protection des droits des personnes vulnérables. Au bout du compte, on aboutit sur le plan administratif, à un foisonnement des rôles institutionnels, tandis que sur le plan judiciaire, des instances compétentes assurent l'administration de la justice. Le cadre institutionnel du handicap au Cameroun est coiffé par le Ministère des Affaires Sociales. À côté de ce département ministériel se trouvent des instituts et établissements publics et privés agissant dans le même champ.

## **2.1- Les missions du Ministère des Affaires sociales**

Aux termes du décret n° 2005/160 du 25 mai 2005 portant organisation du Ministère des Affaires Sociales, en son article 1er alinéa 2, le Ministère des Affaires Sociales est responsable de l'élaboration, de la mise en œuvre et de l'évaluation, de la politique du Gouvernement en matière de prévention et d'assistance sociale, ainsi que de la protection sociale de l'individu. À ce titre, il est chargé :

- De la protection sociale de l'enfance, des personnes âgées et handicapées ;
- De la Prévention et du traitement de la délinquance juvénile et de l'inadaptation sociale;
- De la facilitation de la réinsertion sociale et de la lutte contre les exclusions ;
- De la Solidarité Nationale;
- Du contrôle des écoles de formation des personnels sociaux ;
- De l'animation, de la supervision et du contrôle des établissements et des institutions concourant à la mise en œuvre de la politique de protection sociale. Pour l'accomplissement de ses missions, l'article 2 du même décret dote le Ministère des Affaires Sociales d'un certain nombre de services ayant des fonctions variées. Au niveau de l'administration centrale l'article 7 du titre 4, énumère comme divisions le Secrétariat général et quatre directions dont trois jouent un rôle cadre. Il s'agit de:
  - La direction de la solidarité nationale ; la direction de la protection sociale des personnes handicapées et des personnes âgées ;
  - La direction de la protection sociale de l'enfance.

La direction de la solidarité nationale est chargée de l'éducation à la solidarité nationale, de l'élaboration des politiques, de la mise en œuvre et du suivi des programmes de lutte contre l'exclusion sociale, de l'intégration des populations marginales et des sinistrés, de l'élaboration, de la mise en œuvre et du suivi des politiques et programmes de solidarité nationale en faveur des populations vulnérables. La direction de la protection sociale des personnes handicapées et des personnes âgées est chargée de :

- L'élaboration de la mise en œuvre et du suivi de la politique de réinsertion Socioéconomique des handicapés et de la protection des personnes âgées ;
- L'élaboration et du suivi de la mise en œuvre de la politique du gouvernement relative à l'éducation spéciale, à la rééducation fonctionnelle, à l'assistance médicale, à l'appareillage et à la formation professionnelle des personnes handicapées, des aides et secours aux handicapés et aux personnes âgées,

- Des subventions aux institutions privées s'occupant de ces catégories sociales, de l'éducation à la solidarité nationale en vue de la protection sociale des personnes handicapées ou âgées ;
- La conception des mesures d'assistance, de la promotion des programmes de développement et de renforcement des capacités de mobilisation et de gestion des ressources des populations cibles, de l'organisation du contrôle des institutions de protection des personnes handicapées ou âgées. La direction de la protection sociale de l'enfance est chargée de :
  - L'élaboration, de la mise en œuvre et du suivi des politiques et des programmes de promotion des droits de l'enfant et de sa protection spéciale ;
  - L'éducation à la solidarité nationale en vue de la protection sociale de l'enfance ;
  - L'élaboration, de la mise en œuvre et du suivi de la politique et des programmes d'encadrement de la petite enfance. Cette importante structuration du Ministère des Affaires Sociales lui confère une compétence large en matière de protection des personnes vulnérables. Son domaine d'intervention englobe trois catégories de personnes, à savoir les enfants, les personnes âgées et les personnes handicapées (Ndjabo, 2018). De façon spécifique, la direction de la Protection Sociale des Personnes Handicapées et des Personnes Âgées est composée, comme l'énonce l'article 33 alinéa 2, de la Sous-direction de la réinsertion des personnes handicapées et de la Sous-direction de la protection de la personne âgée. L'organigramme assigne à la Sous-direction de la Réinsertion des Personnes Handicapées, entre autres, les missions suivantes :
    - L'éducation à la solidarité nationale en vue de la réinsertion des personnes handicapées;
    - La planification, l'organisation et le contrôle des programmes d'assistance, de protection et de réinsertion socio-économique des personnes handicapées ;
    - La mise en œuvre et le suivi de ces programmes ;
    - La conception des normes relatives à la création et au fonctionnement des institutions publiques et privées de promotion des personnes handicapées.

À la lecture de ce décret n° 2005/160 du 25 mai 2005, l'on pense que toutes les tâches incombent au MINAS. Les autres secteurs ne semblent pas être concernés par les problèmes de la personne handicapée. À titre illustratif, la prise en charge médicale relève du Ministère de la Santé ; l'éducation relève du Ministère de l'Éducation de base, du Ministère de l'Enseignement Secondaire, du Ministère de l'Enseignement Supérieur, du Ministère de l'Emploi et de la

Formation Professionnelle. Toutes ces attributions spécialisées empêchent une prise en charge effective de la personne handicapée par les autres Ministères alors que loi ci-dessus citée impose des contenus transversaux applicables, à des degrés variés, par l'ensemble du gouvernement.

## **2.2- Le Centre National de Réhabilitation des Personnes Handicapées (CNRPH)**

Le Centre National de Réhabilitation des Personnes Handicapées (CNRPH) a été créé en 1971 par un prélat de nationalité canadienne, le Cardinal Leger. Le CNRPH est situé dans la Région du Centre, précisément à la périphérie Ouest de la ville de Yaoundé (Capitale politique du Cameroun), Département du Mfoundi, Arrondissement de Yaoundé VI, Quartier Etoug-Ebe, dans un domaine qui s'étend sur une superficie de neuf (9) hectares environ. Ce Centre a été inauguré le 15 janvier 1972 par le Président de la République Fédérale du Cameroun, Ahmadou AHIDJO, comme Œuvre Sociale Privée dénommée « *Centre de Rééducation de Yaoundé* » (CRY), et dont la mission était la rééducation fonctionnelle des enfants atteints de poliomyélite (Cnrph, 2021). En 1978, il a été cédé à l'État camerounais sous la dénomination de « *Centre National de Réhabilitation des Handicapés* » (CNRH) et comme institution spécialisée du Ministère des Affaires Sociales. L'éradication de la poliomyélite amène le Ministère des Affaires Sociales à étendre la prise en charge aux personnes présentant un handicap dont l'origine porte sur les autres maladies et situations handicapantes (Cnrph, 2021). La personne handicapée moteur reste jusque-là la clientèle unique du Centre. En 2009, après trente-sept (37) ans au service des personnes handicapées physiques et moteurs, le gouvernement ayant le souci d'intégrer toutes les couches sociales au processus de développement, le Centre est érigé en Établissement Public Administratif à la faveur du décret n° 2009/096 du 16 mars 2009 portant création, organisation et fonctionnement par Cardinal Leger, du Centre National de Réhabilitation des Personnes Handicapées en abrégé CNRPH ; avec une extension de ses missions à la prise en charge globale de tous les types de handicap. Doté de la personnalité juridique et de l'autonomie financière, il est placé sous la tutelle technique du Ministère des Affaires Sociales et sous la tutelle financière du Ministère Chargé des Finances (Ndjabo, 2018).

Malgré la présence d'un cadre juridique et des institutions qui œuvrent pour la protection et la promotion des personnes handicapées, les personnes handicapées continuent de faire face aux préjugés, aux discriminations, au chômage, à l'exclusion...etc. pour sortir de cette situation bon nombre de personnes handicapées ont choisi d'opérer dans l'entrepreneuriat. Par « s'orienter dans entrepreneuriat », nous parlons des personnes handicapées auditives et visuelles qui ont décidé de devenir des entrepreneurs, des chefs d'entreprises. En créant leur



propre entreprise, ces personnes handicapées auditives et visuelles deviennent des entrepreneurs. Cette population d'entrepreneur handicapés, bien que difficilement quantifiable est une réalité au même titre que les entrepreneurs non handicapés, elle mérite toute notre attention de chercheur. C'est pourquoi cette recherche se focalise sur cette population, plus précisément les personnes handicapées auditives et visuelles. La question de recherche a été structurée autour d'une idée centrale qui porte sur les obstacles à l'entrepreneuriat il sera donc question pour nous d'étudier la dynamique de cet entrepreneuriat.

**DEUXIEME PARTIE :**  
**FACTEURS DE MOTIVATIONS ET IMPACT DE**  
**L'ENTREPRENEURIAT CHEZ LES ENTREPRENEURS**  
**HANDICAPES AUDITIFS ET VISUELS**

Dans cette partie, il s'agira pour nous de ressortir les motivations qui poussent les personnes handicapées auditives et visuelles à se lancer dans les activités entrepreneuriales. Comprendre dans quel mesure l'entrepreneuriat peut-il être bénéfique pour les personnes handicapées auditives et visuelles ? Nous allons présenter dans un premier temps, les facteurs de motivations qui pousse un individu à se lancer dans l'entrepreneuriat à travers les données collectées auprès des entrepreneurs handicapés auditifs et des entrepreneurs handicapés visuels. Et dans un second temps nous allons ressortir les bienfaits de l'entrepreneuriat pour les entrepreneurs handicapés auditifs et visuels, ce qui nous permettra d'analyser, interpréter les résultats de l'enquête.

## **CHAPITRE 3 :**

### **FACTEURS DE MOTIVATIONS À L'ORIGINE DU CHOIX D'ENTREPRENDRE ET STRATEGIES DE RIPOSTE**

L'entrepreneuriat est considéré comme un processus dynamique et complexe. Il est la résultante de facteurs psychologiques, socioculturels, politiques et économiques. Il prend la forme d'attitudes, d'aptitudes, de perceptions, de normes, d'intentions et de comportements qui se manifestent dans un contexte donné (Tounes, 2007). La création d'entreprise est étroitement associée à celle de l'entrepreneur. L'entrepreneur joue un rôle clé dans la création de nouvelles organisations et, de ce fait, apporte une contribution majeure à la croissance économique (Backman, 1983). Au regard des entretiens réalisés, il semble exister autant de raisons de devenir entrepreneur. Il se peut, comme l'indique la théorie push and pull des motivations entrepreneuriales, que plusieurs raisons coexistent pour expliquer les raisons fondamentales poussant l'individu à se lancer sur un chemin nouveau, celui de la gestion d'une organisation. A travers les histoires de vie de chaque entrepreneur, le présent chapitre consiste à ressortir les facteurs de motivations qui permettent de comprendre le dynamisme entrepreneurial chez les entrepreneurs handicapés auditifs et visuels de la ville de Yaoundé d'une part et comment les entrepreneurs handicapés auditifs et visuels qui ont réussi dans l'entrepreneuriat ont fait pour contourner les obstacles financiers, administratifs, discriminatoire, etc.

La première partie aborde les motivations de choix à l'option entrepreneurial. Il s'agira pour nous de ressortir dans un premier temps les histoires de vie des entrepreneurs handicapés auditifs et visuels. Ce qui nous permettra de mieux comprendre les raisons de l'entrepreneuriat chez les personnes handicapées auditives et visuelles puis, d'interpréter et d'analyser les résultats à l'aide des théories mobilisées pour notre travail. La deuxième partie est consacrée aux différentes stratégies adoptées par les entrepreneurs handicapés auditifs et visuels face aux obstacles rencontrés au quotidien.

# **1- LES MOTIVATIONS DE CHOIX A L'OPTION ENTREPRENEURIALE**

Dans leur vie quotidienne ou professionnelle les personnes handicapées ont depuis longtemps démontré leur capacité à se hisser au plus haut niveau. L'entrepreneuriat n'échappe pas à cette réalité. Cependant, la réussite de certains entrepreneurs handicapés démontre que la volonté brise toutes les barrières<sup>28</sup>. C'est à travers les histoires de vie de ces entrepreneurs handicapés auditifs et visuels que nous allons pouvoir ressortir les motivations à l'origine de l'entrepreneuriat chez ces entrepreneurs et les stratégies pour palier ces obstacles.

## **1.1-Histoire de vie des entrepreneurs handicapés auditifs et visuels**

La vie des entrepreneurs handicapés auditifs et visuels a parfois été menacée parce que la valeur de ces entrepreneurs était estimée inférieure à celle des individus « normaux ». L'exclusion sociale vécue par les entrepreneurs handicapés auditifs et visuels crée chez eux un comportement de « quête de richesse » (Hagen, 1963, cité par Fayolle et Nakara, 2010) en réponse à leur souffrance subie par cette même exclusion. Hagen explique que les entrepreneurs handicapés auditifs et visuels marginalisés par le système, par les aléas de la vie, par tout autre facteur de marginalisation sociale, développent une « personnalité à toute épreuve » en proie à mener un projet entrepreneurial pour réaffirmer leur position et se « dé marginaliser ». C'est leur façon de « soigner » leur estime d'eux-mêmes, une « façon de se libérer dans le but de renverser cette perception marginale et discriminatoire

Dans cette partie, il s'agit de présenter successivement les douze entretiens recueillis auprès des entrepreneurs handicapés auditifs et visuels pour rendre compte des motivations de ces entrepreneurs. Ces présentations des histoires de vie représentent une version résumée de chaque entretien réalisé et mettent en valeur les éléments déterminants pour la compréhension de la personnalité de l'entrepreneur. Ces présentations ont également pour objectif de mettre en place certains éléments que nous présenterons dans les résultats. Toutefois, il faut retenir que ces présentations ne sauraient représenter l'étendue complète des éléments obtenus dans les douze entretiens réalisés.

---

<sup>28</sup> <https://www.dynamique-mag.com/article/entrepreneurs-handicapes-ont-reussi.8005>

### ❖ **L'entrepreneur N°1 : Histoire de vie de Djinga**

Cet entrepreneur handicapé (EH1) au nom de Djinga, de nature auditive et âgé de 47ans a toujours aimé faire dans l'habillement et ceci depuis sa plus jeune enfance car selon lui, il voyait son père dans son atelier avec ses employés entrain de coudre de beaux vêtements à eux et ses clients. À 9 ans Djinga se battait à confectionner des vêtements à la main, ceci étant encouragé par sa famille et ses ami(e)s. Une fois au lycée, cet entrepreneur aidait régulièrement son père dans la couture, c'était un professionnel de qualité. À 12 ans, cet entrepreneur a commencé sa formation en couture et en même temps il poursuivait ses études secondaires jusqu'à l'obtention de son Baccalauréat D au lycée Classique de Figuil. Malgré les multiples discriminations à son encontre et après plus de 10 ans de formation en couture (couture mixte, broderies à mains et à machine, etc.), il a obtenu plusieurs diplômes en coutures différentes. Dès l'obtention de ses diplômes, cet entrepreneur a été embauché dans une structure de couture au Tchad. Embauché en premier temps comme responsable de production en couture au sein de cette structure. Au bout d'un an à peine, il avait déjà une équipe sous ses ordres.

On peut ainsi constater que cet entrepreneur, lors de son passage vers l'entrepreneuriat était déjà très familiarisé avec la couture. Pour comprendre son passage vers l'entrepreneuriat, cette entrepreneure indique qu'il voulait être à son propre compte depuis de nombreuses années avant la création de son entreprise afin de pouvoir faire évoluer les mentalités. Son envie remonte dès l'obtention de ses diplômes ou il avait été traité par son entourage comme un bon à rien, un incapable, un « mou mou », etc. Le choix d'opter pour un début de carrière dans une structure en tant que responsable de production en couture a été à l'une initiative de ses parents. Cet entrepreneur avance que son père souhaitait qu'il puisse comparer le statut de salarié et celui de chef d'entreprise avant de se lancer dans l'entrepreneuriat et, son père tenait à ce qu'il puisse faire ses preuves d'abord.

Il est à noter que son handicap auditif a joué un rôle certain dans son choix de changement de carrière. Parallèlement à son envie de ne plus rendre de compte à personne, de ne plus être rabaisser par rapport aux individus dit normaux. Son choix pour l'entrepreneuriat a été motivé également par sa surdité. Ainsi, c'est son « handicap qui l'a guidé » vers l'entrepreneuriat. Il affirme que malgré une envie de créer son entreprise, « ce n'était pas une vocation au départ », « car après plusieurs rejets de ses multiples candidatures dans la fonction publique pour cause de son handicap, c'est le handicap qui avait déclenché cette envie mais en même temps cela lui a donné un sentiment fort d'être né pour devenir entrepreneur. Depuis maintenant presque 13 ans à la tête de son établissement de formation, son handicap a progressivement cédé la place à son plaisir d'être entrepreneur.

Pour le démarrage de son entreprise, cet entrepreneur indique avoir expérimenté certaines difficultés comme celles du financement, l'exclusion, la discrimination de la part de son entourage. Ce qui n'a pas été facile pour lui. Face à ces discriminations, et au manque de moyen financier vu la carence du système bancaire. Cet entrepreneur a été contraint de travailler dans des entreprises privées afin d'amasser du capital nécessaire. Cet entrepreneur aurait peut-être abandonné ce rêve si sa famille ne l'avait pas épaulé et encouragé pour le démarrage de son entreprise. En tant qu'entrepreneur handicapé auditifs, il a aujourd'hui sous ses ordres une vingtaine d'employés. Le secteur d'activité de son établissement de formation est la production de couture et broderies, styliste modéliste. Ce secteur est largement reconnu par un grand nombre de personnes (et même des personnages de haut rang dans les ministères) comme une entreprise de couture professionnelle. Cet entrepreneur ne se contente pas uniquement de diriger son propre établissement. En effet, une particularité de cet entrepreneur est son engagement bénévole dans les associations destinées aux personnes handicapées malentendantes. Cet engagement a été motivé par l'envie d'aider les personnes handicapées, faisant face au chômage. EH1 a réussi à contourner les obstacles grâce aux multiples soutiens qu'il a reçus de la part de sa famille pour faire face aux discriminations, à son exclusion dans la société et aux jugements de valeur sur sa personnalité. Depuis la création de son entreprise, EH1 n'éprouve plus aucun problème à parler librement de son handicap et d'indiquer par ce biais ce dont il a besoin. Cette liberté d'expression, cette assurance dont il fait preuve face à son handicap lui a permis de créer un sentiment de bienveillance et de confiance auprès de ses pairs.

Aussi la création de son entreprise a-t-elle eu un impact sur sa vie, il affirme que la peur ressentie au début de sa carrière dû à sa recherche de repères dans un nouveau monde professionnel s'est estompé depuis. Cet entrepreneur ne regrette nullement le choix qu'il a fait en devenant dirigeant de cet établissement de formation et considère ce choix comme la décision d'une vie. Son plaisir et le fait de former son entourage aujourd'hui est tel qu'il songe à développer dans le futur d'autres entreprises pour contribuer au développement durable du pays.

### ❖ **L'entrepreneur N°2 : Histoire de vie de Christine**

Après sa première année d'étude universitaire à Dschang et sa formation à l'ENIEG (Ecole Normale des Instituteurs de l'Enseignement Général) de Bamenda, cette entrepreneure handicapée (EH2) de nature auditive et âgé de 58 ans a effectué toute sa carrière dans l'enseignement. Christine a progressivement gravi les échelons tout au long de sa carrière, devenant d'abord maîtresse et ensuite professeur dans un collège privé à Yaoundé. Lors de son

dernier emploi, elle a subi une perte totale de l'audition la rendant sourde alors qu'auparavant elle se servait d'une prothèse auditive pour comprendre comme les personnes valides. Suite à la dégradation de ses relations avec son employeur et ses collègues de travail, sa situation s'est soldée par un chômage sévère. Christine, qui même avant sa perte totale d'audition, a toujours eu cette volonté de créer sa propre entreprise et devenir Directrice. Avant de monter créer son propre établissement scolaire, cet entrepreneur a expérimenté une phase de chômage qui a duré presque trois ans. Durant cette période, cet entrepreneur a commencé par rechercher des nouveaux emplois bien que ses demandes fussent rejetées par les recruteurs publics et privés pour cause de son handicap. L'accueil plus que difficile qu'elle a subi, l'a encouragé à se détourner définitivement de l'emploi salarié. En effet, il apparaît qu'un individu ayant totalement perdu l'audition (sourd) ne peut plus exercer sa profession selon les Responsables des établissements, en dehors du secteur adapté. Les réponses discriminantes et dévalorisantes reçues au regard de son handicap l'ont conduit à décider de travailler pour elle-même. Directement lié à cette déception lors de sa tentative de réinsertion dans les établissements scolaires, EH2 a décidé de monter sa propre entreprise dans le but avoué de faire évoluer les mentalités sur la capacité d'une personne handicapée à travailler normalement, c'est-à-dire comme n'importe quelle autre personne non handicapée. Cette discrimination ressentie envers les personnes handicapées de la part des Responsables des établissements a été un facteur non négligeable motivant à la création de son entreprise. Cette discrimination a eu un impact tel que son établissement est entièrement dédié à l'insertion des personnes handicapées. La perte totale de l'ouïe (surdité) a joué un rôle fondamental dans sa décision de créer son entreprise. A la suite de sa perte totale d'audition elle a connu une stigmatisation qui a entraîné son isolement professionnel avant de prendre la forme d'une exclusion. EH2 explique en effet, que face à cela, elle avait le sentiment d'être considéré comme « *une bonne à rien, une incapable* ». Cette non reconnaissance de ses capacités et de ses compétences l'ont conduit à quitter son emploi pour s'orienter vers l'entrepreneuriat. Dirigeante d'un établissement scolaire à Yaoundé aujourd'hui, EH2 emploie plusieurs personnels parmi lesquels les personnes handicapées.

