

UNIVERSITÉ DE YAOUNDE I

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

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

DÉPARTEMENT DE SOCIOLOGIE



THE UNIVERSITY OF YAOUNDE I

POSTGRADUATE SCHOOL FOR SOCIAL
AND EDUCATIONAL SCIENCES

DOCTORAL RESEARCH UNIT FOR
SOCIAL SCIENCES

DEPARTMENT OF SOCIOLOGY

**RAPPORT DE GENRE ET METIERS DE
L'INGENIERIE AU CAMEROUN : CAS DES FEMMES
INGENIEURES DU GENIE CIVIL DE LA VILLE DE
YAOUNDE.**

Mémoire rédigé et soutenu en vue de l'obtention du diplôme de Master professionnel en
Genre et Développement

Spécialisation : Genre et Développement Économique et technique

par :

TAK Isis MAA KOUETCHE

Licence en Etudes Bilingues



MEMBRES DU JURY

Président : LEKA ESSOMBA Armand MC

Examineur : LEUMAKO Jeannette CC

Rapporteur : PINGHANE YONTA Achille CC

Sous la direction de

Achille PINGHANE YONTA

(Chargé de Cours)

Septembre 2022

A mes feus père et fils, TAKOUGANG et Michel MUMBE et à mon oncle Alexsie TENDA

REMERCIEMENTS

Une profonde gratitude à l'endroit de toutes les personnes qui ont œuvré à la réalisation de ce travail de recherche. Nos remerciements s'adressent en premier et particulièrement à notre Directeur de mémoire, Dr Achille PINGHANE YONTA, qui n'a ménagé aucun effort pour l'encadrement de ce travail, il a toujours été disponible avec de nombreux conseils.

Nous remercions grandement les Femmes et Hommes Ingénieurs du Génie Civil ainsi que les étudiants et étudiantes du Génie Civil des écoles ENSTP et ENSPY sans oublier leurs encadreurs respectifs qui nous ont accordé des entretiens. Nous remercions également les techniciens du GC que nous avons rencontrés.

Nos remerciements vont également à l'endroit de tout le collège d'enseignants dont les cours nous ont été d'un apport significatif mais aussi les conseils. Aussi exprimons nous notre profonde gratitude à l'endroit du Chef de Département Pr. Armand LEKA ESSOMBA, du Pr. Jean NZHIE ENGONO, du Pr. Christian BIOS NELEM, du Dr. Moustapha NSANGOU, du Dr. Solange ESSOMBA pour les conseils tout au long de notre cursus.

A mon très cher et tendre époux, Hubert pour son soutien indéfectible lors de la rédaction de ce travail de recherche, ainsi qu'à nos enfants Alex Yohanna, Gabriel Kenan, Michel Archange, Ethan Pascal, Emma Nael Jamal.

A ma merveilleuse maman Joséphine LASSI qui me porte dans son cœur et sans cesse prie pour moi. Un grand merci à toutes nos sœurs Delys, Hygie, à nos tantes et oncles, à nos cousines, à nos amis et toute notre famille pour leurs encouragements.

Un merci particulier à Christiana FONKOU, à Romuald LECHE FONKOU pour avoir aidé dans la collecte de données de ce mémoire et à Valentine Laure FONKOU pour avoir mis en forme ce mémoire.

A nos camarades du Master professionnel Genre et Développement pour les encouragements qu'ils nous ont apportés pendant le cursus et au cours de la rédaction de ce travail.

Nous disons Merci à la Présidente de la Croix Rouge Camerounaise, Mme Cécile AKAME MFOUMOU, de nous avoir permis d'effectuer un stage à la Croix Rouge Camerounaise, mais aussi la Directrice de la DPGD, Mme Prisca TONDAM pour tous les conseils et motivations.