Pour le démarrage de sa structure, EH2 affirme avoir rencontré plusieurs obstacles à savoir : les obstacles administratifs, financiers et les discriminations, etc. Cependant, si au départ elle a expérimenté une période de chômage, elle a aussi reçu de l'aide de sa famille pour faire face à ces obstacles, aujourd'hui, elle s'en sort grâce à ses propres moyens et aussi grâce aux multiples soutiens de la part de ses proches.

Pour EH2, elle a réussi à contourner les obstacles, soutenue par sa famille et en prenant le risque, faisant face à une société indifférente au respect des droits des personnes handicapées.



EH2 ne regrette pas d'avoir opté pour l'entrepreneuriat. En effet, elle vit parfaitement bien sa situation de handicap et est motivée par sa volonté de réinsérer professionnellement toutes personnes handicapées exclues et désirant travailler. Outre le stress ressenti par tous les entrepreneurs, Christine se sent « *plus calme* », « *plus tranquille* » et moins soumise à la pression. Être le seul décideur des actions à entreprendre lui offre une plus grande sérénité et une meilleure confiance en elle. N'avoir de compte à rendre qu'au comptable matière et à sa banque lui apporte une meilleure qualité de vie, cela lui « *permet de se poser réellement* », de se sentir libre et autonome. Elle reconnaît également avoir un sommeil de meilleure qualité. Malgré une cadence de travail extrêmement soutenue, l'absence de salaire, les fins de mois difficiles et les longues journées de travail, cet entrepreneur ne juge pas cet aspect comme quelque chose de négatif. La raison est simple : elle a choisi d'exercer ce métier, de devenir entrepreneur. Cet esprit entrepreneurial se ressent également au travers des nombreux projets entrepreneuriaux qu'elle a aujourd'hui. De plus, la création des emplois pour la communauté travers ses activités entrepreneuriales lui font beaucoup de biens. Elle envisage d'ouvrir d'autres établissements scolaires inclusifs et créer des centres de formation inclusifs. Ces projets entrepreneuriaux sont tous exclusivement focalisés sur l'aide à la réinsertion professionnelle des personnes handicapées. C'est cette qualité de vie qu'elle ressent aujourd'hui en tant qu'entrepreneur qui lui apporte le souffle nécessaire à ses projets entrepreneuriaux. En effet ses activités professionnelles lui donnent une image plus positive auprès de son entourage familial et social. On peut ainsi comprendre que sa surdité a joué un rôle clé dans sa vie professionnelle et personnelle. En plus d'avoir renforcé sa motivation à devenir entrepreneur.

### ❖ **L'entrepreneur N°3 : Histoire de vie de Bertin**

Après des études universitaires et à la suite d'une formation en entrepreneuriat dans une école de formation, Bertin qui présente un handicap visuel total, âgé de 55 ans a cherché sa voie avec ardeur et détermination. Bien qu'il eût la certitude qu'un jour il aurait sa propre entreprise sans savoir ce qu'il allait créer. Cet entrepreneur explique qu'il a été motivé par le désir de gagner le plus d'argent possible, et être utile pour le développement du pays. Se sentant leader dans l'âme, cet entrepreneur affirme qu'il aime « *donner vie à ses rêves* ». Il est d'ailleurs l'auteur d'un ouvrage intitulé « *à la poursuite d'un rêve* » paru en 2020. Il est actuellement dirigeant de son centre de formation pour jeunes aveugles à Yaoundé. Bertin qui emploie presque une cinquantaine de personnes de manière permanente est lui aussi personnellement dans ses fonctions au sein de son centre de formation. Sa découverte d'opportunités s'est faite grâce à ses lectures et renseignements quotidiens.

Pour le démarrage de son organisation, Bertin affirme avoir rencontré plusieurs obstacles à savoir : le manque de moyens financiers, les obstacles administratifs, les obstacles liés à son handicap, la rencontre des personnes utiles au démarrage de son organisation, l'absence d'accompagnement s'est avérée difficile, les incompréhensions de certaines personnes, difficultés dues à l'environnement, Coût très élevé des équipements adaptés (ordinateur, outils d'Accessibilité) etc. pour avoir réussi à contourner ces obstacles, EH3 affirme cependant n'avoir pas reçu de l'aide de sa famille pour la mise sur pied de son organisation. Pour surmonter ces obstacles et amasser du capital nécessaire pour la réalisation de son organisation, il a été contraint de se lancer dans plusieurs petites activités génératrices de revenu pendant de nombreuses années de chômage malgré son handicap. Car présentant un handicap, être recruté par les entreprises au Cameroun est encore un mythe. Actuellement dirigeant de son organisation, cet entrepreneur affirme que pour faire face aux obstacles quotidiens, il a l'habitude de rehausser son moral et se faire assister quand c'est nécessaire.

EH3 affirme qu'il se sent épanoui dans cet univers entrepreneurial. Il ressent de la gratification. Selon lui, la liberté de l'entrepreneuriat ne saurait être surpassée par l'attrait financier d'un salaire confortable.

#### ❖ **L'entrepreneur N° 4 : Histoire de vie de Kameni**

Après son Baccalauréat en enseignement technique et sa formation en 2008 au centre sous régional de formation en informatique adaptée à la déficience visuelle dans la ville de Yaoundé, Kameni, handicapé visuel et âgé de 41 ans avait été embauché dans une structure en tant que responsable informatique. Grâce à la création, à la solidarité de son équipe (groupes d'aveugles avec qui il travaille dans son association et certains membres de sa famille), Kameni a contribué significativement à la progression économique de sa structure. Pour cet entrepreneur, « *l'envie d'entreprendre, on l'a en soi* ». Ainsi, son souhait de devenir entrepreneur s'explique par le fait qu'il est issu d'une famille d'entrepreneur et souhaiterait se faire d'argent. Unis avec son équipe, sa détermination de se lancer dans l'entrepreneuriat était dans l'optique de résoudre un problème spécifique rencontré par la majorité des personnes présentant un handicap visuel. En effet cet entrepreneur affirme que durant son parcours, il a fait le constat selon lequel lui ainsi que de nombreux aveugles sont exclus de l'utilisation des Technologie de l'Information et de la Communication (TIC) au sein des familles, des écoles et même dans les lieux de travail. Motivée par son besoin de gagner du prestige, ce fut à l'issue de ses multiples emplois dans différentes structures (grâce aux relations de ses parents avec les

recruteurs) que cet entrepreneur, aidé de son équipe va se lancer dans l'entrepreneuriat avec comme première expérience, en 2008, le statut d'informaticien.

Selon lui, comme obstacles rencontrés lors du démarrage de son entreprise, nous pouvons citer : les obstacles financiers, les procédures administratives difficiles, les multiples discriminations qui ne manquent pas dans cette société envers les personnes handicapées et aussi son handicap qui le freine en partie dans le développement et la stabilité de son entreprise.

De ce fait, pour avoir réussi à contourner ces obstacles, cet entrepreneur affirme qu'étant doté d'une nature à prendre des risques, il était contraint d'expérimenter une période de chômage durant laquelle il a effectué, du commerce, des petits jobs dans plusieurs structures (activités qui lui permettaient de se faire beaucoup d'argent pour l'achat des matériels informatiques des individus ayant des problèmes de vue ainsi que la mise sur pied de sa structure de formation). Bien qu'il ait aussi affirmé avoir énormément reçu du soutien venant de sa famille, et de ses pairs, il affirme également que vu l'ampleur de son handicap il a tendance à se faire accompagner par un guide au quotidien.

Pour cet entrepreneur, « *le handicap ne favorise pas l'esprit d'entreprendre* ». En effet, en examinant son ressenti par rapport à sa qualité de vie aujourd'hui, il se sent « *mieux aujourd'hui* », il peut à présent recruter d'autres personnel dans sa structure. Il explique cela par la fierté d'avoir essayé l'aventure dans l'entrepreneuriat. Loin de se laisser abattre par une carrière entrepreneuriale moins florissante qu'espérée, il conserve ses projets entrepreneuriaux et tente aujourd'hui de créer une véritable entreprise de formation en Technologie de l'Information et de la Communication (TIC).

#### ❖ **L'entrepreneur N° 5 : Histoire de vie de Nadia**

Après des études secondaires, cet entrepreneur handicapé de nature auditive (EH5) nommé Nadia, âgé de 42 ans qui a perdu l'audition dès son plus jeune âge a entrepris une année de formation dans la région de l'Ouest. Ceci afin d'obtenir un Diplôme d'Ecole Normale des Instituteurs de l'Enseignement Général (ENIEG) et aussi une formation spécialisée en Langue des Signes pour déficients auditifs. Après l'obtention de ses diplômes, Nadia a travaillé pendant plusieurs années au sein de plusieurs établissements scolaires privés comme maîtresse, ensuite comme enseignante vacataire dans certains collèges à Yaoundé. Au cours de son passage dans les différents établissements, son handicap va gravement entacher ses relations avec son entourage et surtout avec ses supérieurs. Enfermée dans une problématique relationnelle dont elle n'est pas responsable, cet entrepreneur affirme qu'elle a été licenciée après chaque année de service dans un établissement pour cause de son handicap (les difficultés de communication

vis-à-vis de ses collègues de travail dits normaux). Après presque un an de chômage et face à cette situation elle décide de ne pas baisser les bras et de mener le combat pour changer les mentalités de la société vis-à-vis de personnes handicapées auditifs. Unis à sa famille, ils décident alors de mettre ensemble sur pieds un établissement scolaire pour déficients auditifs qui deviendra plus tard inclusif. Aujourd'hui elle est responsable d'un centre de décoration, de service traiteur et en même temps Directrice de cet établissement scolaire depuis déjà presque 8 ans. Devenir entrepreneur a toujours été une vocation pour Nadia qui ressentait toujours le plaisir d'être utile pour la société, le plaisir d'être autonome, de venir en aide aux populations vulnérables, etc.

Aujourd'hui, lorsqu'on lui demande qu'elles étaient ses motivations d'avoir opéré ce passage dans l'entrepreneuriat, elle affirme que bien que le licenciement et le chômage qu'elle a subi ont joués un rôle, c'est davantage son handicap qui a été le moteur pour devenir entrepreneure. Sans son exclusion dans la société (licenciement à cause de son handicap), Nadia affirme qu'elle n'aurait certainement pas encore quitté son emploi au sein de ces établissements scolaires jusqu'à mettre sur pied son centre de décoration et son établissement scolaire.

Pour le démarrage de son établissement, cette entrepreneure affirme avoir rencontré des obstacles pour la mise sur pied de cet établissement comme les problèmes financiers pour l'installation de certains équipements de formation (par exemple des machines à coudre, des matériels d'informatiques, etc.). Pour faire face à ces obstacles, EH5 affirme qu'elle a pris le risque. En effet, l'agriculture qu'elle a eu à effectuer en temps de chômage ainsi que la décoration et services traiteur en plus d'autres activités génératrices de revenus ont été très bénéfiques et aussi la présence de sa famille, ses relations avec les partenaires extérieurs. Son objectif est d'accompagner professionnellement les personnes handicapées ou les personnes fragilisées, afin de les aider à mieux comprendre et à accepter leur nouvelle vie. Car selon EH5 les personnes handicapées sont considérées comme des incompetents dans la société et pour changer la mentalité de la société à l'égard des personnes handicapées, ces derniers doivent se battre tout en faisant face aux multiples préjugés. Nadia embauche plusieurs personnels dans son établissement et vient également en aide aux personnes valides. Elle aide aussi toutes personnes qui désirent faire évoluer leur vision du handicap. C'est de cette façon avec l'aide de DIEU qu'elle réussit quotidiennement à contourner tous les obstacles qui se présentent à elle.

EH5 affirme se sentir totalement libre de s'exprimer. Cette liberté a ainsi positivement influencé la reconnaissance entrepreneuriale aujourd'hui. Elle affirme que sa situation de handicap lui a permis d'obtenir plus de projets possibles. Plus épanouie aujourd'hui dans son rôle de dirigeante d'établissement et d'un centre de décoration, Nadia ressent toutefois

l'inévitable stress lié à la vie de dirigeante. Mais, en tout état de cause, elle ressent aujourd'hui plus de satisfaction personnelle et la liberté d'améliorer/d'organiser sa vie, ses revenus et son temps de travail lui sont très bénéfiques.

#### ❖ **L'entrepreneur N° 6 : Histoire de vie de Raissa**

Raissa, entrepreneur handicapé de nature visuel âgé de 40 ans a effectué des études à l'université de Douala en 2006, après l'obtention de sa licence en restauration, EH6 va s'orienter vers ce qui constituera l'essentiel de sa carrière. En effet, cet entrepreneur trouve sa vocation dans le métier de cuisinière et entreprendra des études en cuisine jusqu'à l'obtention de son diplôme. Pendant de nombreuses années et après plusieurs tentatives de recrutement voué à l'échec pour cause de son handicap, Raissa va finalement exercer son métier auprès des institutions religieuses et dans le restaurant familial. Raissa exercera son métier de cuisinière pendant des années tout en restant salarié auprès des institutions religieuses qui la salarient, le temps de mettre sur pied son propre restaurant. Face à certains problèmes familiaux, une période de chômage se profile au terme de laquelle EH6 se retrouve licencié. Elle décide alors de ne pas se laisser abattre et se lance dans toute activité possible afin de rendre son rêve concret. Après des sacrifices personnels consentis pour parvenir à son rêve, elle va réussir à mettre sur pied son entreprise aidée par sa famille. Motivé par le désir ardent de venir en aide à la communauté aveugle. Ceci pour faciliter leur intégration dans une société où cette frange de la population est de plus en plus marginalisée. Ainsi, Raissa reconnaît cependant que la principale source de motivation pour avoir opté pour l'entrepreneuriat est son désir de faire évoluer les mentalités quant à la capacité des personnes handicapées d'être en mesure d'exercer des activités au même titre que les personnes non handicapées.

Pour le démarrage de son entreprise, Raissa affirme avoir rencontré des problèmes financiers, administratifs, discriminatoires et aussi lié à son handicap. Pour faire face à cela, EH6 s'est vu contraint de se lancer dans plusieurs autres emplois ou activités autre que celui exercé dans les restaurants afin d'amasser du capital et compétences nécessaires pour le démarrage de son entreprise. Pour les emplois effectués de tous les côtés, EH6 affirme qu'elle ne les conservait jamais très longtemps car elle se sentait discriminé en raison de son handicap. De plus, l'amour de sa famille qui n'a eu de cesse de l'encourager a surtout joué un rôle non négligeable dans le contournement des obstacles.

Aujourd'hui, EH6 se sent apaisé et dynamique. En ayant créé son entreprise. Elle a retrouvé le plaisir de travailler. La liberté d'organiser son agenda est un plaisir qu'elle ne souhaite pas perdre aujourd'hui.

### ❖ **L'entrepreneur N° 7 : Histoire de vie de Moussa**

Après son cap en art culinaire, Moussa, un entrepreneur handicapé (EH7) de nature auditive, âgé de 27 ans, a commencé sa carrière comme instituteur en cuisine dans une école primaire à Douala. En effectuant certaines autres activités en soirée dans un restaurant pour gagner plus d'argent. Peu après avoir entamé cette carrière, cet entrepreneur a eu l'occasion de consacrer plus de temps au restaurant comme cuisinier ce qui lui rapportait mieux d'argent que la fonction d'instituteur. Après quelque année de travail, cet entrepreneur a commencé à développer d'autres symptômes auditifs négatifs. Un problème auditif affectant les deux côtés de l'oreille avec écoulement de sang le rendant désormais complètement fermé au monde de la communication avec les entendants. Suite à l'aggravation de son handicap ses relations dans la société se sont de plus en plus détériorées, d'où son licenciement et son désir de créer sa propre entreprise. Il va alors ouvrir un petit café pour mettre ses talents de cuisinier au service de la population espérant dans un futur proche pouvoir monter son entreprise si les moyens financiers y sont.

Aujourd'hui lorsqu'on lui demande quels étaient ses motivations pour avoir opéré ce passage dans l'entrepreneuriat, il affirme que bien que le handicap ait joué un rôle, c'est davantage les rapports de discrimination qu'il a subis dans la société qui ont été le moteur pour devenir entrepreneur.

Moussa avait toujours rêvé de développer son propre entreprise une véritable passion qui malgré les problèmes financiers, l'aggravation de son handicap et l'absence des personnes pour le soutenir en plus de la montée de la crise sanitaire actuelle n'a pas encore pu tuer en lui le don d'entreprendre. De ce fait Moussa continue à se battre pour la réalisation de son rêve à travers le travail dans plusieurs domaines afin de mieux s'enrichir, se former pour la réussite de son rêve, bien qu'il se sente discriminé en raison de son handicap.

### ❖ **L'entrepreneur N° 8 : Histoire de vie de Bernard**

Ayant mis fin à ses études après l'obtention de son probatoire industriel, cet entrepreneur handicapé (EH8) de nature auditive au nom de Bernard et âgé de 27 ans entreprend d'abord une carrière de salarié comme agent d'entretien dans le nettoyage d'une structure du ministère à Yaoundé. Après son recrutement lors du recrutement des 25000 jeunes dans la fonction publique, il va subir des discriminations de la part de ses collègues de travail, aussi ses journées de travail étant trop chargées et son salaire trop faible. Ne pouvant pas supporter cela, Bernard décide de son passe-temps de se lancer dans l'entrepreneuriat. Mécanicien professionnel qui travaillait depuis son plus jeune âge dans l'entreprise familiale avant son

recrutement, Bernard va retourner dans ses activités sans pour autant abandonner le salariat dans la fonction publique. Il va effectuer plusieurs activités génératrice de revenus qu'il ne mènera pas à son terme en raison des problèmes financiers et des problèmes familiaux qui vont l'empêcher de mettre sur pied son projet. Cet entrepreneur malgré les multiples obstacles auxquels il fait face quotidiennement du fait de son handicap, n'entend pas baisser les bras.

Aujourd'hui lorsqu'on lui demande quels étaient ses motivations pour avoir opéré ce passage dans l'entrepreneuriat, il affirme que c'est la faiblesse de son salaire, vu qu'il a sa famille en charge. C'est aussi son handicap qui a été le moteur pour devenir entrepreneur.

Bernard se sent bien en tant qu'individu exerçant une activité professionnelle. Il est fier de sa capacité de pouvoir travailler en tout lieu et à pouvoir venir en aide à sa famille, son entourage.

#### ❖ **L'entrepreneur N° 9 : Histoire de vie de Fadimatou**

Après ses études dans l'enseignement général jusqu'à l'obtention de son Brevet d'étude de premier cycle (BEPC), cet entrepreneur handicapé de nature auditive et âgé de 24 ans Fadimatou entreprit une formation en styliste modéliste. Ayant mis fin à ses études si tôt, elle a ainsi entamé sa carrière professionnelle en recherchant des emplois quel que soit le domaine ou la qualification demandée. Après des formations supplémentaires dans plusieurs domaines, elle est finalement parvenue à être engagée dans un établissement de formation privé à Yaoundé dans son domaine d'expertise : styliste modéliste. Fadimatou exerce alors ses talents en couture et souhaite développer son propre établissement de formation. Un rêve qui demande beaucoup de connaissance et aussi du financement. Les raisons qui ont poussé EH9 à entreprendre concernent toutes les relations professionnelles problématiques que cet entrepreneur a pu avoir avec ses collègues de travail. En effet, étant la seule enseignante en situation de handicap, elle était marginalisée par les autres enseignants de l'établissement et se sentait régulièrement mise à l'écart. Les mauvaises relations sont notamment dues à leur incompréhension face à son handicap auditive profonde. Licenciée pour cause de son handicap, elle va décider de faire des cours de remise à niveau à domicile afin de faire évoluer les mentalités. Fadimatou souhaiterait pouvoir mettre sur pied son projet de création de son établissement scolaire de formation. Cependant le financement pose problème. Actuellement EH9 est décidée à donner vie à ses rêves et se battra pour dur pour réussir.