SOMMAIRE

INTRODUCTION GENERALE	1
PREMIERE PARTIE : ETAT DU RESPECT ET D'APPLICATION DES NORMES FONDAMENTALES RELATIVES A LA NON-DISCRIMINATION DANS L'EMPLOI ET LA PROFESSION	31
CHAPITRE I- ETAT DES LIEUX DES RAPPORTS DE GENRE DANS LE METIER D'INGENIEURIE	33
CHAPITRE II- LES PRINCIPAUX INSTRUMENTS JURIDIQUES INTERNATIONAUX, REGIONAUX ET NATIONAUX EN MATIERE DE TRAVAIL DES FEMMES	64
DEUXIEME PARTIE : FACTEURS DE LA FAIBLE REPRESENTATIVITE DES FEMMES ET DES INEGALITES DE GENRE DANS LE MILIEU DE L'INGENIERIE DU GENIE CIVIL AU CAMEROUN	74
CHAPITRE III : FREINS ET OBSTACLES AU DEFICIT DES FEMMES DANS LES METIERS DE L'INGENIERIE	76
CHAPITRE IV : FACTEURS SEXISTES IMPACTANT L'ACCES DES FEMMES aux LES METIERS A DE L'INGENIERIE	91
TROISIEME PARTIE : OBSTACLES A L'EXERCICE DE LEUR METIER ET STRATEGIES D'ADAPTATION PAR LES FEMMES INGENIEURES.....	107
CHAPITRE V: DIFFICULTES ET OBSTACLES DANS L'EXERCICE DE LEUR METIER.....	109
CHAPITRE VI : STRATEGIES D'ADAPTATION DEVELOPPEES PAR LES FEMMES INGENIEURES	122
CONCLUSION GENERALE	129
RECOMMANDATIONS.....	136
BIBLIOGRAPHIE.....	140
ANNEXES.....	149
TABLE DES MATIERES	180

LISTE DES SIGLES, ACRONYMES ET ABREVIATIONS

- AIDEPY** : Association des Ingénieurs Diplômés de l'Ecole Polytechnique du Cameroun
- BET** : Bureau d'Etude Technique
- BUCREP** : Bureau Central des Recensements et des Etudes de Population
- CEDEF** : Convention sur l'Elimination de toutes les Formes de Discrimination à l'Egard des Femmes
- DARES** : Direction de l'Animation de la Recherche des Etudes et des Statistiques
- ECOSOC** : Conseil Economique et Social des Nations Unies
- EESI** : Enquête sur l'Emploi et le Secteur Informel
- ENSPY** : Ecole Nationale Supérieure Polytechnique
- ENSTP** : Ecole Nationale Supérieure des Travaux Publics
- GC** : Génie Civil
- IGC** : Ingénieur(e) ou Ingénierie du génie civil
- INS** : Institut National de Statistique
- MINFOP** : Ministère de la Formation Professionnelle et de l'Emploi
- MINPROFF** : Ministère de la Promotion de la Femme et de la Famille
- MINESUP** : Ministère de l'Enseignement Supérieur
- MINTP** : Ministère des Travaux Publics
- OBC** : Office du Baccalauréat du Cameroun
- OCDE** : Organisation de Coopération et de Développement Economique
- OIT** : Organisation International du Travail
- ONG** : Organisation Non Gouvernementale
- ONIGC** : Ordre National des Ingénieurs du Génie Civil
- ONU** : Organisation des Nations Unies
- ORL** : Oto-rhino-laryngologue
- OUA** : Organisation de l'Unité Africaine

PNG : Politique National Genre

RGPH : Recensement Général de la Population et de l'Habitat

RNEP : Rapport National sur l'Etat de la Population

STEM / STIM : Science, Technologie, Ingénierie (Génie) et Mathématiques

TIC : Technologie de l'Information et de la Communication

UNESCO : Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1 : Résultat au Baccalauréat série Scientifique, par genre session 2013	45
Tableau 2 : Résultat au Baccalauréat série Scientifique, par genre session 2013.....	47
Tableau 3 : Évolution de l’effectif des Bacheliers par série et par sexe (2015 à 2017).....	48
Tableau 4 : Distribution de l’effectif des étudiants par filière/spécialité et par niveau (2017)	50
Tableau 5 : Distribution de l’effectif des étudiants par filière/spécialité et par niveau	51
Tableau 6 : Distribution de l’effectif des étudiants par filière/spécialité au grade de Licence	52
Tableau 7 : Distribution de l’effectif des étudiants par filière/spécialité au grade de Master .	53
Tableau 8 : Distribution de l’effectif des étudiants par filière/spécialité et par niveau	53
Tableau 9 : Distribution de l’effectif des étudiants par filière/spécialité et par niveau	54
Tableau 10 : Distribution de l’effectif des étudiants par filière/spécialité et par niveau	54
Tableau 11 : Distribution de l’effectif des étudiants par filière/spécialité au grade de Licence	55
Tableau 12 : Distribution de l’effectif des étudiants par filière/spécialité et par niveau	55
Tableau 13 : Distribution de l’effectif des étudiants par filière/spécialité et par niveau	55
Tableau 14 : Distribution de l’effectif des étudiants par filière/spécialité et par niveau	56
Tableau 15 : Distribution de l’effectif des étudiants par filière/spécialité et par niveau	56
Tableau 16 : Distribution des étudiants (en %) dans les facultés de la filière scientifique selon le sexe.....	57
Tableau 17 : Part des femmes parmi les actifs occupés ayant suivi une formation professionnelle par branche d’activité.....	58
Tableau 18 : Population et Participation	60
Tableau 19 : Liste des Ingénieurs du Génie Civil de 2015 à 2021	61
Tableau 20 : Typologie des répondants suivant le genre tableau.....	61
Tableau 21 : Typologie des répondants suivant la localisation ou lieu de résidence principale des ingénieurs en activité*	62
Tableau 22 : Typologie des répondants avant le diplôme d’ingénieur	63
Tableau 23 : Mobilité professionnelle des répondants suivant le Genre	63
Tableau 24 : Statistique des étudiants féminins 2017-2018.....	98
Tableau 25 : Statistique des étudiants féminins 2018-2019.....	99
Tableau 26 : Statistique des étudiants féminins 2019-2020.....	100

Tableau 27: Liste des lauréats des sessions 2018, 2017, 2016, 2008, 2007, 2006, 2005, 2004 et 2003 de l'Ecole nationale supérieure polytechnique de l'Université de Yaoundé I	102
Tableau 28: Liste des effectifs et pourcentage femme à l'ENSPY : année académique 2019-2020 et 2020-2021.....	103
Tableau 29: Répartition (en %) de la population active occupée par branche d'activité et selon le sexe	105
Tableau 30 : Mobilité nationale dans les entreprises (de 1 à 10+) selon le genre.....	112
Tableau 31: Mobilité dans les 10% régions suivant le genre.....	112
Tableau 32: Possibilité d'évolution professionnelle selon le genre	117
Tableau 33: Opinions des ingénieurs de Génie Civil sur la vie pendant la retraite	117
Tableau 34: Avis sur la perception que les IGC se font de leur activité au quotidien suivant le genre	120

LISTE DES FIGURES

Graphique 1 : Propension des élèves (garçons et des filles) à s’inscrire dans une filière scientifique dans le secondaire général 2nd cycle (Classes 1 ^{ère})	43
Graphique 2 : Variation de l’indice de parité de la propension à s’orienter dans une filière scientifique selon la région de résidence.....	44
Graphique 3 : Répartition par sexe des élèves inscrits pour l’examen du baccalauréat série scientifique (C et D) dans le secondaire général 2nd cycle 2013	46
Graphique 4 : Part des femmes (%) dans les classes préparatoires de Prépa VOGT selon le niveau	49
Graphique 5 : Part des femmes dans les principales disciplines universitaires	57
Graphique 6 : le nombre de femmes présentes lors des activités scientifiques UNESCO Afrique centrale.....	104
Graphique 7 : Possibilité d’évolution professionnelle selon le genre	116

LISTE DES ANNEXES

LISTE DES INFORMATEURS	152
INSTRUMENTS DE COLLECTE DES DONNEES	156
GUIDE D'ENTRETIEN N°1 : A DESTINATION DES FEMMES INGENIEURES DU GENIE CIVIL	156
GUIDE D'ENTRETIEN N°2 : A DESTINATION DES ETUDIANTES DE L'INGENIEURIE DU GENIE CIVIL	158
GUIDE D'ENTRETIEN N°3: A DESTINATION DU PERSONNEL ADMINISTRATIF .	160
GUIDE D'ENTRETIEN N°4 : A DESTINATION DES HOMMES INGENIEURS DU GENIE CIVIL	161
GUIDE D'ENTRETIEN N°5: A DESTINATION DES ETUDIANTS DE L'INGENIEURIE DU GENIE CIVIL	162
GUIDE D'ENTRETIEN N°6 : A DESTINATION DES TECHNICIENS DU GENIE CIVIL	163
GUIDE D'ENTRETIEN N°7 : A DESTINATION DU CAMEROUNAIS LAMBDA.....	164
ATTESTATION DE RECHERCHE	165
LETTRE D'APPROBATION POUR LE STAGE DE LA PRESIDENTE DE LA CRC ET RECU DE FRAIS DE STAGE	166
AUTORISATION DE RECHERCHE DU MINISTRE DE LA PROMOTION DE LA FEMME ET DE LA FAMILLE.....	168
ACCUSE RECEPTION DU LABOGENIE	169
DEMANDE DE CONSULTATION ET D'ACCES A LA DOCUMENTATION AU SEIN DE L'INSTITUT SIANTOU	170
DECHARGE DE LA DEMANDE D'UNE AUTORISATION DE CONSULTATION DE LA DOCUMENTATION A L'ONIGC	171
DEMANDE D'UNE AUTORISATION DE CONSULTATION DE LA DOCUMENTATION A L'ENSPY	172
DECHARGE DE LA DEMANDE D'UNE AUTORISATION DE CONSULTATION DE LA DOCUMENTATION AU MINISTERE DES ENSEIGNEMENTS SECONDAIRES	173
DECHARGE DE LA DEMANDE D'UNE AUTORISATION DE CONSULTATION DE LA DOCUMENTATION A L'INS.....	174
DECHARGE DE LA DEMANDE D'UNE AUTORISATION DE CONSULTATION DE LA DOCUMENTATION AU MINISTERE DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE	175
DECHARGE DE LA DEMANDE D'UNE AUTORISATION DE CONSULTATION DE LA DOCUMENTATION A LA DIRECTION DU LABOGENIE DE YAOUNDE	176