Aujourd'hui, elle se sent indépendante. En effet, cet entrepreneur ressent une liberté profonde qu'elle n'avait pas en tant que salariée.

### ❖ **L'entrepreneur N° 10 : Histoire de vie de Luc**

Après des études en Communication et Coopération Internationale à l'université de soa en 2015, cet entrepreneur au nom de Luc, handicapé de nature visuelle, âgé de 29 ans, a effectué une formation dans une école de communication qui lui a permis de devenir journaliste radio. Au bout de deux années de travail, l'entreprise à fait faillite et Luc se retrouva donc au chômage. Se retrouvant au chômage, il décide de retrouver un autre emploi salarié, ce qui va s'averer tres difficile. C'est alors qu'il va se lancer dans l'achat et vente des journaux. Ayant toutefois au coeur la vocation journalistique

Son choix d'opter pour l'entrepreneuriat, il l'explique par le problème de chômage, le besoin d'indépendance par rapport à sa hiérarchie. Luc peut aussi écrire sur le handicap que sur d'autres domaines qui ne sont pas en rapport avec le handicap. Son handicap est également un élément moteur pour son choix d'avoir opérer dans l'entrepreneuriat. Son souhait est de pouvoir un jour très proche de venir en aide aux autres ; d'être utile pour le développement de son pays. Aujourd'hui, cet entrepreneur affirme qu'il se sent plus tranquille et sans pression au travail.

### ❖ **L'entrepreneur N° 11 : Histoire de vie de William**

Ayant mis fin à ses études apres le CEPE, cet entrepreneur au nom de William, handicapés (EH11) de nature visuel et âgé de 30 ans, à exercé une formation en bureaucratique. Après sa formation en bureautique EH11 entreprend une carrière de secrétaire dans un cyber café, avant de devenir commerçant dans une boutique de la place. Ses relations avec son employeur vont se dégrader ce qui va mettre fin à ses aspirations salariales. Pour finir par travailler dans l'entreprise familiale en tant qu'agriculteur. Après des années de dur labeur et fort de cette première expérience en agriculture, William prend la décision de créer sa propre entreprise dans un futur proche vu les moyens financiers qui pose actuellement problème.

Plusieurs raisons peuvent expliquer sa volonté d'avoir fait le choix de l'entrepreneuriat. Il explique cela par le fait de la dégradation de ses relations avec son employeur, son licenciement. De ce fait, ayant grandi avec un père, une mère et un grand-père entrepreneurs, lorsque la question de son avenir professionnel s'est posée, ce modèle familial s'est révélé comme un avenir possible. En effet, son handicap visuel, rendant le maintien d'une activité salariale classique difficile, couplée à la difficulté de trouver un travail au Cameroun ont rendu l'entrepreneuriat attrayant aux yeux de cet entrepreneur. Enfin, son expérience dans le secteur de secrétariat et de commerçant a été un échec. Il recherche alors un projet complémentaire plus opérant, et opte ainsi pour son activité en agriculture actuel. Wiliiam a recherché des solutions pour rebondir et se sortir de la situation précaire dans laquelle il se trouvait. Ainsi, son projet



de créer son entreprise, qu'il nous explique entretenir depuis de nombreuses années, se révèle être autant un choix assumé qu'une décision imposée par le contexte précaire dans lequel il se trouvait.

### ❖ **L'entrepreneur N° 12 : Histoire de vie d'Eveline**

Ayant l'ambition initiale de devenir professeur d'histoire-géographie, Eveline, entrepreneur handicapé (EH12) de nature visuel, âgé de 29 ans entame des études secondaires à Douala jusqu'à son BEPC. Malencontreusement, le handicap de cet entrepreneur va intervenir au cours d'un accident de circulation, la rendant aveugle. Alors ses projets d'avenir professionnel vont tomber à l'eau. EH12 décide alors d'entamer une formation dans une ONG à Maroua pour réaliser son rêve dans l'enseignement. La situation sera très compliquée car elle devra d'abord effectuer une formation en braille avant de se former. Découragé par cette situation EH12 va se former en braille puis va abandonner ses études pour se lancer dans l'entrepreneuriat dans le métier de customisation aidé par sa famille. En effet, Eveline éprouve un besoin d'indépendance et un besoin de gérer librement sa vie professionnelle au regard de son handicap visuel et de la difficulté pour une personne handicapée à trouver le travail. Au niveau professionnel, l'entrepreneuriat est pour elle un moyen de faire face à sa situation, d'être indépendant et autonome bien qu'elle ait parfois besoin d'accompagnement. De plus, elle souhaite mettre sur pied son entreprise en customisation cependant des problèmes financiers en plus de nombreuses discriminations vont se dresser sur son chemin. Face à cette situation elle va se battre pour augmenter ses connaissances et d'amasser suffisamment du capital pour l'entreprise qu'elle souhaite créer.

Aujourd'hui Eveline, affirme ne pas regretter son choix dans l'entrepreneuriat, car selon elle c'est une activité qui génère les emplois.

## **1.2- Analyse des entretiens**

Les histoires de vie des entrepreneurs handicapés auditifs et visuels recueillies revêtent une importance significative. Ces histoires de vie apparaissent comme une dimension de la situation observée et étudiée. Il ressort de ces entretiens que le handicap peut frapper n'importe qui. Entreprendre, créer une entreprise participe donc selon cette recherche aux bienfaits des entrepreneurs handicapés auditifs et visuels. Cela occupe une place centrale chez les entrepreneurs que nous avons interrogés. Les représentations négatives du handicap entraînent l'incapacité à agir au sein des structures de travail, surtout pour les structures qui associent le

handicap à une incapacité totale. Les entretiens montrent aussi que certaines structures qui embauchent les personnes handicapées auditives et visuelles ainsi que certains collègues de travail ont tendance à sous-estimer le potentiel de ces derniers. Ce qui engendre des licenciements et des discriminations qui, elles-mêmes alimentent des préjugés et ferment d'avantage les portes de l'emploi aux personnes handicapées auditives et visuelles. Dès lors, il s'agira pour nous d'analyser successivement les résultats auquel nous sommes parvenu après l'entretien auprès des entrepreneurs handicapés auditifs et des entrepreneurs handicapés visuels.

### 1.2.1- Les profils des entrepreneurs

#### ❖ Age de l'entrepreneur

Tout comme le sexe, l'âge également est une variable très importante pour notre analyse car c'est l'une des variables qui nous permet d'établir le profil des entrepreneurs handicapés auditifs et visuels de la ville de Yaoundé. Le tableau suivant nous présente la distribution de l'âge des entrepreneurs enquêtés.

**Tableau n°5 : Répartition des entrepreneurs enquêtés selon le type de handicap et l'âge**

Entrepreneurs handicapés auditifs	Entrepreneurs handicapés Visuels	Age
EH1		47 ans
EH2		58ans
	EH3	55 ans
	EH4	41 ans
EH5		42 ans
	EH6	40 ans
EH7		27 ans
EH8		26 ans
EH9		24 ans
	EH10	29 ans
	EH11	30 ans
	EH12	29 ans

*Source : : LEMOUGNA, analyse des données d'enquête, septembre-novembre 2021.*

Il ressort du tableau ci-dessus que sur 12 entrepreneurs rencontrés, tous les entrepreneurs enquêtés ayant réussi dans l'entrepreneuriat, sont en moyenne âgés dans l'intervalle 60 ans et 40 ans. Ceux ayant échoués dans l'entrepreneuriat ont une tranche d'âge inférieure à 40 ans.

❖ *Niveau d'instruction*

De même le niveau d'instruction à son tour joue un rôle indispensable dans l'entrepreneuriat car plus l'entrepreneur étudie, plus il acquiert des capacités d'entreprendre et de gérer ses affaires. Comme l'affirme MAN et al. cités par FAYOLLE dans « *de champ de l'entrepreneuriat à l'étude du processus entrepreneurial : quelques idées et pistes de recherche* » (Fayolle, 2002, p.11). Autrement dit, pour qu'un entrepreneur réussisse dans son métier, il doit posséder des compétences qui se traduisent donc en termes de traits de personnalité, d'aptitudes et de connaissances influencées par l'expérience, la formation, le statut social et d'autres variables d'ordre démographique.

Le tableau ci-après présente les résultats relatifs au niveau d'instruction des entrepreneurs handicapés auditifs et visuels de la ville de Yaoundé.

**Tableau n°6 : Répartition des entrepreneurs enquêtés selon le type de handicap et le niveau d'instruction**

Entrepreneurs handicapés auditifs	Entrepreneurs handicapés Visuels	Niveau d'instruction
EH1		Secondaire et formation
EH2		Universitaire et formation
	EH3	Universitaire et formation
	EH4	Secondaire et formation
EH5		Secondaire et formation
	EH6	Universitaire et formation
EH7		Secondaire
EH8		Secondaire
EH9		Secondaire et formation
	EH10	Universitaire et formation
	EH11	Primaire et formation
	EH12	Secondaire et formation

*Source : : LEMOUGNA, analyse des données d'enquête, septembre-novembre 2021.*

Il ressort du tableau ci-dessus que sur 12 entrepreneurs rencontrés, 1 entrepreneur handicapé visuel a le niveau primaire ; 7 ont un niveau d'instruction secondaire, soit 3 entrepreneurs handicapés auditifs et 3 entrepreneurs handicapés visuels. 4 entrepreneurs ont un niveau universitaire, soit 1 entrepreneurs handicapés auditifs et 3 entrepreneurs handicapés visuels ; la majorité des entrepreneurs ont suivis d'autres formations.

Ces résultats démontrent que les entrepreneurs de la ville de Yaoundé n'ont pas un parcours d'étude assez long, parce que beaucoup d'entre eux n'ont pas fait des études post secondaire et universitaire. Cette situation peut être due à leur exclusion dans la société du fait de leur handicap ou au cout élevé de scolarité et des matériels nécessaire pour chaque type de handicap étant donné la situation socioéconomique de notre pays. *EH7 : « j'ai quitté l'école tres tot car ma famille n'avait plus assez d'argent pour m'envoyer à l'école vue leur situation économique précaire... cela n'a pas été facile... »*

Il ressort également de ce tableau que 10 entrepreneurs affirment avoir une expérience antérieure soit 4 entrepreneurs handicapés auditifs et 6 entrepreneurs handicapés visuels. par contre 2 entrepreneurs handicapés auditifs affirment le contraire. Donc la majorité de nos enquêtés ont pris le risque d'entreprendre.

#### ❖ Type d'activités ou secteur d'activité

Dans ce point nous montrons le type d'activité ou le secteur d'activité que les entrepreneurs handicapés auditifs et les entrepreneurs handicapés visuels de la ville de yaoundé mènent le plus souvent. Le tableau ci-dessous nous présente les résultats de l'enquête.

**Tableau n°7 : Répartition des entrepreneurs selon le type de handicap et le secteur d'activité**

Entrepreneurs handicapés auditifs	Entrepreneurs handicapés Visuels	Secteur d'activité
EH1	EH1	Secteur tertiaire
EH2		Secteur tertiaire
	EH3	Secteur tertiaire
	EH4	Secteur tertiaire
EH5		Secteur tertiaire
	EH6	Secteur tertiaire
EH7		Secteur tertiaire
EH8		Secteur tertiaire
EH9		Secteur tertiaire
	EH10	Secteur tertiaire
	EH11	Secteur primaire
	EH12	Secteur secondaire

*Source : : LEMOUGNA, analyse des données d'enquête, septembre-novembre 2021.*

Le tableau ci-dessus nous renseigne que 10 entrepreneurs enquêtés évoluent dans Le secteur tertiaire contre 1 dans le secteur primaire (agriculture) et 1 dans le secteur secondaire. Il se dégage de ce résultat qu'il y a un rétrécissement du poids de secteurs primaire et secondaire au profit du secteur tertiaire dans la ville de Yaoundé. Nous assistons donc à une « tertiarisation » de l'économie camerounaise de manière générale. En effet de manière générale, les entrepreneurs handicapés auditifs et handicapés visuels privilégient les investissements dans les activités à rentabilité immédiate (éducation, commerce des produits etc.) au détriment des activités exigeant un délai de récupération plus long du capital investi (agriculture, customisation, etc.).

### **1.2.2- Les motivations de choix à l'option entrepreneuriale**

Les motivations sont des facteurs qui déterminent le comportement. Elles sont considérées comme les raisons profondes qui amènent quelqu'un à agir. Plusieurs motivations peuvent mener à la création d'entreprise. A travers nos entretiens et les histoires de vie des entrepreneurs handicapés auditifs et visuels, nous allons voir ce qui avait poussé les entrepreneurs handicapés auditifs et visuels à créer leurs entreprises, ce qui avait déclenché le processus de création de leurs entreprises.

Il se peut, comme l'indique la théorie push and pull des motivations entrepreneuriales de Gioconni, que plusieurs éléments expliquent les raisons poussant l'individu à se lancer dans l'entrepreneuriat. Le tableau suivant nous montre les raisons de l'entrepreneuriat chez les personnes handicapées auditives et visuelles de la ville de Yaoundé.

**Tableau n°8 : La motivation dans l'activité entrepreneuriale**

<b>Motivations propres à la personne et Motivations économiques</b>	<b>Entrepreneurs handicapés auditifs</b>	<b>Entrepreneurs handicapés Visuels</b>	<b>Motivations Push</b>	<b>Motivations Pull</b>	<b>Autres motivations</b>
	EH1		La surdité, discrimination...	Issus d'une famille d'entrepreneurs, faire évoluer les mentalités, être a son propre compte...	L'insatisfaction salariale peut engendrer une envie de créer son propre emploi ou d'être son propre patron
	EH2		La surdité, le licenciement, non reconnaissance de ses capacités et compétences...	Issus d'une famille d'entrepreneurs, faire évoluer les mentalités sur la capacité d'une PH à travailler comme une personne non handicapé...	
		EH3	Incompréhension avec l'entourage...	Gagner plus d'argent, être utile pour la société, le desir de donner vie a ses reves...	
		EH4	La cécité, discriminations ...	Issus d'une famille d'entrepreneurs, resoudre un problème spécifique, gagner du prestige...	
	EH5		Le licenciement, chomage, la surdité...	Issus d'une famille d'entrepreneurs	Le chômage, la recherche d'autonomie

				s, Faire évoluer les mentalités, le désir de venir en aide aux populations vulnérables...	par peur de perdre son emploi
	EH6	Le handicap, discriminations, chômage...		Issu d'une famille d'entrepreneurs, Venir en aide à la communauté aveugle, faire évoluer les mentalités...	Le chômage, la recherche d'autonomie par peur de perdre son emploi
	EH7	Licenciement, aggravation de la surdité, discrimination...		Etre utile pour la société, faire évoluer les mentalités...	
	EH8	Discrimination, surdité...		Famille entrepreneur, Désir de venir en aide à la communauté sourde	
	EH9	La surdité, le niveau faible d'étude, la famille, relations professionnelle problématique...		Faire évoluer les mentalités...	
	EH10	Le chômage, la cécité,		Besoin d'indépendance, de liberté, faire évoluer les mentalités...	Le chômage, la recherche d'autonomie par peur de perdre son emploi
	EH11	le niveau faible d'étude, la famille, dégradations professionnelles, licenciement...			
	EH12	La cécité, le niveau faible d'étude, la famille...		Besoin d'indépendance, de liberté...	

Source : LEMOUGNA, analyse des données d'enquête, septembre-novembre 2021

Il ressort du tableau que les personnes handicapées auditives et visuelles ont été motivés par des facteurs tant push que pull :

#### ❖ **La famille**

Ce résultat montre que la majorité de nos enquêtés (09 entrepreneurs handicapés) ont estimés être issus d'une famille d'entrepreneurs tandis que 03 entrepreneurs ont affirmés le contraire.

Le fait d'avoir dans la famille des modèles d'entrepreneurs est généralement considéré comme un facteur influençant positivement les intentions entrepreneuriales. Ainsi, les entrepreneurs handicapés auditifs et visuels dont les parents ou les proches possèdent ou ont déjà possédé une entreprise seraient plus prédisposés à créer des entreprises. En effet, disposer d'un entourage entrepreneurial constitue des opportunités non négligeables de recevoir des conseils ou de s'imprégner du métier.

#### ❖ **Le desir de faire évoluer les mentalités ou faire de son handicap une force**

Il ressort du tableau que la plupart des entrepreneurs handicapés auditifs et visuels ont optés pour l'entrepreneuriat afin de faire évoluer les mentalités sur la capacité d'une personne handicapée à pouvoir travailler au même titre que les personnes non handicapées.

La volonté de ces entrepreneurs handicapés auditifs et visuels interrogés est de témoigner de la capacité d'une personne handicapée à entreprendre et à exceller dans le domaine de l'entrepreneuriat. D'une manière générale, le handicap auditif et visuel, sera mis en avant dans l'exercice de leur activité. Ainsi, l'objet de l'activité de l'entreprise sera orienté vers le handicap.

Aussi la personne handicapée peut-elle souhaiter entreprendre dans le but de faire de son handicap, une force. Cette motivation spécifique est généralement vécue par les entrepreneurs handicapés interrogés. Ainsi, leur désir est de surpasser cette épreuve de la vie, de ne pas se laisser abattre par cette contrainte de vie nouvelle et de se servir de ce nouveau handicap pour réussir.

#### ❖ **Le chômage comme motivation**

Le chômage est un autre type de motivation relevé dans les entretiens réalisés. La motivation est la capacité dont les personnes handicapées auditives et les personnes handicapées visuelles doivent faire preuve pour saisir l'opportunité de retrouver un emploi et subvenir à leurs besoins quotidiens. Bien que ce facteur de motivation n'ait pas été toujours à



l'origine même de la transition entrepreneuriale, il n'en demeure pas moins une réalité vécue par les entrepreneurs handicapés auditifs et visuels. Ainsi, que ce soit en raison de leur âge ou de leur handicap, certains entrepreneurs handicapés se sont retrouvés au chômage avant de développer leur entreprise. Dans cette situation, retrouver un emploi s'est avéré problématique pour ces entrepreneurs handicapés auditifs et visuels.

*Djinga : vu ma situation et mon handicap, l'entrepreneuriat n'était pas pour moi un choix, c'était une contrainte. Vraiment une contrainte parce que je ne pouvais faire autrement après mon licenciement. Donc, c'est la période de chômage qui m'a conduit à réfléchir sur une autre manière de voie professionnelle possible, qu'est l'entrepreneuriat...etc<sup>29</sup>.*

D'autres entrepreneurs handicapés ont vu dans ce chômage, une opportunité à saisir. L'opportunité de réaliser un rêve, qui, sans le handicap, n'aurait probablement jamais été réalisé. Le chômage chez les personnes handicapées devient alors une sorte de déclic, autrement dit, l'élément déclencheur à la transition entrepreneuriale sans qui, l'entrepreneur n'aurait certainement pas encore mis sur pied son entreprise.

*EH5 : Quand j'ai été licencié, je voulais créer mon entreprise pour faire avancer la place du handicap au travail. C'est-à-dire faire évoluer les mentalités quand a la capacité d'une personne handicapée à travailler comme les personnes non handicapées...etc<sup>30</sup>.*

Quelle que soit la motivation liée au chômage, il apparaît alors que le chômage, identifié pourtant comme un élément négatif dans la théorie de Giacconi, peut dans certains cas, être le facteur positif déclenchant l'envie de créer son propre emploi et ainsi, se révéler être porteur de bienfait pour les entrepreneurs handicapés.

De fait, une motivation comme le chômage naturellement associée à un facteur négatif par la littérature, peut, dans les faits, être perçue comme une motivation positive (Giacomin et al, 2007).

#### ❖ Résoudre un problème spécifique

Il ressort des résultats de notre enquête que tous les entrepreneurs handicapés auditifs et visuels ont affirmé vouloir résoudre un problème en se lançant dans l'entrepreneuriat. En effet il s'agit de créer leurs entreprises dans le but soit d'assurer leur propre emploi, soit de venir en aide aux populations vulnérables, gagner du prestige, pour se valoriser, soit par besoin d'indépendance...etc.

---

<sup>29</sup> Djinga est un entrepreneur handicapé auditif 1 (EH1).

<sup>30</sup> Nadia est un entrepreneur handicapé auditif 5 (EH5).

Les entrepreneurs handicapés auditifs et visuels interrogés sont généralement dotés d'un fort sentiment d'indépendance et un besoin d'être son propre chef, pour réaliser ses rêves et ambitions.

### ❖ **Discrimination et handicap comme motivation**

Les personnes handicapées sont souvent sujettes aux discriminations et victimes de stéréotypes. De fait, lors des recherches d'emplois, les entrepreneurs handicapés auditifs et ceux handicapés visuels interrogés se sont vus proposer des emplois sous qualifiés. Il apparaît alors que leur choix dans l'entrepreneuriat est le seul moyen d'obtenir un emploi à la hauteur de leurs compétences, de leurs savoir-faire et surtout à la hauteur de leur désir de travailler.

*EH8 : Quand on voit les comportements des individus envers nous, quand ils savent que vous avez un handicap, ils tirent directement des conclusions hâtives (négatives) sur votre personne. Il se disent que vous n'êtes pas compétent ou que vous ne pouvez pas être à la hauteur du travail...etc<sup>31</sup>.*

*EH12 : « au lieu que nos employeurs se focalisent sur nos connaissances, ils se focalisent seulement sur notre handicap. Ceci crée parfois des incompréhensions voire même le licenciement...etc<sup>32</sup>.*

L'analyse des entretiens révèle que l'acte de création est généralement précédé par l'intention entrepreneuriale. Cette dernière est définie par Remeikiene (Remeikiene et al., 2013) comme l'état d'esprit d'une personne souhaitant mettre sur pied une entreprise. Dans cet esprit d'idées, Shapero et Sokol (1982) insistent sur le rôle que jouent le système social et les valeurs culturelles dans la formation de l'événement entrepreneurial. A ce modèle, s'ajoute notamment celui connu sous le nom de la théorie de la transition entrepreneurial et dont les précurseurs sont Giacomini et al (2007) et Pour ces chercheurs, les influences des caractéristiques personnelles et de l'environnement sont aptes à définir l'intention entrepreneuriale des individus. S'agissant de ce qui transforme l'intention en action chez l'entrepreneur, les entretiens témoignent le fait que certains facteurs tant push que pull des motivations entrepreneuriales peuvent entraîner des changements positifs dans la vie des personnes handicapées. Il résulte de ces facteurs push et pull des motivations entrepreneuriales que certains facteurs peuvent être clairement identifiés comme appartenant à l'une ou l'autre tandis que d'autres semblent de nature plus ambiguë.

---

<sup>31</sup> Bernard est un entrepreneur handicapé auditif 8 (EH8).

<sup>32</sup> Eveline est un entrepreneur handicapé visuel 12 (EH12).

## **2- LES STRATEGIES ADOPTEES PAR LES ENTREPRENEURS HANDICAPES AUDITIF ET VISUELS POUR CONTOURNER LES OBSTACLES**

Outre les défis généraux auxquels tous les entrepreneurs font face lors du démarrage de leur entreprise, les entrepreneurs handicapés auditifs et visuels peuvent se retrouver confrontés à des obstacles spécifiques lors du lancement des activités entrepreneuriales. Certains de ces obstacles sont sans doute dus à des contraintes sociales structurelles qui limitent considérablement les opportunités de vie de certains groupes de personnes handicapées. Il sera question ici de ressortir les obstacles rencontrés par les entrepreneurs handicapés auditifs et visuels lors du démarrage de leur entreprise. Une fois les obstacles présentés nous allons montrer comment ces entrepreneurs handicapés auditifs et visuels ont fait pour palier ces obstacles.

### **2.1- Les freins à l'entrepreneuriat chez les entrepreneurs handicapés auditifs et visuels**

À travers notre enquête, nous avons constaté que les entrepreneurs handicapés auditifs et visuels font face à plusieurs contraintes lors du démarrage de leur entreprise. Les principaux obstacles rencontrés par ces entrepreneurs enquêtés sont présentés dans le tableau ci-dessous.

**Tableau n°9 : Les principales contraintes rencontrées par les entrepreneurs handicapés auditifs et visuels interrogés**

<b>Types de contraintes</b>	<b>Entrepreneurs handicapés auditifs</b>	<b>Entrepreneurs handicapés visuels</b>
Source de financement	✓	✓
Contraintes administratives	✓	✓
Discrimination	✓	✓
Absence d'accompagnement	✓	✓

**Source :** LEMOUGNA, analyse des données d'enquête, septembre-novembre 2021.

Le tableau nous montre que tous les entrepreneurs enquêtés ont déclaré qu'ils rencontrent plusieurs contraintes à savoir : les contraintes financières, administratives, les contraintes liées à leur handicap et aux multiples discriminations. Ces résultats nous montrent que la majorité des entrepreneurs handicapés de la ville de Yaoundé font face aux obstacles lors du démarrage de leurs activités.

## ✓ **Financement**

L'absence de financement est un obstacle très important affectant directement la croissance des entreprises. Les entrepreneurs handicapés auditifs et les entrepreneurs handicapés visuels éprouvent souvent des difficultés à financer leur entreprise en raison de ressources financières personnelles limitées, un problème en partie dû aux carences du système financier. Ceci s'explique par le fait que l'absence des établissements bancaires spécialisés dans l'octroi des crédits à ces structures ne favorise pas l'éclosion des créateurs de richesses.

*EH1 : puisque les banque octroi difficilement des credits aux entrepreneurs non handicapés, je n'ai pas pu obtenir un prêt en banque. J'ai été obligé de me lancer dans les activités generatrice de revenues afin d'ammassez suffissamment de capital pour la creation de mon etablissement. Cela n'aurait pas été possible sans l'aide de ma famille et des proches. Ma famille à grandement contribuer à ma réussite<sup>33</sup>.*

*EH3 : je n'ai pas reçu de l'aide de ma famille pour le demarrage de mon entreprise, et comme le prêt en banque était tres difficile, j'étais obligé de me battre de gauche à droite afin de realiser mes reves ...<sup>34</sup>*

*EH5 : ammasser du capital necessaire pour le démarage de mon etablissement n'a pas été facile. Ici au cameroun il est difficile d'obtenir des credits en banque et meme si la banque nous octroi un prêt les intérêts de remboursement sont très elevés. Raison pour laquelle aidé de mon copain et ma famille, j'ai pu mettre sur pied mon etablissement <sup>35</sup>*

## ✓ **Procedures administratives**

Il ressort des résultats des entretiens menés auprès des entrepreneurs handicapés auditifs et visuels que les procédures et formalités administratives de création des entreprises au Cameroun restent globalement contraignantes pour les opérateurs économiques et constituent un véritable blocage à la promotion et au développement de l'entrepreneuriat.

*EH1 : J'ai été confrontée tant bien que mal à de nombreux défis comme celui des démarches administratives. En effet, la constitution d'une Sarl se fait en plusieurs étapes sans compter des multiples déplacement à l'exemple des vas et viens que l'on subit lorsqu'on se retrouve dans un bureau administratif. De plus la lenteur de ces procedures administrative sont contraignantes <sup>36</sup>*

La création d'entreprise se caractérise donc par l'inadéquation en termes de temps de réponse entre l'urgence des besoins de l'entrepreneur et la longueur des délais d'obtention d'exécution des formalités administratives. Des reformes sont nécessaires dans ce sens afin de permettre un dynamisme économique et la liberté d'entreprendre.

---

<sup>33</sup>Djinga est un entrepreneur handicapé auditif 1 (EH1).

<sup>34</sup> Bertin est un entrepreneur handicapé visuel 3 (EH3).

<sup>35</sup> Nadia est un entrepreneur handicapé auditif 5 (EH5).

<sup>36</sup> Djinga est un entrepreneur handicapé auditif 1 (EH1).

Ces contraintes administratives ont pour effets négatifs de forcer les entrepreneurs à agir dans informel, c'est -à - dire, les conditions où les affaires ne paient aucune taxe et où la protection sociale n'est pas garantie. Par conséquent, les produits n'obéissent à aucune norme de qualité, les affaires ne peuvent pas obtenir de crédit bancaire ou recourir à la justice pour résoudre les contentieux.

### ✓ **Les discriminations**

Certains entrepreneurs interrogés se sont révélés être des entrepreneurs dans l'âme. Ainsi, ils ont d'abord cherché à se réinsérer dans le monde du travail en tant que salarié dans une entreprise avant d'envisager dans l'entrepreneuriat. Les personnes handicapées sont souvent sujettes aux discriminations et victimes de stéréotypes. De fait, lors des recherches d'emplois, certains chômeurs en situation de handicap se sont vus proposer des emplois sous qualifiés.

Il apparaît alors que la transition entrepreneuriale pour un travailleur handicapé qualifié sans emploi intervient comme le seul moyen d'obtenir un emploi à la hauteur de leurs compétences, de leurs savoir-faire et surtout à la hauteur de leur désir de travailler.

*EH2 et EH7 : Avec mon handicap, quand on voit les comportements des autres envers nous quand ils savent que vous avez un handicap, cela devient un véritable problème. Face à cela nous sommes considérés comme des êtres différents, mis à l'écart et donc exclus de la société<sup>37</sup>...*

Bien souvent les personnes non sensibilisées au handicap ou aux situations non « ordinaires » peuvent exprimer de la peur face à cette situation nouvelle, face à une situation qu'ils ne comprennent pas. Cette mise à l'écart due à la différence peut conduire à la création d'entreprise pour une personne handicapée.

### ✓ **Accompagnement dans votre activité**

Comme créer une entreprise n'est pas une chose aisée, tout comme la pérennité reste encore le résultat de plusieurs efforts et sacrifices organisés, nous voulons connaître la proportion des entrepreneurs enquêtés ayant bénéficiés d'un accompagnement par un professionnel d'entrepreneuriat ou d'un coaching dans l'exercice de son activité.

Ces entretiens nous donnent de constater que 1 seulement de nos enquêtés a estimé parfois bénéficiés d'un accompagnement tandis que 11 entrepreneurs ont affirmés n'avoir pas bénéficiés de l'accompagnement d'un expert dans l'exercice entrepreneuriale. Cependant ils reconnaissent avoir bénéficiés de l'aide de leur famille.

---

<sup>37</sup> Christine est un entrepreneur handicapé auditif 2 (EH2) et Moussa est un entrepreneur handicapé auditif 7 (EH7).

Ce résultat montre la négligence de l'accompagnement dans l'exercice des activités de la plupart des entrepreneurs handicapés auditifs et des entrepreneurs handicapés visuels dans notre pays en général et dans cette ville de Yaoundé en particulier surtout dans les activités du secteur tertiaire. En effet, plusieurs conseillers d'entreprise sont souvent réticents à recommander l'entrepreneuriat aux personnes handicapées en tant qu'option de carrière et tentent parfois activement de les en dissuader. Ce type d'attitude peut être la conséquence d'une compréhension inadéquate ou stéréotypée, par ces conseillers.

*EH2 : l'orsque j'aivais ammassé suffisamment de capital pour le démarrage de mon établissement, il a fallu ensuite demandé l'accompagnement d'un expert pour la réalisation de mon projet. Cet expert au lieu de m'encourager, s'est plutôt focalisé sur mon handicap pour me décourager. J'avais tellement mal lorsque l'exert m'a dit ceci : l'ntrepreneuriat est une activité difficile et vu ton handicap tu n'y arriveras pas, le mieux est de confier cela a un non handicapé.*

*EH6 : j'ai été choqué lorsque l'expert m'a dit ceci : j'ignorais que vous etiez une personne handicapée, la situation est tres complique en plus vous n'avez meme pas la vue, je vous conseille d'abandonner et d'aller dans un centre social pour vous faire prendre en charge<sup>38</sup>.*

## **2.2- Les strategies adoptés pour palier ces onstacles au quotidien**

En ce qui concerne les stratégies pour palier les obstacles à l'entrepreneuriat chez les entrepreneurs handicapés auditifs et visuels, il resort de lanalyse des histoires de vie que les entrepreneurs handicapés auditifs et visuels qui ont reussi ont toujours vécu dans un environnement spécifique. Cet environnement qui les a confrontés à des injustices, des difficultés particulières les a poussés à se décider de s'attaquer à ce problème pour repondre à leurs objectifs. Tous les entrepreneurs interrogés ont afirmé que la reussite de la mise sur pied de leur entreprise a été le résultat de leur labeur et du soutien de la famille.

En effet les entrepreneurs handicapés et visuels ont témoigné le fait qu'ils ont reçu non seulement l'aide de la famille mais, ils se sont aussi lancés à la recherche du capital de démarrage de leur entreprise. Ceci s'explique par les multiples activités génératrices de revenus qu'ils ont effectué dans leur vie, après un licenciement, le chômage ou une situation de marginalisation.

---

<sup>38</sup> Christine est un entrepreneur handicapé auditif 2 (EH2)

## Conclusion

Les histoires de vie des entrepreneurs handicapés auditifs et des entrepreneurs handicapés visuels entretenus montrent que le handicap est « *une réalité toujours stigmatisante* » de l'individu. Quelles que soient les stratégies de normalisation que mettent en œuvre les personnes handicapées auditives et les personnes handicapées visuelles pour gérer au quotidien le stigmate, la nouvelle manière de vivre à laquelle la société les contraint constitue toujours un ensemble d'actions et d'interprétations devant mener à la construction d'une nouvelle attitude. Dans les entretiens réalisés, les histoires de vie des entrepreneurs handicapés auditifs et visuels montrent que « *vivre avec le handicap* » constitue un fardeau dans la mesure où les rapports sociaux dans lesquels ils sont quotidiennement insérés, sont caractérisés par un effritement de liens de sociabilité. Ils suscitent toujours prudence et méfiance chez les autres. Dans le monde social, les attitudes discriminatoires et la stigmatisation peuvent provenir des membres de la famille, des employeurs, des collègues, des camarades et amis. On a généralement constaté que les problèmes posés par le handicap sont liés à la recomposition des rapports sociaux entre l'individu atteint et son entourage selon la théorie de Goffmann. On constate alors que La motivation de ces entrepreneurs handicapés auditifs et visuels est d'autant plus forte qu'ils veulent démontrer qu'ils ont une capacité à se surpasser ou tout du moins à réussir aussi bien que les autres.

## **CHAPITRE IV :**

### **L'IMPACT DE L'ENTREPRENEURIAT CHEZ LES ENTREPRENEURS HANDICAPES AUDITIFS ET VISUELS**

Au regard des entretiens réalisés, il semble exister autant de raisons de se lancer dans l'entrepreneuriat chez les personnes handicapées auditifs et visuels interrogés. Il se peut, comme l'indique la théorie push et pull ainsi que la théorie de l'avènement entrepreneuriale, que plusieurs raisons coexistent pour expliquer cette transition entrepreneuriale. C'est la raison pour laquelle, pour tenter d'établir une classification des motivations entrepreneuriales des personnes handicapées, nous avons fait le choix, dans ce travail de recherche, de nous focaliser sur l'argument le plus important aux yeux des personnes. Dans cette section, il s'agit d'analyser successivement les résultats auxquels nous sommes parvenu après l'entretien auprès des entrepreneurs handicapés auditifs et des entrepreneurs handicapés visuels.

#### **4- L'entrepreneuriat : quels impacts pour les entrepreneurs handicapés auditifs et visuels**

La création d'une entreprise est un parcours particulièrement complexe et difficile. Aussi, pour réussir, l'entrepreneur doit prendre le risque et faire preuve d'une persévérance particulière. Comme tout entrepreneur, les entrepreneurs handicapés auditifs et visuels contribuent à construire la société dans laquelle ils vivent par « la création d'entreprise, la création d'emplois, l'innovation, le développement de l'esprit d'entreprise dans la société. Ce qui nous intéresse plus particulièrement ici, c'est comment les entrepreneurs handicapés auditifs et visuels font pour palier les obstacles à l'entrepreneuriat grâce à leur esprit de créativité. Car, c'est une des modalités centrales de la construction de la société entrepreneuriale. Les entrepreneurs handicapés auditifs et visuels ont d'abord des compétences et les qualités qui constituent l'esprit d'entreprise. Or, la réussite des entrepreneurs handicapés auditifs et visuels n'est pas uniquement rattachée à leurs qualités personnelles. Elle implique la famille qui leur a donné naissance et la société dans laquelle ils puisent leur culture. Il s'agira pour nous ici de recourir les bienfaits de l'entrepreneuriat pour les entrepreneurs handicapés auditifs et visuels de la ville de Yaoundé.



## 4.1-L'entrepreneuriat une source de bonne qualité de vie

Les histoires de vie du parcours retracé lors des entretiens avec les entrepreneurs handicapés auditifs et visuels illustrent bien à la fois les difficultés que les personnes en situation de handicap peuvent rencontrer pour créer et développer leur entreprise, mais également la détermination et la volonté nécessaires pour aller au bout de la création de leur entreprise. Le tableau ci-dessous fait ressortir les effets positifs de l'entrepreneuriat pour les personnes handicapées auditifs et visuels.

### ✓ Effets positifs selon les enquêtés

**Tableau n°10 : Les effets positifs enregistrés après le choix entrepreneurial**

Entrepreneur	Effets positifs de l'entrepreneuriat
<b>EH1</b>	La décision d'une vie sans doute jamais prise sans l'amour de sa famille, sans son handicap. Son plaisir de former son entourage
<b>EH2</b>	Ses activités professionnelles lui donnent une image plus positive auprès de son entourage familial et social. Libre d'organiser son agenda
<b>EH3</b>	Epanouissement, gratification, sensations de liberté Plus d'autonomie, plus de liberté Plus calme, plus tranquille, plus serein Une meilleure confiance en lui Tourner à son avantage son handicap
<b>EH4</b>	Il se sent « <i>mieux aujourd'hui</i> ». Il explique cela par la fierté d'avoir essayé l'aventure dans l'entrepreneuriat.
<b>EH5</b>	Se sentir totalement libre de s'exprimer. Cette liberté a ainsi positivement influencé la reconnaissance entrepreneuriale aujourd'hui. Elle affirme que sa situation de handicap lui a permis d'obtenir plus de projets possibles. Plus épanouie aujourd'hui dans son rôle de dirigeante d'établissements
<b>EH6</b>	Elle se sent apaisé et dynamique. En ayant créé son entreprise, elle a retrouvé le plaisir de travailler. La liberté d'organiser son agenda est un plaisir qu'elle ne souhaite pas perdre aujourd'hui. Epanouissement, liberté, fierté d'entreprendre Plus d'assurance, plus sûre d'elle
<b>EH7</b>	la montée de la crise sanitaire actuelle n'a pas encore pu tuer en lui le don d'entreprendre. De ce fait EH7 continue à se battre pour la réalisation de son rêve à travers le travail dans plusieurs domaines afin de mieux s'enrichir, se former pour la réussite de son rêve, bien qu'il se sente discriminé en raison de son handicap.
<b>EH8</b>	Malgré les multiples obstacles auxquels il fait face quotidiennement du fait de son handicap, n'entend pas baisser les bras.
<b>EH9</b>	Fierté d'avoir tenté l'indépendance cependant, il est décidé à donner vie à ses rêves et se battra pour dur pour réussir.
<b>EH10</b>	Son souhait est de pouvoir un jour très proche de venir en aide aux autres ; d'être utile pour le développement de son pays.
<b>EH11</b>	<b>AUCUNE REPONSE MENTIONNEE !</b>
<b>EH12</b>	Il s'est lancé dans des activités génératrices de revenu afin de se former en connaissances et d'amasser suffisamment du capital pour l'entreprise qu'il souhaite créer.

Source : LEMOUGNA, analyse des données d'enquête, septembre-novembre 2021

Nous avons de nombreux éléments pour affirmer que l'entrepreneuriat est une solution adéquate pour le pays en général et les entrepreneurs handicapés auditifs et visuels en particulier. Les bienfaits vécus tels que la fierté d'avoir réussi, d'avoir essayé l'aventure, l'acquisition d'une image positive auprès de la société, sont autant d'arguments présentés par les entrepreneurs pour affirmer ne pas regretter d'avoir pris le risque de s'orienter dans l'entrepreneuriat et surtout pour la recommander aux autres personnes en situation de handicap qui pourraient s'interroger sur les bienfaits d'un tel choix. Les bienfaits sont tels qu'on peut relever un réel renouveau dans la vie des entrepreneurs.

## **Conclusion**

Au terme de ce chapitre, il convient de rappeler qu'un individu peut être motivé et désireux de démarrer une entreprise, mais se heurte parfois à de grands obstacles. Il ressort clairement de l'analyse des résultats que les travaux menés confirment la présence de nombreux obstacles auxquels font face les personnes handicapées dans leur élan entrepreneurial. En effet elles sont parfois freinées, particulièrement en raison d'un manque de financement dû principalement à la méfiance des banques et autres institutions financières ; à un environnement économique défavorable du fait de la présence du handicap et, à des difficultés administratives.