DECHARGE DE LA DEMANDE D'UNE AUTORISATION DE CONSULTATION DE LA DOCUMENTATION AU MINISTERE DE LA PROMOTION DE LA FEMME ET DE LA FAMILLE.....	177
ACCUSE RECEPTION DU DIRECTEUR DE L'ENSPY	178
DECHARGE DE LA DEMANDE D'UNE AUTORISATION D'EFFECTUER UNE ENQUETE A L'ENSTP.....	179

RESUME

Le présent travail porte sur *Rapport de genres et métiers de l'ingénierie au Cameroun: Cas des femmes ingénieures du Génie Civil*. L'objectif est d'identifier les facteurs rendant compte de la faible représentativité des femmes dans le métier de l'ingénierie du Génie Civil et les stratégies qu'elles emploient pour se faire une voie dans ce métier. La question principale est celle de savoir Quels facteurs expliquent la faible représentativité des femmes et les inégalités de genre observées dans le milieu de l'ingénierie du génie civil ? Nous avons émis une hypothèse principale selon laquelle, les constructions sociales et les facteurs biologiques sont à l'origine de la faible représentativité des femmes et des inégalités de genre observées dans le milieu de l'ingénierie du Génie Civil. Malgré cela les femmes du GC ne s'apitoient pas sur leur sort et se créent un chemin dans le métier qu'elles ont choisi d'exercer. En effet, dès le choix de faire ce métier, elles se heurtent à de nombreux préjugés de l'entourage, mais compte tenu de leur passion et de leur ténacité à faire ce qu'elles aiment, les femmes du GC développent des stratégies pour s'en sortir. Nous avons effectué cette recherche à l'aide d'un ensemble de procédés méthodologiques qualitatifs qui nous ont permis de recueillir les informations relatives à notre thème de recherche. Les résultats montrent que les difficultés rencontrées par les femmes dans le milieu professionnel de l'ingénierie du Génie Civil au Cameroun ne les empêchent pas d'exercer dans cette filière, mais, elles en font une résilience, où elles tirent force et s'imposent à leur manière.

Mots clés : Rapports de genre, femmes ingénieures du Génie Civil, constructions sociales, facteurs biologiques, stratégies développées.

ABSTRACT

This work focuses on Gender ratio of engineering professions in Cameroon: Case of women engineers in Civil Engineering. The objective is to identify the factors accounting for the low representation of women in the Civil Engineering profession and the strategies they employ to make their way into this profession. The main question is to know: What factors explain the low representation of women and the gender inequalities observed in the field of civil engineering? We have put forward a main hypothesis according to which, social constructions and biological factors are at the origin of the low representation of women and the gender inequalities observed in the field of Civil Engineering. Despite this, the women of the Civil Engineering do not let themselves be pushed around but they create a path for themselves in that profession they have chosen to exercise. Indeed, as soon as they choose to do this job, they come up against many prejudices from those around them, nevertheless they give their passion and their tenacity to do what they love, women in this field develop strategies to get by. We conducted this research using a set of qualitative methodological processes that allowed us to collect information related to our research topic. The results show that the difficulties encountered by women in the professional environment of Civil Engineering in Cameroon do not prevent them from exercising in this sector but, they transform it to resilience, strength and impose themselves the way they can.