Bien que l'entrepreneuriat soit considéré comme l'une des meilleures voies d'insertion professionnelle des personnes handicapées sur le marché du travail, plusieurs obstacles empiètent sur leur motivation, les contraignant à ne pas convertir leur intention d'entreprendre en acte entrepreneurial. Il est donc crucial, de mettre en lumière les multiples actions que doivent mettre en œuvre différentes parties prenantes comme l'Etat, les associations des personnes handicapées et la société civile en vue de rendre attractif le tissu entrepreneurial. Cela serait incitatif pour que les personnes handicapées car, ils pourront se lancer dans la création d'entreprise, particulièrement dans un pays comme le nôtre où le taux de chômage de cette frange de la population est alarmant.

## **CONCLUSION GENERALE**

Au terme de ce modeste travail d'investigation, les motivations et finalité de l'entrepreneuriat chez les personnes handicapées transparaissent clairement. Tout au long de ce travail, nous avons proposé un éclairage théorique sur le concept d'esprit d'entreprise, d'entrepreneuriat et celui de l'entrepreneur dans le but de comprendre la dynamique entrepreneuriale chez les entrepreneurs handicapés auditifs et les entrepreneurs handicapés visuels.

La création d'entreprise résume et traduit la dynamique entrepreneuriale d'un pays en quête d'émergence. De ce fait, notre travail revêt un intérêt et un objectif sociologique. L'intérêt sociologique a consisté à décrypter une figure incontournable de l'économie et du travail qu'est l'entrepreneur en général et l'entrepreneur handicapé auditif et visuel en particulier. Il s'est agi dans ce travail de cerner les obstacles à la création des entreprises par les entrepreneurs handicapés auditifs et visuels en essayant de comprendre les facteurs, les motivations qui sont à l'origine de la création de leur entreprise. De même, l'objectif sociologique quant à lui, consistait à analyser l'esprit d'entreprise chez les entrepreneurs handicapés auditifs et visuels de la ville de Yaoundé. De ce fait la présente conclusion se propose donc de procéder à la vérification des hypothèses, aux enseignements tirés, avant de tableer sur l'utilité sociale de cette recherche sociologique.

D'entrée de jeu, la vérification des trois hypothèses spécifiques consiste à évaluer si les hypothèses formulées dans le cadre de ce présent travail ont été confirmées ou infirmées.

### **Hypothèse spécifique 1**

Les motivations de choix à l'option entrepreneuriale comme activité génératrice de revenu chez les personnes handicapées auditifs et visuels peuvent être la montée du chômage, l'importance de réaliser un rêve, de faire évoluer les mentalités, le milieu familial, le désir d'indépendance et d'épanouissement. Malgré l'arsenal juridique et institutionnel dédié au handicap au Cameroun, les personnes handicapées continuent de souffrir de discriminations et de violences au sein de la société (Etongué, 2007). L'auteur montre en effet à partir de la situation de vie quotidienne comment une majorité de ces personnes sont stigmatisées, écartées, ne bénéficient pas d'une vie sociale et professionnelle satisfaisantes. Sur la base des recherches documentaires et des investigations de terrain, le chercheur s'est retrouvé face à une population d'entrepreneurs handicapés auditifs et visuels qui pouvait présenter plusieurs sources de motivations qui expliquent leur choix entrepreneurial.

D'après les résultats des entretiens, tous les entrepreneurs ayant réussi ont été motivés par des facteurs tant « push » que « pull » lors de ce passage. De ce fait, il ressort que le chômage vécu par une majorité de nos entrepreneurs handicapés auditifs et visuels dans leur passé professionnel est identifié dans la littérature comme une source de motivation négative à leur passage dans l'entrepreneuriat. Cela a pu se révéler empiriquement comme un « facteur chance » pour opérer un tel passage afin de réaliser un rêve ou de vivre professionnellement une passion. Le chômage a également pu agir sur les entrepreneurs handicapés au même titre que la survenance du handicap ; comme un agent révélateur de l'esprit entrepreneurial. Les entrepreneurs en situation de handicap ont pu interprétés le chômage comme un signe que le moment d'entreprendre était venu.

Certains ont indiqués que leur volonté de créer leur entreprise datait de nombreuses années. Cette volonté a d'ailleurs toujours existé chez certains. C'est ce que nous qualifions « d'entrepreneurs dans l'âme ». Pour ce type d'entrepreneurs handicapés, nous comprenons que le handicap n'a aucune place dans la motivation à créer son entreprise. Seule la volonté d'entreprendre a été une source de motivation entrepreneuriale.

D'autre ont révélé que leur motivation aux choix entrepreneurials a été fondée sur des motifs exclusivement liés à leur situation de handicap. Ainsi, nous retrouvons des motivations liées à la personnalité de l'entrepreneur. Le futur entrepreneur handicapé peut décider de s'orienter dans l'entrepreneuriat dans le but de venir en aide aux personnes handicapées. Ces entrepreneurs ont affirmé avoir un désir accru d'utiliser leur propre handicap pour améliorer la vision négative ou erronée portée par le grand public sur le handicap. Cela s'explique par la volonté exprimée de continuer à exister socialement et ainsi de refuser de se cantonner à la vision de la personne handicapée au chômage qui va profiter du système.

Il est aussi à noter que le cadre familial dans lequel les entrepreneurs handicapés auditifs et visuels ont été élevé forme un milieu qui semble constituer un élément important, voire décisif, dans l'émergence de l'idée d'entreprendre. En effet, la majorité des entrepreneurs ont affirmé que les relations familiales et personnelles sont à l'origine de l'idée de la création de leur entreprise. En effet, le fait de disposer d'un entourage entrepreneurial constitue des opportunités non négligeables de recevoir des conseils ou de s'imprégner du métier de dirigeant. A travers nos entretiens, la plupart des entrepreneurs ont été influencés par leurs parents et sont issus d'un entourage entrepreneurial, ce qui confirme notre hypothèse.

## **Hypothèse spécifique 2**

Les stratégies développées par les entrepreneurs handicapés auditifs et visuels pour contourner ces obstacles peuvent être la recherche en ressources, en capital et en travail nécessaire pour atteindre les objectifs.

Les résultats relevés dans les entretiens réalisés montrent qu'il s'agit ici d'une population au passé professionnel parfois complexe et semé de changements professionnels réguliers pour certaines personnes handicapées. Il n'est pas rare que leur parcours professionnel oscille entre divers postes générateurs de revenu, une période de chômage puis un passage dans l'entrepreneuriat. Tout ceci afin de saisir les opportunités permettant d'amasser suffisamment du capital, de mieux développer leur compétences et connaissance dans le domaine, de mieux se préparer pour le démarrage et la gestion de leur entreprise, malgré les multiples discriminations auxquelles ils sont confrontés. Les entrepreneurs handicapés auditifs et visuels ont donc pris le risque de se lancer en affaire, c'est-à-dire qu'il n'y a aucune garantie de ce qu'ils vont recevoir d'après leur décision d'entreprendre « *celui qui assume le risque de l'incertain s'engage fermement envers tiers* » (Boutiller, Uzunidis, 1995, p.17). Il est créatif et innovateur, il accepte un risque plus important dans la mesure où il essaie de maximiser la création de valeur avec le moins de ressources possibles. Bouchikhi (1990) rappelle que si le créateur d'entreprise réussit, c'est parce qu'il sait réunir les ressources nécessaires pour la réalisation de son entreprise. Pour lui, l'entrepreneur ne peut pas réussir seul et isolément, mais il appartient à un milieu qui le fait évoluer, en lui fournissant tous les moyens matériels et immatériels nécessaires pour l'entreprise (hypothèse confirmée).

## **Hypothèse spécifique 3**

Les impacts de l'entrepreneuriat sur les conditions de vie des personnes handicapées auditives et visuelles est que : L'entrepreneuriat génère un nombre considérable d'emplois, il offre une grande satisfaction du personnel au travail, il offre une liberté d'expression, la tranquillité d'esprit, une bonne image des entrepreneurs handicapés, etc.

Les résultats de terrain ont révélé que l'impact de l'entrepreneuriat sur les conditions de vie des entrepreneurs handicapés auditifs et des entrepreneurs handicapés visuels nécessitait la prise en compte à la fois du handicap des entrepreneurs mais également de leur qualité de vie ressentie au quotidien. En effet, que leur handicap soit jugé meilleur, équivalent ou pire, ces entrepreneurs prêtent davantage d'intérêt à leur qualité de vie ressentie. En effet, d'une manière générale, leur qualité de vie est bien meilleure que durant leur inactivité ou leur salariat quel que soit la gravité de leur handicap. En effet, lorsque la question des effets bénéfiques ressentis

après qu'ils se soient orientés dans l'entrepreneuriat a été posée, des notions telles que : la sensation de liberté, d'épanouissement personnel, la liberté de s'exprimer librement, d'organiser son agenda, une image positive des personnes handicapées, une reconnaissance professionnelle ressortent de manière constante du terrain. Ainsi, ces résultats sont cohérents avec l'état de la littérature qui tend à prouver que l'entrepreneuriat offre une meilleure gestion du handicap et du travail (Pagan, 2009), une meilleure estime de soi (Doyel, 2002) (hypothèse confirmée).

De ce qui précède, on peut affirmer que l'hypothèse principale du présent travail est totalement vérifiée, compte tenu du fait que les trois hypothèses spécifiques qui la sous-tendaient ont été confirmées.

Au-delà de la vérification des hypothèses, nous pouvons conclure que la création d'entreprise dans la ville de Yaoundé est la synthèse d'un engagement individuel et d'un environnement qui peut être favorable à l'entrepreneuriat. Elle est la résultante d'un ensemble de facteurs liés à l'environnement immédiat de l'entrepreneur à travers les relations familiales, amicales et professionnelles.

L'acte d'entreprendre n'est aussi simple, surtout ici au Cameroun, d'après les entrevues menées avec les entrepreneurs handicapés auditifs et visuels. Plusieurs contraintes qui entravent leur processus entrepreneurial rendent la durée de création de leur entreprise plus longue, ces contraintes peuvent même aller jusqu'à les pousser à abandonner. Les principaux obstacles de l'entrepreneuriat en dehors de nombreuses discriminations et d'exclusion de la personne handicapée sur le marché du travail sont principalement d'ordre financier (rigidité des banques) et administratif (complexité et lenteur des procédures administratives). En effet, les mêmes contraintes ont été soulevées par les entrepreneurs handicapés auditifs et visuels de la ville de Yaoundé. Les principales propositions avancées par les entrepreneurs handicapés auditifs et visuels enquêtés sont :

**Les associations des personnes handicapées gagnerait à :**

- ❖ sensibiliser les personnes handicapées sur l'importance de l'entrepreneuriat pour le développement du pays ;
- ❖ sensibiliser davantage leurs pairs sur les opportunités offertes par l'Etat à travers divers programmes, ainsi que l'environnement juridique.

### **La Société Civile quant à elle gagnerait aussi à :**

- ❖ éviter toute forme de stigmatisation et discrimination négative ;
- ❖ Adopter une attitude plus humaniste à l'endroit des personnes handicapées ;
- ❖ oeuvrer pour une société inclusive ;
- ❖ développer des compétences entrepreneuriales ;
- ❖ garantir l'accessibilité et la disponibilité des aides financières existantes aux personnes handicapées. Cela implique de garantir la disponibilité d'informations sur les sources de financement dans des formats accessibles, mais aussi de s'assurer que les programmes de financement n'exercent aucune discrimination fondée sur le handicap ;
- former les entrepreneurs handicapés sur les procédures administratives.

Il est donc essentiel d'éduquer les entrepreneurs handicapés auditifs et visuels sur l'importance de la tenue de leurs livres et leur faciliter l'accès à la formation dans ce domaine. De plus, les personnes handicapées ont besoin d'être mieux informées par rapport à la politique d'impôts afin de mieux comprendre les bases de calcul.

### **Les pouvoirs publicent pourraient à leur niveau,**

- ❖ veiller davantage à l'application des instruments juridiques en faveur de l'entrepreneuriat des personnes handicapés, notamment la loi N°2010/002 du 13 avril 2010 ;
- ❖ Introduire lors du passage des informations et de la communication, les sous-titrages et langue des signes pour les personnes handicapées auditives, le braille pour les personnes handicapées visuelles ;
- ❖ veiller au respect et à l'application de la Convention relative aux droits des personnes handicapés ;
- ❖ accroître la faisabilité de l'entrepreneuriat ;
- ❖ promouvoir la faisabilité de l'entrepreneuriat des personnes handicapées permettra de mieux faire connaître l'entrepreneuriat en tant qu'activité professionnelle potentielle non seulement pour les personnes handicapées, mais aussi pour d'autres qui les soutiennent activement ;
- ❖ développer des technologies inclusives en entrepreneuriat et rendre les applications plus simples à utiliser pour les personnes handicapées et aussi mettre des formateurs des applications technologique à la disposition des personnes handicapées ;



- ❖ faciliter l'acquisition des compétences entrepreneuriales requises par les personnes handicapées. L'une d'elles consiste à proposer aux personnes handicapées auditives et visuelles un soutien plus important au sein du système éducatif ;
- ❖ évaluer le potentiel commercial des individus, s'assurer de la faisabilité de leur idée d'entreprise, combler leurs lacunes en matière de compétences et de connaissances par le biais de l'éducation, de formations et d'un soutien technique dans le domaine commercial, soutenir le développement d'un plan d'affaires réaliste et soutenir des ajustements une fois l'entreprise lancée ;
- ❖ développer les politiques d'accompagnements et suivi des entrepreneurs handicapés auditifs et visuels ;
- ❖ la poursuite du plaidoyer auprès de toutes les Administrations publiques et privées, des partenaires au développement et de la société civile en vue de la prise en compte effective de l'approche handicap et vulnérable dans les politiques, programmes et projets y compris dans le Document de Stratégie pour la Croissance et l'Emploi (DSCE) et la Vision volontariste de développement du Cameroun à l'horizon 2035 ;
- ❖ Le renforcement du cadre juridique et institutionnel de protection et de promotion des personnes handicapées;
- ❖ lutter contre les discriminations ;
- ❖ mettre en place des campagnes de sensibilisation voire de lutte contre ces discriminations affectantes presque toutes les sphères publiques et privées des personnes en situation de handicap ;
- ❖ promouvoir l'entrepreneuriat par le biais de prix prestigieux à l'intention des entrepreneurs handicapés. Cela permettrait de réduire les discriminations et de reconnaître publiquement leur succès. En outre, dans certains cas, des récompenses financières sont offertes afin de soutenir le développement plus avant des activités. Ces prix constituent également un moyen efficace d'attirer l'attention des médias et, ce faisant, de mettre en valeur des exemples de réussite, de sensibiliser le public au potentiel que représente l'entrepreneuriat.

Si le secteur privé est accepté comme acteur de croissance pour le pays, alors il faut mettre fin aux pratiques discriminatoires qui le concernent, qui existent dans l'accès aux ressources de production, financières et matérielles. Ceci sans oublier de citer la pression bureaucratique qui selon le sociologue américain Robert King Merton engendre des effets pervers. Nous souhaitons que ce travail, à travers ce modeste mémoire, contribuera dans le domaine de la recherche sur l'entrepreneuriat et apportera une goutte de connaissance dans la mer que représente ce champ de recherche.

## **BIBLIOGRAPHIE**

## 1. OUVRAGES GENERAUX

**Abric J.C.** (ed.), 1994, *Pratiques Sociales et représentations*, Paris, PUF.

**Fischer G. N.**, 1996, *les concepts fondamentaux de la psychologie sociale*, Paris, 2<sup>ème</sup> édition, Dunod.

**Fortin M.-F.**, 1996, *le processus de la recherche : de la conception à la réalisation*, Mont Royal, Décarie édition.

**Grawitz M.**, 1996, *Méthodes en sciences sociales*, Paris, Dalloz.

**Hughes, E.-C.**, 1996, *Le regard sociologique : Essais choisis* (Textes rassemblés et présentés par J-M Chapoulie). Paris, France : École des hautes études en sciences sociales.

**Loubet Del Baye J.L.**, 2000, *Initiations aux méthodes des sciences sociales*, Paris, l'Harmattan.

**Loubet Del Baye J.L.**, 1940, *Initiation aux méthodes de sciences sociales*, Paris, Montréal, L'Harmattan.

**Quivy R. et Luc Van Campenhoudt**, 2012, *Manuel de Recherche en Sciences Sociales*, 5eme édition, Paris, Dunod.

## 2. OUVRAGES SPECIALISES

**Berger B.**, 1993, *Esprit d'entreprise, cultures et sociétés*, Paris, PUF.

**Boutillier S. et Uzunidis D.**, 1995, *L'entrepreneur, une analyse socioéconomique*, Economica, Paris.

**Boutillier S. et Uzunidis D.**, 1999, *La légende de l'entrepreneur. Le capital social, ou comment vient l'esprit d'entreprise* », Paris, La Découverte et Syros.

**Boutillier S et Uzunidis D.**, 2006, *L'aventure des entrepreneurs*, édition Studyrama.

**Berger B.**, 1993, *Esprit d'entreprise, cultures et sociétés*, Paris, PUF.

**Boylan A. et Burchardt T.**, 2003, *Barriers to self-employment for disabled people*, London, UK: SBS Research & Evaluation.

**Capron H.**, 2009, *Entrepreneuriat et création d'entreprises, facteurs déterminants de l'esprit d'entreprise*, Paris, de Boeck supérieur.

**Cote M. et Hafsi T.**, 2000, *Le management aujourd'hui, une perspective nord-américaine*, les presses de l'université LAVAL, ECONOMICA.

**Fayolle A.**, 2005, *Introduction à entrepreneuriat*, Paris, Dunod.

**Fayolle A.**, 2004, *Entrepreneuriat : apprendre à entreprendre*, Paris, DUNOD.

**Gooffman. E.**, 1963, *Stigmates, les usages sociaux des handicaps*, Paris, Edition de Minuit, (édition revue, 1996).

**Henri Teko Tedongmo**, 2017, *Sociologie de l'entrepreneuriat : fondement épistémologique*, french edition.

**Hernandez. E-M.**, 1999, *le processus entrepreneurial, vers un modèle stratégique d'entrepreneuriat*, Paris, l'Harmattan.

**Hernandez. E-M.**, 2001, *l'entrepreneuriat, approche théorique* », France, l'Harmattan.

**Jarniou.C, BoutilleR.S, Fayolle.A.**, 2008, sous la direction de Godefroy KIZABA, « *Entrepreneuriat et accompagnement : outils, actions et paradigmes nouveaux* », édition, Paris, Harmattan.

**Janssen.F.**, 2009, *Entreprendre : une introduction à l'entrepreneuriat* », édition de Boeck, Paris.

**Julien. P-A, Marchesnay. M.**, 1996, *l'entrepreneuriat* », édition Economica, Paris.

**Sabine Bessière**, 2015, *Accessibilité et handicap*, pages 133 à 153.

**Verstraete T.**, 2000, *Histoire d'entreprendre : les réalités de l'entrepreneuriat* », Editions EMS,.

**Verstraete, T.** (2001). *Entrepreneuriat : modélisation du phénomène*. *Revue de l'Entrepreneuriat*, 1(1), p.5–23.

**Wtterwulghe Robert**, 1998 « *la P.M.E : une entreprise humaine* », Boeck université, Paris-Bruxelles,.

### **3. RAPPORTS ET ARTICLES SCIENTIFIQUES**

**A. Jacquard**, *Éloge de la différence*, Paris, Le Seuil, 1978.

**Albert P., Fayolle, A., Marion, S.**, 1994, *L'évolution des systèmes d'appui à la création d'entreprise*, *Revue Française de Gestion*, n° 101, pp. 100-112.

**Alvarez, S. A., et Barney, J., B.**, 2013, *Entrepreneurship and Epistemology: The*

Philosophical Underpinnings of the Study of Entrepreneurial Opportunities, *The Academy of Management Annals*, 4(1), p. 557- 583.

**Anadon Marta**, 2006, La recherche dite « qualitative » : de la dynamique de son évolution aux acquis indéniables et aux questionnements présents », in *Recherches qualitatives*, no 1, Vol 26, p. 5-31.

**Arthur O'Reilly**, 2007, The right to decent work of persons with disabilities, ILO Geneva.

**Arlotto J., et al.**, 2000, *Comment les entrepreneurs perçoivent l'efficacité des structures d'accompagnement ?* Gestion 2000, nov. /déc. 2012, Vol. 29 Issue 6, p.31-43. 13p.

**B. Antonic**, 2003, "Risk Taking in Intrapreneurship: Translating the Individual Level of Risk Aversion into the Organizational Risk Taking", *Journal of Enterprising Culture*, 11(1), march, pp1-23

**Bellanca, S. & Colot, O.** (2014). Motivations et typologies d'entrepreneurs, une étude empirique belge. *La Revue des Sciences de Gestion*, 2(266), 63-74.

**Benz, M. & Frey, B. S.** (2003). The value of autonomy; evidence from the self-employed in 23 countries (Working Paper N° 173). Retiré de Institute for Empirical Research in Economics, University of Zurich.

**Benz, M. & Frey, B. S.** (2004). Being independent raises happiness at work. *Swedish Economic Policy Review*, 11, 95-134.

**Boutillier.S**, 1996, l'entrepreneur dans la théorie économique », *Problèmes économiques*, n°2482.

**Boutillier.S, Uzunidis.D**, 2002, quelle est l'utilité marginale de l'entrepreneur ? , problème économique, N°2742.

**Cardon, M. S., Wincent, J., Singh, J. & Drnovsek, M.**, 2005, Entrepreneurial Passion: The Nature of Emotions in Entrepreneurship. *Academy of Management Proceedings*, 1, G1–G6.

**Carrasco, R.**, 1999, Transition to and from self-employment in Spain: an empirical analysis. *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 61(3), 315-341.

**Carrasco, R. & Ejrnæs, M.**, 2012, Labor market conditions and self-employment: A Denmark-Spain comparison. *IZA Journal of Labor Policy*, 1(1), 1–13.

**Couteret P.**, 2010, « *Peut-on aider les entrepreneurs contraints ? Une étude exploratoire*

»,Revue de l'Entrepreneuriat, vol. 9, n° 2.

**D'andria, A. & Gabarret, I.**, 2016, Femmes et entrepreneurs : trente ans de recherches en motivation entrepreneuriale féminine. *Revue de l'Entrepreneuriat*, 15(3-4), 87-107.

**David, A.** (1999, Mai). Logique, épistémologie et méthodologie en sciences de gestion.

Communication présentée à la Conférence de l'AIMS.

**Debray, C., Fournier, C., Paradas, A. & Torres, O.** (2014, Octobre). Le lien entre le sentiment de cohérence, le stress et la santé chez le dirigeant de PME : résultats d'étude. Communication présentée au 12ème congrès international francophone en entrepreneuriat et PME, Agadir.

**DiFranco, E., Bressi, Sara K., Salzer, Mark S.**, «*Understanding consumer preferences for communication channels to create consumer directed health promotion efforts in psychiatric rehabilitation settings.*» *Psychiatric rehabilitation journal* 29(4): 251-257, 2006.

**Douglas, E.J. & Shepherd, D.A.** (2002). Self-employment as a Career Choice: Attitudes, Entrepreneurial Intentions, and Utility Maximization. *Entrepreneurial Theory and Practice*, 26(3), 81-90.

**Doyel, A. W.** (2002). A realistic perspective of risk in self-employment for people with disabilities. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 17(2), 115-125.

**Eriksson, M. & Lindström, B.** (2007). Antonovsky's sense of coherence scale and its relation with quality of life: a systematic review. *Journal of Epidemiology Community and Health*, 61, 938-944.

**Fayolle, A., Barbosa, S. D., & Kickul, J.** (2008). Une nouvelle approche du risque en création d'entreprise. *Revue française de gestion*, 185(5), p.141-159.

**Fayolle, A., & Verstraete, T.** (2005). Paradigmes et entrepreneuriat. *Revue de l'Entrepreneuriat*, 4 (1), p.33-52.

**Gomez-Breysse, M.** (2016). L'entrepreneur « lifestyle ». *Revue de l'Entrepreneuriat*, 15(3-4), 231-256.

**I. C. MacMillan, R. G. McGrath, S. Scheinberg**, 1992, "Elitists, risk-takers and rugged individualists? An exploratory analysis of cultural differences between entrepreneurs and nonentrepreneurs", *Journal of Business Venturing*, Vol 7, pp115-135.

**Jodelet D.**, 1991, *Les représentations Sociales*, (Ed), directeur d'études à l'école des hautes études en sciences sociales, Collection Sociologie d'aujourd'hui, Paris, PUF, pp. 187 – 203.

**Jodelet D. :**

- 1984, « Représentations sociales : phénomènes, concepts et théories », In Moscovici S., *psychologie sociale*, Paris, PUF, pp. 357 – 378.
- 2006, « Culture et pratique de santé », in *Nouvelle revue de psychosociologie*, n°1, Paris, PUF, pp. 219-239.

**Howkins**, 2001, "The Creative Economy: How People Make Money from Ideas", London: Penguin

**Kingsley Ighobor**, 2017, Les jeunes ont besoin d'opportunités pour montrer leurs talents.

**M. A. Griffin**, 2007, "Specifying organizational contexts: systematic links between contexts and processes in organizational behavior", *Journal of Organizational Behavior*, 28(7), pp859–863

**Marco Mbilla**, 2016, L'épineuse question de l'emploi des jeunes au Cameroun.

Messeghem K. et Sammut S. « *Accompagnement du créateur : de l'isolement à la recherche de légitimité.* », *Revue de l'Entrepreneuriat* 1/2010 (Vol. 9), p. 82-107.

**Rosine Ntsama**, 2012, Les jeunes et la gestion du handicap en république du Cameroun. Entre modernité et tradition, p. 183-199

**Shane, S**, 2009, *Why encouraging more people to become entrepreneurs is bad public policy* », *Small Business Economics*, vol. 33, p.141-149.

**Shapiro, A. et Sokol L.**,1982, « *The Social Dimension of Entrepreneurship*, In : *The Encyclopedia of Entrepreneurship* », in C. A. Kent, D. L. Sexton and K. H. Vesper (éds.), *Encyclopedia of Entrepreneurship*, Prentice Hall.

**Siegel, D.**, 2006, *Quelles stratégies pour améliorer l'accompagnement du créateur d'entreprise ?* » *La Revue des Sciences de Gestion, Direction et Gestion*, n°219, maijuin 2006, p.35-46.

**Willaye, E. Magerotte, G**, *Évaluation et intervention auprès des comportements défis, déficience intellectuelle et autisme.* Louvain-La-Neuve : Editions de Boeck. 2ème éd. 2014.

#### **4. MEMOIRES ET THESEES**

**Nasroun.N**, 2011, *Dynamique entrepreneuriale des PME dans la wilaya de Bejaia* », mémoire de magister en Sciences de gestion, Université de Bejaia.

**Aloys Mahwa**, 2007, l'impact de l'auto emploi sur la pauvreté et le chômage au Cameroun  
**DIF. A**, « L'entrepreneuriat féminin, cas de la wilaya d'Oran », Mémoire de magister en Sciences Commerciales, Université d'Oran, 2010.

**Charle Emmanuel Mouté Nyokon**, 2021, Handicap et vulnérabilité sociale et sexuelles en contexte urbain et africain, cas de la ville de yaoundé au Cameroun, Thèse de doctorat et de sociologie, démographie.

**Emin Sandrine**, 2003, l'intention de créer une entreprise des chercheurs publics : le cas Français », Thèse de doctorat en sciences de gestion, Université Pierre Mendès, France, Novembre.

**Etongué Mayer E. J**, 2007, Etude sur les droits des personnes handicapées au Cameroun. L'Union Africaine des Aveugles (UAFA) et l'Association Nationale des Aveugles du Cameroun (ANAC). Dans cette étude, l'auteur montre que malgré l'arsenal juridique et institutionnel dédié au handicap au Cameroun, les personnes en situation de handicap souffrent de discriminations et de violences au sein de la société. L'auteur montre en effet à partir de situations de vie quotidienne comment une majorité de ces personnes sont stigmatisées, écartées, ne bénéficient pas d'une vie sociale et professionnelle satisfaisantes. Cependant, d'autres personnes en situation de handicap, et grâce à leurs propres capacités, sont capables de mener une vie normale en dehors de toute discrimination ou stigmatisation.

**Henni Mustapha**, « Les entrepreneurs de TPE dans la wilaya d'Oran », Mémoire de magister en Management des entreprises, Université d'Oran, 2012.

**Tounés.A**, 2003, L'intention entrepreneuriale », Thèse pour le doctorat en Sciences de Gestion, Université de Rouen.

## 5. JOURNAUX ET AUTRES DOCUMENTS

**Association vaincre le handicap**, 2012, La Formation Professionnelle, l'Emploi et le Chômage chez les personnes Handicapées.

**Adephan**, 2029 Cameroun, 03 Décembre Des personnes handicapées dans une usine brassicole.

**Enabled4Enterprise** ,2008, «Barriers and Opportunities: Equipping the Enterprise Sector to Deliver "Disability Smart" Services».

**East Midlands Development Agency (EMDA)** (2009), «Scoping Study into the Business Support Needs of Enabled4Enterprise.



**Lacaze, L.**, 2008, . La théorie de l'étiquetage modifiée, ou l'« analyse stigmatique » revisitée. Nouvelle revue de psychosociologie, (5), 183-199. <http://dx.doi.org/10.3917/nrp.005.0183>.

**Ministère des affaires sociales.** (2010). Arrêté n°2010/0011/A/MINAS du 27 août 2010 Portant cahier des charges précisant les conditions et les modalités techniques des compétences transférées par l'État aux communes en matière d'attribution des aides et des secours aux indigents et aux nécessiteux. Yaoundé, Cameroun : Ministère des affaires sociales. 8 pages.

**Organismes des Nations Unies,** 2017, La pauvreté accentuée des personnes handicapées et des autres groupes vulnérables au cœur des débats de la Commission du développement social Solidarite des Personnes Handicapees pour le Developpement (SOPHAD), 2015 to PNUD Cameroun, 29 May .

**Stanley Kwenda, 2010,** Le combat des handicapés africains, **Afrique Renouva**

## **6. DECRETS, ARRETES, ARTICLES, LOIS ET CONVENTIONS**

**La convention relative aux Droits des Personnes Handicapées** 2006, le Protocole Facultatif se rapportant à la Convention relative aux Droits des Personnes Handicapées 2006.

**La Convention 159 et la Recommandation n°168** de l'Organisation Internationale du travail, relatives la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées du 20 juin 1985.

**Loi no 2010/002 du 13 avril 2010** portant protection et promotion des personnes et l'élaboration de la monographie sur les métiers accessibles aux personnes handicapées par type de déficience.

**Loi n° 83-13 du 21 juillet 1983** relative à la protection des personnes handicapées. (1983).

Repéré :<https://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?referer=https://www.google.com/&httpsredir=1&article=1051&context=gladnetcollect>. 3 pages.

à <http://www.cvucucc.com/minat/textes/13.pdf>. 13 pages. Lorenzi.

## **7. WEBOGRAPHIE**

- <https://www.Petite-entreprise.Net>. P-3741-136-61— Html.
- <https://www.anse.org.dz> [www.apce.com](http://www.apce.com).
- <https://www.création-entreprise.fr>.
- <https://www.doingbusiness.org>.

- [https://www.wikiberal.org/wiki/Esprit\\_d%27entreprise](https://www.wikiberal.org/wiki/Esprit_d%27entreprise).
- <https://www.dynamique-mag.com/article/entrepreneurs-handicapes-ont-reussi.8005>.
- [https://www.wikiberal.org/wiki/Esprit\\_d%27entreprise](https://www.wikiberal.org/wiki/Esprit_d%27entreprise).
- <https://www.docstore.ohchr.org>.
- <https://www.iecd.org>.
- <https://www.iecd.org>.
- **OMS** (2019). *Rapport mondial sur le handicap*. Genève. Disponible sur le site [http://www.who.int/disabilities/world\\_report/2011/report.pdf](http://www.who.int/disabilities/world_report/2011/report.pdf).
- **Oison, P.D. et Bosserman, D.A.** (1984). Attributes of the entrepreneurial type. *Business Horizons*, 27(3), p. 53-56. <http://dx.doi.org/10.3917/nrp.005.0183>.
- **237online.com/** Vers un cadre juridique pour la protection et la promotion des personnes handicapées.

## **ANNEXES**

## ANNEXE N°1 : Attestation de recherche

RÉPUBLIQUE DU CAMEROUN

Paix – Travail – Patrie

\*\*\*\*\*

UNIVERSITÉ DE YAOUNDÉ I

\*\*\*\*\*

FACULTÉ DES ARTS, LETTRES  
ET SCIENCES HUMAINES

\*\*\*\*\*

DÉPARTEMENT DE SOCIOLOGIE

\*\*\*\*\*

BP : 755 Yaoundé

Siège : Bâtiment Annexe FALSH-UYI, à côté AUF

E-mail : [depart.socio20@gmail.com](mailto:depart.socio20@gmail.com)



REPUBLIC OF CAMEROON

Peace – Work – Fatherland

\*\*\*\*\*

THE UNIVERSITY OF YAOUNDE I

\*\*\*\*\*

FACULTY OF ARTS, LETTERS  
AND SOCIAL SCIENCES

\*\*\*\*\*

DEPARTMENT OF SOCIOLOGY

\*\*\*\*\*

### ATTESTATION DE RECHERCHE

Je soussigné, Professeur **LEKA ESSOMBA Armand**, Chef de Département de Sociologie de l'Université de Yaoundé I, atteste que l'étudiant **LEMOUGNA MALONFO Léonie**, Matricule **14M056**, est inscrite en Master II, option Population et développement. Elle effectue, sous la direction du Docteur **TEDONGMO TEKO Henri**, un travail de recherche sur le thème : *«L'esprit d'entreprise chez les personnes handicapées auditives et visuelles à Yaoundé»*.

Je vous serais reconnaissant de lui fournir toute information non confidentielle, susceptible de l'aider dans cette recherche.

En foi de quoi, la présente attestation lui est délivrée pour servir et valoir ce que de droit.

Fait à Yaoundé, le 24 MARS 2021

**Le Chef de Département**

**Pr Armand LEKA ESSOMBA**  
Maître de Conférences

**ANNEXE N°2 : Questionnaire destine aux entrepreneurs handicapés auditifs et visuels  
de la ville de yaounde**

Monsieur/Madame

Cette recherche est menée dans le cadre du programme de Master 2 Recherche à Vocation Professionnelle en Management des Projets de Développements à la faculté des Arts, Lettres et Sciences Humaines de l'Université de Yaoundé 1.

Concernant la problématique de La place de l'entrepreneuriat chez les entrepreneurs handicapés auditifs et visuels dans la ville de Yaoundé, nous vous prions de bien vouloir répondre à ce guide d'entretien. Les informations recueillies auront une finalité strictement scientifique et l'anonymat de l'entrepreneur et de l'entreprise sera sauvegardé. Vos réponses au guide d'entretien ci-inclus nous seront d'une aide précieuse pour mieux comprendre la dynamique entrepreneuriale chez les entrepreneurs handicapés auditives et visuelles et les conditions d'apparition de ce dernier. L'objectif vise à comprendre les facteurs qui explique le dynamisme entrepreneurial chez les personnes handicapées auditives et visuelles à l'origine de la création d'entreprises dans la ville de Yaoundé.

NB : Mettez une croix dans la case appropriée ou remplissez les espaces ci-joints. Certaines questions admettent plusieurs possibilités de réponses.

**Réalisée par** : LEMOUGNA MALONFO Léonie

**Encadré par** : Dr. Henri TEKONGMO

❖ Identification de l'entrepreneur :

1 - Sexe :

Homme

Femme

2 – quel est votre age et statut matrimonial ?

3- quel est votre niveau d'instruction ?

-Sans instruction

--Primaire

-Moyen

-Secondaire

-Autre précisez

❖ LES MOTIVATION DE L'ENTREPRENEUR

4- Pourquoi êtes-vous devenus entrepreneurs ?

5-comment avez-vous commencé dans l'entrepreneuriat ?

6-Quel est le nom de votre entreprise ?

7- Où est située votre entreprise ?

8-Quelles ont été les difficultés, les contraintes rencontrées au début de la mise sur pied de votre entreprise ?

-Contraintes administratives

-Le foncier industriel

-Source de financement

-Manque de main d'œuvre qualifiée

-Fiscalité et charges sociales

-L'accès aux sources d'énergie (gaz, électricité et eau)

Autres (précisez).....

9- Comment avez-vous réussi à vous lancer dans vos activités entrepreneuriales ?

10- Quelle était votre source de financement initiale ?

11- Avez-vous rencontré des problèmes lors de l'élaboration du dossier administratif ?

Avez-vous reçu du soutien de pour la mise sur pied de votre structure ? Si oui de qui ?

12- Pourquoi avez-vous choisi cette activité ? .....

13- Comment avez-vous découvert les opportunités ?.....

14- Y a-t-il des entrepreneurs dans votre entourage que vous souhaiteriez imiter ?

15- Les principales motivations pour avoir choisi d'opérer dans l'entrepreneuriat ?

-Le handicap

--Le chômage

-Etre ton propre patron

-Avoir un travail sur mesure

-La réalisation de soi

--Expérimenter des idées

--Réaliser un rêve

-Contribuer à créer des emplois

--Relever un défi

-Prise de risque

-Améliorer de situation familiale

-Autres précisez

16- Quels sont les situations qui ont déclenché le processus de création de l'entreprise ?

Je vous remercie pour votre collaboration

**ANNEXE N°3 : Loi n° 83/o13 du 21 juillet 1983 relative à la protection des personnes  
handicapées**

**L'ASSEMBLÉE NATIONALE A DÉLIBÈRE ET ADOPTE : LE PRÉSIDENT  
DE LA RÉPUBLIQUE PROMULGUE LA LOI DONT LA TENEUR SUIT**

**CHAPITRE I :**

**DISPOSITIONS GÉNÉRALES**

ARTICLE 1.- Est considérée comme personne handicapée aux termes de la présente loi, toute personne qui, frappée d'une déficience physique ou mentale, congénitale ou accidentelle éprouve des difficultés à s'acquitter des fonctions normales à toute personne valide.

ARTICLE 2.- Le handicap est constaté par un médecin qui délivre gratuitement une attestation indiquant la nature du handicap, ainsi que le taux d'invalidité.

ARTICLE 3.- (1) La prévention et le dépistage des handicaps, les soins, l'éducation, la formation, l'orientation professionnelle, l'emploi, l'accès aux sports spécialisés ou aux loisirs du mineur ou de l'adulte handicapé constituent une obligation de solidarité nationale.

(2) L'État, les familles, les personnes physiques ou morales associent leurs interventions pour concrétiser l'obligation visée au paragraphe (1).

Ils assurent aux personnes handicapées, dans la mesure du possible et chaque fois que leurs aptitudes et leur milieu familial le permettent, l'accès aux institutions ouvertes à l'ensemble de la population, ainsi que l'insertion et le maintien dans un cadre ordinaire de travail et de vie.

ARTICLE 4.- Il est institué, au profit des personnes handicapées, une carte d'invalidité dans les conditions fixées par décret.

**CHAPITRE II :**

**DISPOSITIONS PARTICULIÈRES RELATIVES AUX ENFANTS HANDICAPES**

ARTICLE 5.- (1) Les enfants chez qui un handicap aura été dépisté ou signalé, sont soumis à, une action médico-sociale précoce en vue de prévenir ou de réduire son aggravation,

(2) Par dérogation aux dispositions en vigueur, une dispense d'âge peut leur être accordée dans les conditions fixées par décret pour l'admission aux différents niveaux d'enseignement.

ARTICLE 6.- L'État contribue dans la mesure de ses moyens, à la prise en charge des dépenses d'enseignement et de première formation professionnelle des enfants handicapés, en



les accueillant dans ses établissements, ou en attribuant une aide spéciale à leur éducation, à la demande de ces derniers ou de leur tuteur légal.

### CHAPITRE III : EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES

ARTICLE 7.- L'État et les entreprises privées s'efforceront dans la mesure du possible d'utiliser les personnes handicapées chaque fois qu'elles sont aptes à exercer l'emploi postulé.

### CHAPITRE IV : AIDE SOCIALE AUX PERSONNES HANDICAPÉES

ARTICLE 8 : (1) Des aides individuelles et collectives peuvent au titre de l'assistance publique être accordées aux personnes handicapées,

Elles concernent notamment

– La pension d'invalidité – L'exemption des frais scolaires aux enfants nés des parents handicapés indigents – Les secours divers,

(2) L'assistance aux handicapés est proportionnelle au degré du handicap du bénéficiaire.

### CHAPITRE V :

#### DISPOSITIONS DIVERSES

ARTICLE 9.- Pour permettre l'accès des personnes handicapées à certains édifices publics les plans architecturaux peuvent comporter des aménagements nécessaires.

ARTICLE 10.- Les personnes handicapées n'ayant pu acquérir un minimum d'autonomie et dont l'état de santé nécessite une surveillance médicale et des soins constants incompatibles avec une vie familiale normale, peuvent dans la limite des places possibles, être accueillis dans des établissements spécialisés.

ARTICLE 11.- Des décrets fixeront, en tant que de besoin, les modalités d'application de la présente loi.

ARTICLE 12.- La présente loi sera enregistrée, promulguée puis publiée au

Journal Officiel en Français et en Anglais. /

YAOUNDÉ, le 21 Juillet 1984

**LE PRÉSIDENT DE LA RÉPUBLIQUE**

**PAUL BIYA**

**ANNEXE N°4 : Loi n°2010 / 002 du 13 avril 2010.**

**PORTANT PROTECTION ET PROMOTION DES PERSONNES HANDICAPEES.**

**L'ASSEMBLEE NATIONALE A DELIBERE ET ADOPTE, LE PRESIDENT DE LA  
REPUBLIQUE PROMULGUE LA LOI DONT LA TENEUR SUIT :**

**CHAPITRE PREMIER**

**DES DISPOSITIONS GENERALES.**

**ARTICLE 1<sup>er</sup>** : La présente loi porte protection et promotion des personnes handicapées.

A ce titre elle vise :

- La prévention du handicap.
- La réadaptation et l'intégration psychologique, sociale et économique de la personne handicapée ;
- La promotion de la solidarité nationale à l'endroit des personnes handicapées.

**ARTICLE 2** : au sens de la présente loi, les définitions ci après sont admises :

**HANDICAP** : une limitation des possibilités pleine participation d'une personne présentant une déficience à une activité dans un environnement donné.

**PERSONNE HANDICAPEE** : Toute personne dans l'incapacité d'assurer par elle-même tout ou partie des nécessités d'une vie individuelle ou sociale normale, du fait d'une déficience physique ou mentale, congénitale ou non.

**DEFICIENCE** : toute perte de substance ou altération d'une fonction ou d'une structure psychologique, physiologique ou anatomique ;

**INCAPACITE** : toute réduction temporaire, partielle ou totale de la capacité à accomplir une activité d'une façon ou dans la limite considérée comme normale pour un être humain.

INVALIDITE : état d'une personne dont la capacité de travail, en raison des défauts physiques ou mentaux, est réduite d'une manière permanente et s'évalue en pourcentage ;

INFIRMITE : situation dans laquelle se trouve une personne qui, pour des causes congénitales ou non, se trouve avec un organe ou un membre amputé ou défectueux ;

**ARTICLE 3** : le terme « personne handicapée » s'applique aux catégories suivantes :

Les handicapés physiques, les handicapés mentaux et les poly – handicapés.

I – HANDICAPES PHYSIQUES :

- handicapés moteurs,
- handicapés sensoriels, aveugles, mal voyants, sourds, sourds - muets, muets, malentendants.

2 - HANDICAPES MENTAUX : débiles, autistes, infirmes moteurs cérébraux, mongoliens, micro et macrocéphales, maladies psychiatriques et épileptiques.

3 – LES POLY - HANDICAPES

Dans cette catégorie se retrouvent les personnes porteuses de plus d'un handicap.

**ARTICLE 4** : (1) La déficience est constatée par un médecin ayant qualité. Celui-ci délivre un certificat médical spécial et gratuit.

(2) Le certificat médical spécial indique la nature de la déficience ainsi que le taux d'incapacité ou d'invalidité y afférent.

(3) Les modalités de délivrance du certificat médical spécial sont déterminées par voie réglementaire.

**ARTICLE 5** : (1) la prévention du handicap, la réadaptation et l'intégration psychologique, sociale et économique de la personne handicapée constitue une obligation de solidarité nationale.

(2) L'état, les familles, les personnes physiques ou morales associent leurs interventions pour concrétiser l'obligation visée à l'alinéa (1) ci – dessus.

(3) Les acteurs cités à l'alinéa (2) ci – dessus assurent aux personnes handicapées l'accès aux institutions et aux structures ouvertes à l'ensemble de la population ainsi que l'insertion et le maintien de ces personnes dans un cadre ordinaire de travail et de vie.

## **CHAPITRE II**

### **DE LA PREVENTION DU HANDICAP.**

**ARTICLE 6** : on entend par prévention, toute action visant à empêcher la survenance des déficiences motrices, sensorielles et/ou mentales ou à réduire la limitation fonctionnelle.

(2) sont considérées comme mesures préventives :

- la prévention médicale
- la prévention sociale

#### **SECTION I :**

#### **DE LA PREVENTION MEDICALE**

**ARTICLE 7 : la prévention médicale comprend :**

- Les mesures de lutte contre les maladies endémiques ;
- Les visites médicales prénuptiales, prénatales et post – natale.
- Les visites médicales dans les établissements scolaires et universitaires. ; - Les visites médicales en milieu professionnel.

**ARTICLE 8** : l'état et les collectivités territoriales décentralisées garantissent l'accès à la vaccination et prennent toutes les mesures d'éducation sanitaires et d'hygiène publique pour éviter la survenue du handicap.

**ARTICLE 9** (1) les futurs conjoints sont tenus d'effectuer les visites prénuptiales.

(2) Les parents sont tenus de faire procéder à la vaccination, aux visites prénuptiale, prénatales, et post - natales au profit de leurs enfants.

(3) Lors des visites prénuptiales, prénatales et post – natales, le personnel médical effectue le dépistage systématique du handicap et informe les intéressés sur les résultats ainsi que de l'action médicale à entreprendre. Il réfère les intéressés le cas échéant, au service social.

**ARTICLE 10** : la famille, les écoles, les formations sanitaires et les structures publiques ou privées qui décèlent une déficience doivent en informer le service social le plus proche pour l'organisation de la prise en charge.

**ARTICLE 11** : des examens médicaux systématiques des élèves, étudiants et travailleurs doivent être faits, chaque année, en vue de dépister tout handicap.

## **SECTION II DE LA PREVENTION SOCIALE.**

**ARTICLE 12** : La prévention sociale comprend :

- Les mesures de sécurité ayant pour objet d'éviter les accidents aux différents milieux - la prévention des déficiences résultant de la pollution de l'environnement et des conflits armés.

**ARTICLE 13** : L'Etat et les collectivités territoriales décentralisées s'engagent à organiser des campagnes d'information, d'éducation et de communication en vue de la prévention des maladies invalidantes.

**ARTICLES 14** : Les collectivités territoriales décentralisées, les administrations publiques et privées doivent prendre toutes les mesures nécessaires d'hygiène et de sécurité sur les lieux de travail et de vie, pour éviter les accidents susceptibles de créer ou d'aggraver une déficience.

**Article 15** : L'Etat et les collectivités territoriales décentralisées prennent toutes les mesures nécessaires pour prévenir les handicaps résultants :

- des violences domestiques;
- Du fait des édifices publics
- De la pollution de l'environnement ;
- des catastrophes naturelles;
- De la circulation ferroviaire, routière, aérienne et maritime ;
- Des conflits armés;
- Des violences de toutes autres natures.

### **CHAPITRE III**

#### **DE LA READAPTATION DE LA PERSONNE HANDICAPEE.**

**ARTICLE 16** :(1) La réadaptation vise à permettre à la personne handicapée d'atteindre et de préserver un niveau fonctionnel optimal du point de vue physique, sensoriel, intellectuel, psychosocial, et de la doter ainsi de moyens d'acquérir une plus grande autonomie.

(2) Elle comprend:

- L'accompagnement psychosocial de la personne handicapée ;
- La réadaptation médicale et la rééducation fonctionnelle de la personne handicapée,
- L'éducation spéciale de la personne handicapée.

#### **SECTION I :**

#### **DE L'ACCOMPAGNEMENT PSYCHOSOCIAL DE LA PERSONNE HANDICAPEE.**

**ARTICLE 17** : L'accompagnement psychosocial vise le renforcement psychologique, le développement de l'estime de soi, le raffermissement des relations avec les milieux de vie, en vue de réconcilier la personne handicapée avec elle-même et avec son environnement.

**ARTICLE 18 :** Le travailleur social est responsable de la coordination de toutes les actions concourant à l'accompagnement psychosocial de la personne handicapée.

**ARTICLE 19 :** (1) Les personnes handicapées indigentes n'ayant pu acquérir un minimum d'autonomie, et dont l'état de santé nécessite une surveillance médicale et de soins constants, bénéficient d'une allocation d'invalidité dont le montant et les modalités d'attribution sont fixés par voie réglementaire.

(2) En cas d'incompatibilité avec une vie familiale normale, les personnes visées à l'alinéa 1 ci-dessus sont exceptionnellement et provisoirement accueillies dans des institutions spécialisées.

(3) Dans les deux cas cités aux alinéas 1 et 2 ci-dessus, la famille bénéficie d'une assistance sociale et technique.

## **SECTION II :**

### **DE LA READAPTATION MEDICALE ET DE LA REEDUCATION FONCTIONNELLE DE LA PERSONNE HANDICAPEE.**

**ARTICLE 20 :** La réadaptation médicale et la rééducation fonctionnelle concernent notamment la chirurgie orthopédique, l'ergothérapie, la physiothérapie, l'appareillage et la pratique des activités physiques et sportives.

**ARTICLE 21 :** (1) L'Etat, les collectivités territoriales décentralisées, la société civile et éventuellement les organisations internationales mettent en place des institutions de réadaptation médicales et de rééducation fonctionnelle de la personne handicapée.

(2) Les modalités de création, d'organisation et de fonctionnement desdites institutions sont fixées par voie réglementaire.

**ARTICLE 22 :** (1) Les personnes handicapées reconnues indigentes et titulaires d'une carte nationale d'invalidité prévue à l'article 41 ci-dessus bénéficient d'une prise en charge totale ou partielle par l'état, dans les institutions spécialisées et les

formations sanitaires, publiques ou privées en ce qui concerne leur réadaptation médicale et leur rééducation fonctionnelle.

(2) La prise en charge prévue à l'alinéa 1 ci-dessus s'étend aux consultations, aux examens de laboratoire, de radiographie ou d'imageries médicales, aux hospitalisations, aux évacuations sanitaires et à l'achat de certains médicaments.

(3) Les modalités de pris en charge prévues aux alinéas 1 et 2 ci-dessus sont fixées par voie règlementaire.

**ARTICLE 23 :** (1) L'Etat subventionne certains produits et matériels destinés au traitement des pathologies particulières ou à la rééducation fonctionnelle.

(2) Les modalités d'application des dispositions de l'alinéa 1 ci-dessus sont fixées par un texte particulier.

### **SECTION III :**

#### **DE L'EDUCATION SPECIALE DE LAPERSONNE HANDICAPEE.**

**ARTICLE 24 :** L'éducation spéciale consiste à initier les handicapés physiques, sensoriels, mentaux et polyhandicapés aux méthodes de communication appropriées en vue de leur permettre d'accéder à une scolarisation normale et, plus tard, à une formation professionnelle.

**ARTICLE 25 :** (1) L'Etat, les collectivités territoriales décentralisées, la société civile et éventuellement les organisations internationales mettent en place des structures d'éducation intégratives et des établissements de formation des formateurs par types de handicap.

(2) Les modalités de création, d'organisation et de fonctionnement desdites structures sont fixées par vois règlementaire.

**ARTICLE 26 :** (1) l'état, les collectivités territoriales décentralisées et la société civile assurent la formation initiale et continue du personnel spécialisé dans l'encadrement des personnes handicapées.



## **CHAPITRE IV:**

### **DE L'INTEGRATION SOCIO – ECONOMIQUE DE LA PERSONNE HANDICAPEE.**

**ARTICLE 27 :** (1) L'intégration concerne toutes mesures sociales et économiques garantissant la pleine participation des personnes handicapées à la vie en société.

(2) L'Etat encourage la présence des personnes handicapées dans différentes instances de la vie sociale et économique.

(3) L'intégration socio économique de la personne handicapée comprend :

- L'accès à l'éducation et à la formation professionnelle ;
- L'accès à information et aux activités culturelles ;
- L'accès aux infrastructures, à l'habitat et au transport ; - l'accès aux sports et loisirs ; - l'accès à l'emploi.

## **SECTION I :**

### **DE L'ACCES A L'EDUCATION ET A LA FORMATION PROFESSIONNELLE DES PERSONNES HANDICAPEES**

**ARTICLE 28 :** L'Etat prend les mesures particulières pour garantir l'accès des personnes handicapées à l'éducation et à la formation professionnelle.

Ces mesures comprennent:

- La prise en charge matérielle et financière ; - l'appui pédagogique.

**ARTICLE 29 :** (1) l'Etat contribue à la prise en charge des dépenses d'enseignement et de première formation professionnelle des élèves et étudiants handicapés indigents.

(2) Cette prise en charge consiste à l'exemption totale ou partielle des frais scolaires et universitaires et l'octroi des bourses ;

(3) La prise en charge prévue aux alinéas 1 et 2 ci-dessus s'étend aux enfants nés de parents handicapés indigents ;

**ARTICLE 30** : Les enfants et adolescents frappés d'un handicap de quelque nature que ce soit, bénéficient de conditions d'éducation et d'apprentissage adaptés à leur état ;

**ARTICLES 31** : Les élèves et étudiants handicapés bénéficient de mesures particulières notamment la dispense d'âge, la mise à disposition d'un matériel didactique adapté et d'enseignants spécialisés.

## **SECTION II : DE L'ACCES AUX INFORMATIONS ET AUX ACTIVITES CULTURELLES.**

**ARTICLE 32** : L'Etat, les collectivités territoriales décentralisées et la société civile prennent toutes mesures appropriées pour faciliter :

- L'accès des personnes handicapées aux technologies de l'information et de la communication ;
- De la participation des personnes handicapées aux productions et aux créations artistiques ;
- L'accès des personnes handicapées aux équipements, aux activités et aux métiers culturels.

## **SECTION III :**

### **DE L'ACCES AUX INFRASTRUCTURES, A L'HABITAT ET AUX TRANSPORTS.**

**ARTICLE 33** : (1) Les bâtiments et institutions publics et privés ouverts au public doivent être conçus de façon à faciliter l'accès et l'usage aux personnes handicapées.

(2) Au moment de leur rénovation ou lors des transformations importantes, les bâtiments et installations existants, publics ou privés, ouverts au public doivent être aménagés de façon à faciliter l'accès et l'usage aux personnes handicapées ;

(3) L'autorisation de construire ou d'exploiter est subordonnée au respect des dispositions des alinéas 1 et 2 ci-dessus ;

(4) La construction des voies de communication doit prendre en compte les aménagements réservés aux personnes handicapées.

**ARTICLE 34 :** L'Etat, les collectivités territoriales décentralisées et la société civile prennent des mesures préférentielles d'accès des personnes handicapées à l'habitat social.

**ARTICLE 35 :** (1) Les personnes handicapées, titulaires d'une carte nationale d'invalidité, bénéficient des mesures préférentielles dans les transports publics et privés notamment :

- La réduction de tarifs;
- La priorité à l'embarquement et au débarquement ;
- les places réservées;

(2) Les modalités d'application des dispositions de l'alinéa 1 ci-dessus sont fixées par voie réglementaire.

#### **SECTION IV :**

##### **DE L'ACCES AUX SPORTS ET AUX LOISIRS.**

**ARTICLE 36 :** (1) L'Etat, les collectivités territoriales et la société civile prennent toutes les dispositions utiles pour la promotion du sport et des loisirs pour personnes handicapées et organisent leur participation aux compétitions internationales.

**ARTICLE 37 :** Un programme d'éducation physique et sportive pour personnes handicapées doit figurer dans les systèmes scolaires et universitaires.

#### **SECTION V :**

##### **DE L'ACCES A L'EMPLOI DE LA PERSONNE HANDICAPEE.**

**ARTICLE 38 :** (1) Les personnes handicapées justifiant d'une formation professionnelle ou scolaire bénéficient des mesures préférentielles, notamment la dispense d'âge lors des recrutements aux emplois publics et privés par rapport aux personnes valides, lorsque le poste est compatible avec leur état.

(2) : A qualification égale, la priorité du recrutement est accordée à la personne handicapée. Toutefois, elles ne peuvent être soumises qu'aux épreuves compatibles avec leurs conditions.

(3) En aucun cas, le handicap ne peut constituer un motif de rejet de leur candidature ou de discrimination.

**ARTICLE 39** : - (1) Les personnes handicapées qui, du fait de la sévérité de leur handicap, ne peuvent affronter les conditions normales de travail en milieu naturel, bénéficient des emplois protégés.

(2) Est réputé emploi protégé, le poste de travail aménagé en tenant compte des possibilités fonctionnelles et des capacités de rendement de la personne handicapée.

**ARTICLE 40** : - (1) L'état, les collectivités territoriales et la société civile encouragent les personnes handicapées à créer des entreprises individuelles et des coopératives.

(2) L'encouragement des personnes handicapées se fait par :

- Des facilités fiscales et douanières accordées selon le cas et sur proposition du ministre chargé des affaires sociales. - l'octroi de l'aide à l'installation;
- La mise à disposition des encadreurs techniques ;
- Les garanties de crédits et l'appui technique des organismes publics au développement, notamment dans le cadre des études et du suivi des projets.

(3) Des conventions signées entre les acteurs visés aux alinéas 1 et 2 ci-dessus et le ministre des affaires sociales déterminent les modalités de leur partenariat.

## **CHAPITRE V**

### **DES DISPOSITIONS PARTICULIERES.**

**ARTICLE 41** : Il est institué au profit des personnes handicapées une carte nationale d'invalidité dont les modalités d'établissement et de délivrance sont fixées par voie réglementaire.

**ARTICLE 42** : La couverture des charges relatives aux interventions ci après est effectuée par le concours de la solidarité nationale :

- La prise en charge financière des dépenses d'éducation et de première formation professionnelle ;
- La compensation des prises en charge médicales et les facilités fiscales prévues à l'article 40 ci-dessus ;
- L'allocation d'invalidité prévue à l'article 19 ci-dessus ;
- l'aide à l'habitat;
- Les subventions aux organismes privés oeuvrant dan l'encadrement des personnes handicapées.
- L'appui à la création des œuvres de l'esprit ;
- L'appui à la construction des équipements et infrastructures adaptées aux personnes handicapées.
- Toutes autres interventions relevant de la solidarité nationale.

**CHAPITRE VI DES**  
**DISPOSITIONS**  
**PENALES.**

**ARTICLE 43** : Est puni d'un emprisonnement de trois (03) mois à trois (03) ans et d'une amende de 50.000 (cinquante mille) à 500.000 (cinq cent mille) francs CFA quiconque ;

- a) délivre indûment une carte d'invalidité ;
- b) délivre une fausse pièce donnant lieu aux avantages reconnus à la personne handicapée.

**ARTICLE 44** : Les peines prévues à l'article 43 ci-dessus s'appliquent à toute personne qui :

- a) se fait établir ou utilise une fausse carte d'invalidité ;
- b) simule le handicap pour solliciter la générosité ou tromper la vigilance d'autrui ;
- c) ayant des moyens de subsistance ou pouvant se les procurer par le travail, sollicite la charité en quelque lieu que ce soit.

**ARTICLE 45** : Sont punis d'un emprisonnement de trois (3) à six (6) mois et d'une amende de 100.000 (cent mille) à 1.000.000 (un million) de francs CFA ou de l'une des deux peines seulement, les responsables d'établissements scolaires, professionnels et universitaires, les employeurs ou dirigeants d'entreprises qui font une discrimination dans l'admission, le recrutement ou la rémunération des personnes handicapées.

**ARTICLE 46** : Est puni des peines prévues à l'article 242 du code pénal quiconque refuse de fournir une prestation due à une personne handicapée conformément à la présente loi et aux textes d'application.

**CHAPITRE VII DES**  
**DISPOSITIONS**  
**FINALES.**

**ARTICLE 47** : Les textes réglementaires précisent, en tant que de besoin, les modalités d'application de la présente loi.

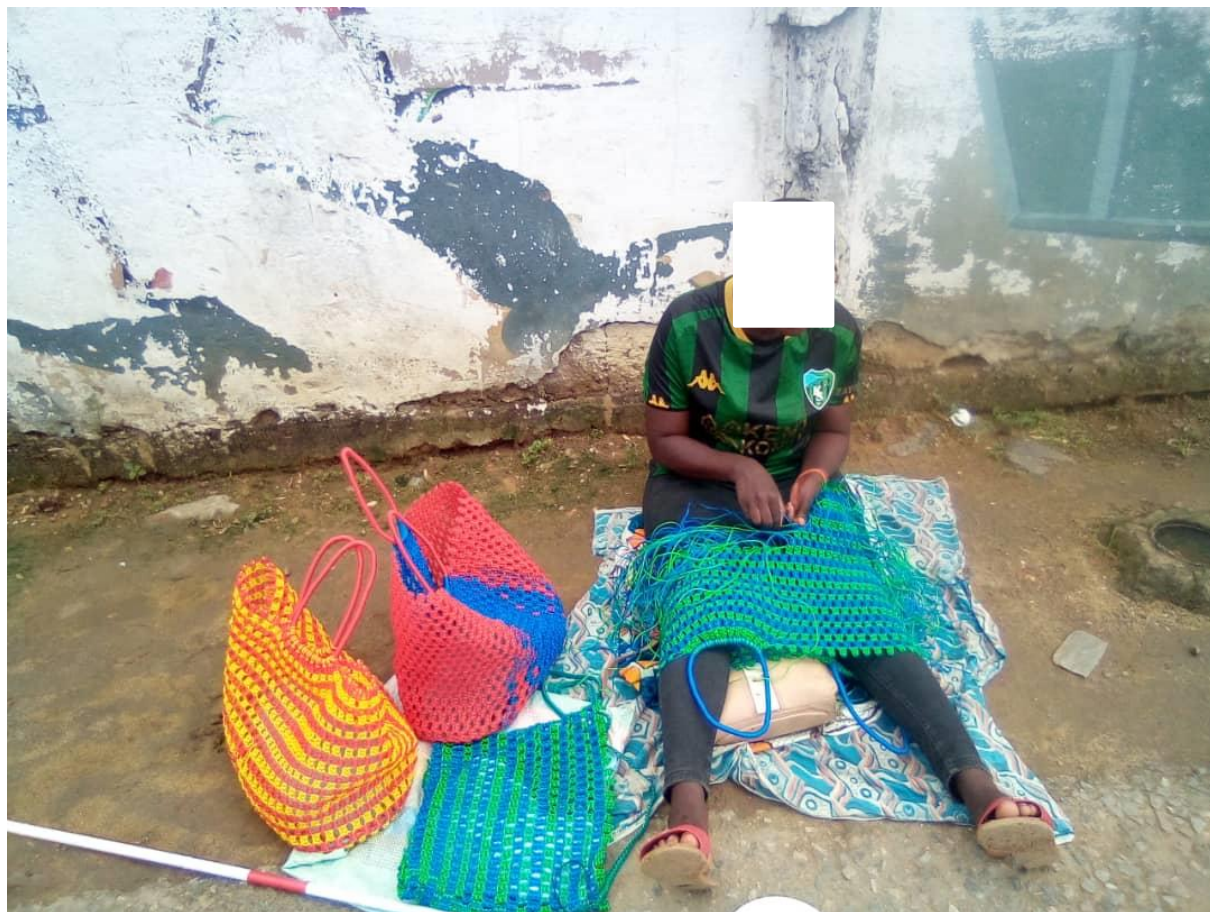
**ARTICLE 48** : La présente loi, qui abroge toutes dispositions antérieures contraires, sera enregistrée, publiée suivant la procédure d'urgence, puis insérée au journal officiel en français et en anglais.

**YAOUNDE LE 13 AVRIL 2010**

**Le Président de la République**

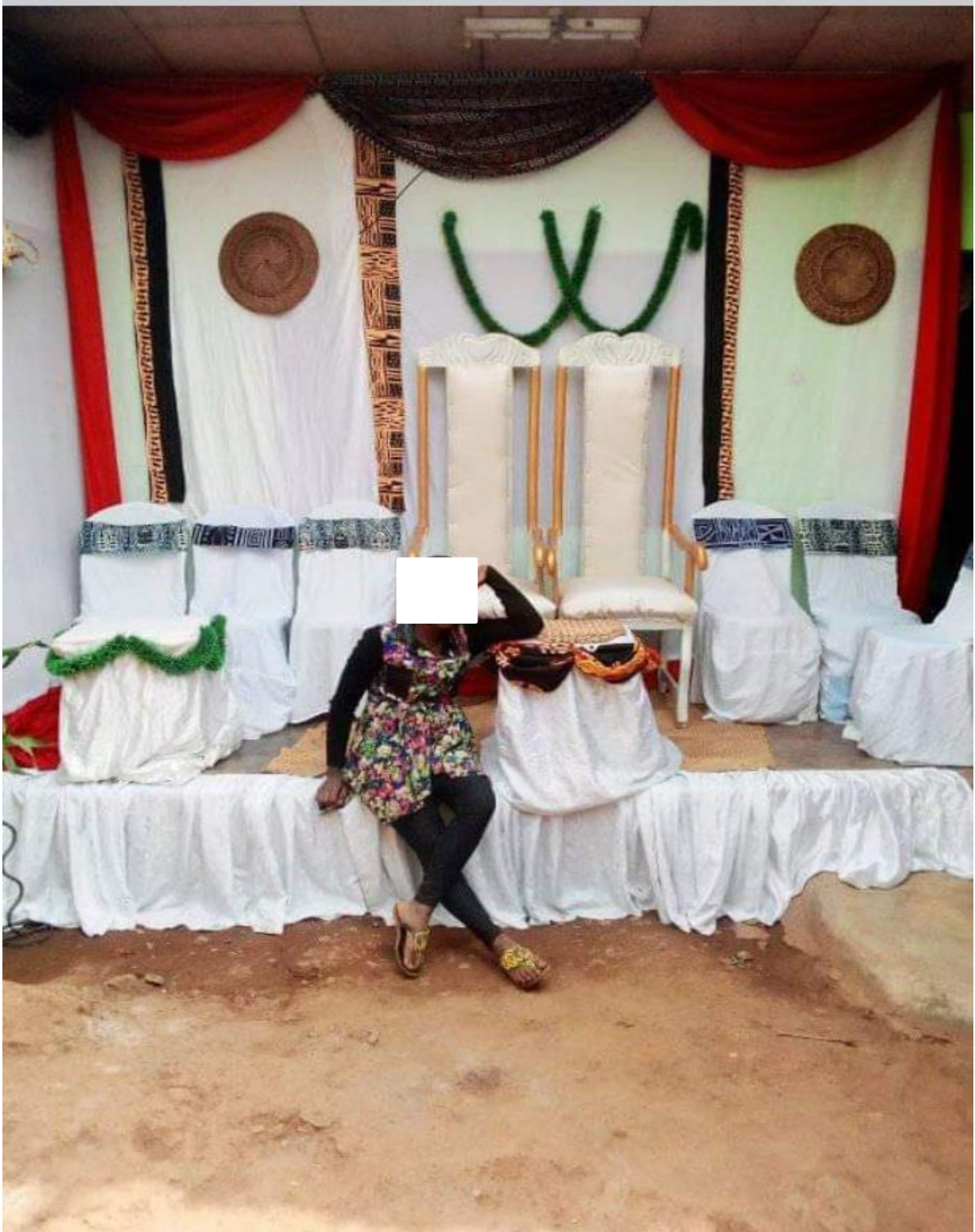
**(é) PAUL BIYA**

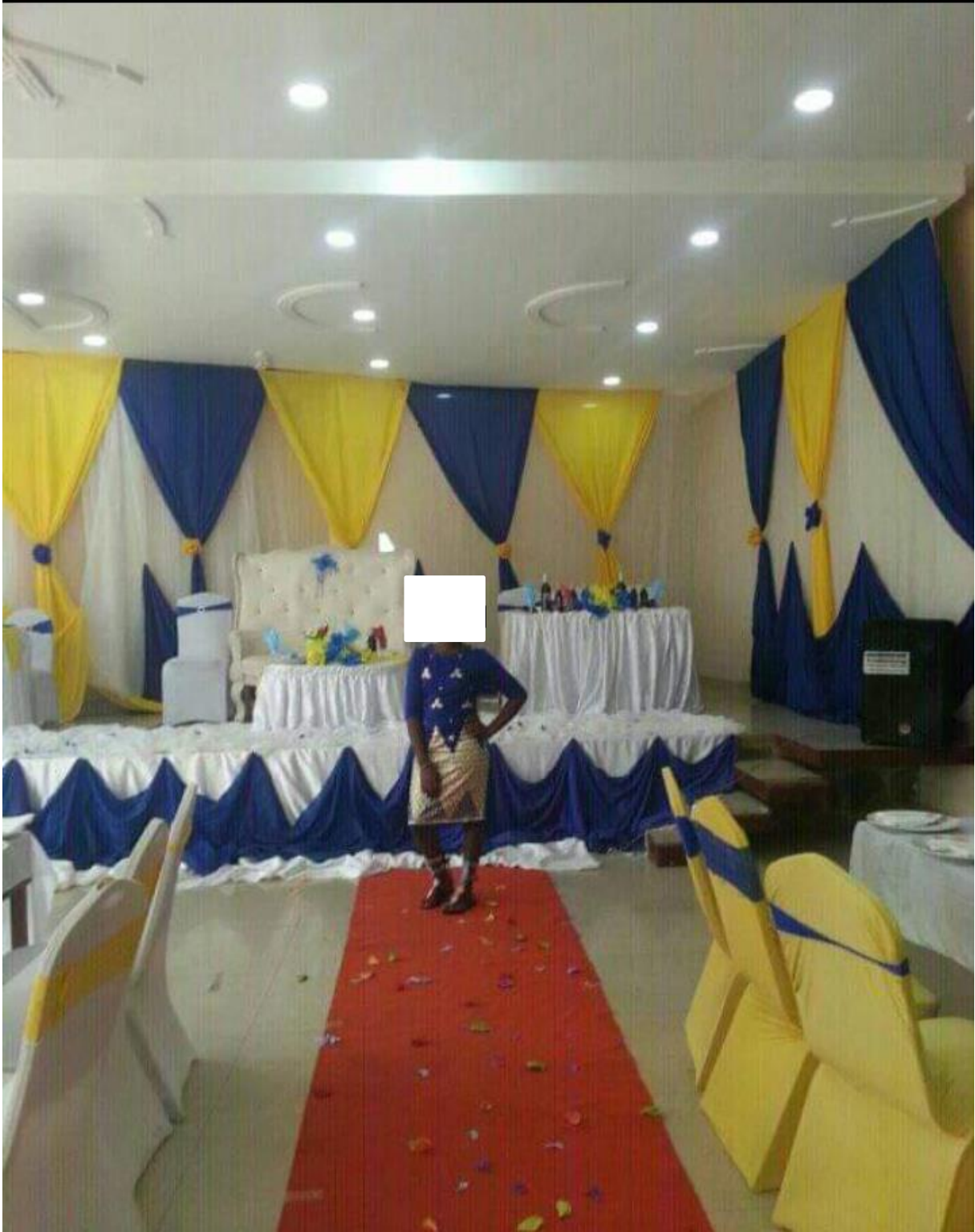
**ANNEXE N°5 : Photos de certains entrepreneurs handicapés auditifs et visuels, ainsi que de certaines structures des entrepreneurs handicapés auditifs et visuels à Yaoundé**







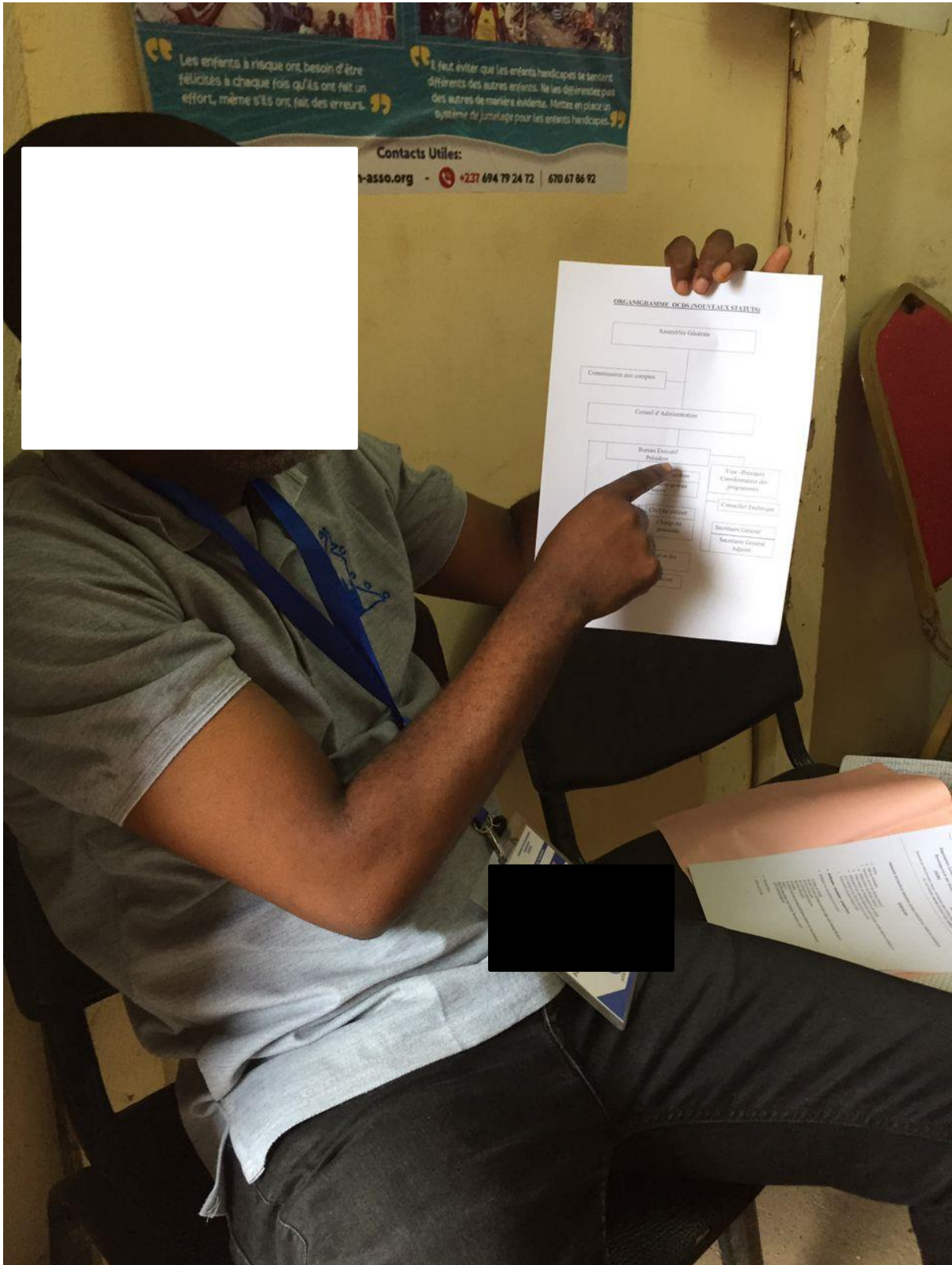


























## TABLE DES MATIERES

<b>DEDICACE</b> .....	<b>ii</b>
<b>REMERCIEMENTS</b> .....	<b>iii</b>
<b>LISTES DES TABLEAUX ET FIGURES</b> .....	<b>iv</b>
<b>LISTES DES ANNEXES</b> .....	<b>v</b>
<b>LISTE DES ABREVIATIONS, ACRONYMES ET SIGLES</b> .....	<b>vi</b>
<b>RESUME</b> .....	<b>vii</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>viii</b>
<b>SOMMAIRE</b> .....	<b>i</b>
<b>INTRODUCTION GENERALE</b> .....	<b>1</b>
1- CONTEXTE ET JUSTIFICATION DU CHOIX DU SUJET.....	2
2- PROBLEME.....	5
3- PROBLÉMATIQUE DE RECHERCHE.....	6
4- QUESTIONS DE RECHERCHE.....	7
4.1- Question principale.....	8
4.2- Questions secondaires.....	8
5- HYPOTHESE DE RECHERCHE.....	8
5.1- Hypothèse principale.....	8
5.2- Hypothèses secondaires.....	8
6- OBJECTIFS DE RECHERCHE.....	9
6.1- Objectif général.....	9
6.2- objectifs spécifiques.....	9
7- DÉFINITIONS DES CONCEPTS.....	9
7.1- L'esprit d'entreprise.....	10
7.1.1- L'entrepreneuriat en science de gestion.....	10
7.1.2- L'entrepreneuriat en sociologie.....	11
7.2- Personnes handicapées auditives.....	11
7.3- Personnes handicapées visuelles.....	13
7.4- Yaoundé.....	13
8- CADRE EPISTEMOLOGIQUE ET THEORIQUE DE LA RECHERCHE.....	16
8.1- Cadre épistémologique de la recherche.....	16

8.1.1- Le paradigme interprétativiste .....	16
8.2- Cadre théorique de la recherche .....	17
8.2.1- La théorie de la stigmatisation de Goffman (1963) .....	17
8.2.2- La théorie des motivations entrepreneuriale de Giacomini et al., 2007.....	18
8.2.3- La théorie de l'avènement entrepreneurial de Shapero et Sockol.....	22
9- METHODOLOGIE DE L'ETUDE.....	25
9.1- La population cible à étudier .....	26
9.1.1- Constitution de l'échantillon de recherche .....	26
9.2- La collecte des données .....	28
9.2.1- Les entretiens .....	28
9.2.2- Les histoires de vie.....	31
9.2.3- Le traitement et l'analyse des données .....	32
9.3- Intérêt de l'étude .....	32
9.4-Délimitation de l'étude .....	32
10- STRUCTURE DU TRAVAIL .....	33
<b>PREMIERE PARTIE : ENVIRONNEMENT SOCIO-ECONOMIQUE ET CADRE</b>	
<b>JURIDICO-INSTITUTIONNEL DU HANDICAP AU CAMEROUN.....</b>	<b>34</b>
<b>CHAPITRE 1 : LA PERSONNE HANDICAPEE ET SON ENVIRONNEMENT</b>	
<b>SOCIO-ECONOMIQUE AU CAMEROUN .....</b>	<b>36</b>
1- ENVIRONNEMENT SOCIAL DE LA PERSONNE HANDICAPEE AU CAMEROUN	
.....	37
1.1- Les obstacles à l'insertion sociale des personnes handicapées au Cameroun .....	38
2- ENVIRONNEMENT ECONOMIQUE DE LA PERSONNE HANDICAPEE AU	
CAMEROUN .....	40
2.1- Les obstacles à l'insertion économique des personnes handicapées au Cameroun...	41
3- PARTICIPATION DE LA PERSONNE HANDICAPEE DANS LA SOCIETE .....	42
3.1- Problèmes liés à la participation sociale des personnes handicapées .....	43
Conclusion.....	46
<b>CHAPITRE 2 : CADRE JURIDICO-INSTITUTIONNEL DU HANDICAP AU</b>	
<b>CAMEROUN.....</b>	<b>47</b>
1- CADRE JURIDIQUE DU HANDICAP AU CAMEROUN .....	48
1.1- Les lois et décrets relatifs au handicap au Cameroun.....	48
2- LE CADRE INSTITUTIONNEL DU HANDICAP AU CAMEROUN .....	52
2.1- Les missions du Ministère des Affaires sociales .....	53

2.2- Le Centre National de Réhabilitation des Personnes Handicapées (CNRPH) .....	55
<b>DEUXIEME PARTIE : FACTEURS DE MOTIVATIONS ET IMPACT DE L'ENTREPRENEURIAT CHEZ LES ENTREPRENEURS HANDICAPES AUDITIFS ET VISUELS .....</b>	<b>57</b>
<b>CHAPITRE 3 : FACTEURS DE MOTIVATIONS À L'ORIGINE DU CHOIX D'ENTREPRENDRE ET STRATEGIES DE RIPOSTE.....</b>	<b>59</b>
1- LES MOTIVATIONS DE CHOIX A L'OPTION ENTREPRENEURIALE .....	60
1.1-Histoire de vie des entrepreneurs handicapés auditifs et visuels .....	60
1.2- Analyse des entretiens .....	72
1.2.1- Les profils des entrepreneurs .....	73
1.2.2- Les motivations de choix à l'option entrepreneuriale.....	76
2- LES STRATEGIES ADOPTEES PAR LES ENTREPRENEURS HANDICAPES AUDITIF ET VISUELS POUR CONTOURNER LES OBSTACLES .....	82
2.1- Les freins à l'entrepreneuriat chez les entrepreneurs handicapés auditifs et visuels.	82
2.2- Les stratégies adoptées pour palier ces obstacles au quotidien .....	85
Conclusion .....	86
<b>CHAPITRE IV : L'IMPACT DE L'ENTREPRENEURIAT CHEZ LES ENTREPRENEURS HANDICAPES AUDITIFS ET VISUELS .....</b>	<b>87</b>
4- L'entrepreneuriat : quels impacts pour les entrepreneurs handicapés auditifs et visuels.	87
4.1-L'entrepreneuriat une source de bonne qualité de vie .....	88
Conclusion .....	89
<b>CONCLUSION GENERALE .....</b>	<b>90</b>
<b>BIBLIOGRAPHIE .....</b>	<b>97</b>
<b>ANNEXES.....</b>	<b>106</b>
<b>TABLE DES MATIERES .....</b>	<b>140</b>