Keywords: Gender relations, women civil engineers, social constructions, biological factors, developed strategies.

INTRODUCTION GENERALE

I - CONTEXTE ET JUSTIFICATION

Le thème de recherche « *Rapport de genres et métiers de l'ingénierie au Cameroun: Cas des femmes ingénieures du Génie Civil de la ville de Yaoundé.* » nait du désir de comprendre les mobiles de la faible représentation des femmes dans les filières scientifiques et techniques. En effet, il existe un écart considérable entre l'effectif des hommes et l'effectif des femmes dans les métiers de l'ingénierie, notamment celui du génie civil.

Constat a été fait que les violences faites aux femmes (physiques, morales ou psychologiques), les marginalisations dont elles sont l'objet dans la société, ont été sujet de prédilection pendant longtemps lorsqu'il s'agissait des problèmes que rencontrent les femmes. Ils ne sont pas à négliger mais les problèmes que rencontrent les femmes évoluent avec le temps. À cet effet, bien de stéréotypes et de préjugés existent autour de la profession que les femmes exercent. Très souvent, elles ont été cantonnées et cataloguées à un certain type de professions considérées comme leur secteur de prédilection. A cet effet dans leur livret, Ariel CARLIER et Agnès MARLIER¹ estiment que la réflexion sur les matières liées aux genres n'est certes pas linéaire, pas plus que ne l'est l'histoire du travail des femmes et des femmes au travail.

Lorsque l'on rencontre une de ces femmes qui se sont lancées, par amour de l'un de ses métiers, dans le secteur de la construction, notre esprit entre en ébullition. Nos questions partent dans tous les sens. Comment fait-elle pour concilier ses temps de vie, ses images, ses représentations ? Comment vit-elle ces paradoxes et confrontations ? Dispose-t-elle de suffisamment de modèles, à l'appui de son enthousiasme et de sa détermination ? Le genre, les stéréotypes, c'est quoi ? Quelle est la position du secteur ?

Cela implique donc l'expression « *féminisation de certains emplois* », le constat est fait que les femmes n'accèdent pas facilement aux filières scientifiques, ni aux métiers issus des filières scientifiques, notamment celui de l'ingénierie et particulièrement le génie civil. Dans cette optique Alice Salomé NGAH ATEBA² parle de la « *masculinisation de la science* » qu'elle définit comme « *une activité propre aux hommes dont on tient la plupart des productions des êtres males...* ». Même si, il y'a une certaine recrudescence des femmes dans les métiers de l'ingénierie dans la société camerounaise actuelle, l'effectif de celles-ci demeure faible par rapport à celui des hommes. Par conséquent, c'est à ce niveau que se situent les stéréotypes sexistes qui conduisent à la recherche de la compréhension de cet état des faits.

¹ Ariel CARLIER et Agnès MARLIER, *Choix de femme pour métier (dit) d'homme, quand la démarche collective soutient les possibles individuels*, Cahiers internationaux de Psychologie sociale, 2016, Numéro 110, pp 271 à 293.

² NGAH ATEBA Salomé, *Masculinisation de la science et Minorisation des femmes dans l'enseignement supérieur*, Yaoundé, Editions AMA, 2015, p.36

Il s'agit d'analyser les conceptions des acteurs sociaux sur l'insertion des femmes dans le monde des ingénieurs.

II- PROBLEME

La marginalisation de la femme ne réside pas uniquement dans les violences de toutes formes, la société actuelle regorge un ensemble de constructions sociales autour de l'emploi féminin. Aussi, parle-t-on de « *féminisation voire masculinisation de l'emploi* ». Laure BERENI, Sébastien CHAUVIN, Alexandre JAUNAIT et Anne REVILLARD³ parlent de la « *ségrégation horizontale⁴ du marché du travail* » car les femmes sont concentrées dans un nombre restreint de secteurs d'activité. Malgré, une certaine évolution dans les lois, les mentalités « rétrogrades » et sexistes perdurent, un communiqué de presse des Nations Unies du 09/06/2000 estimait que les traditions et mentalités patriarcales identifiées comme les obstacles majeurs à la promotion des droits de la femme persistent.

La persistance des mentalités et pratiques traditionnelles perpétuent les injustices et confortent la femme dans un rôle subalterne, ont constaté ce matin les délégations au dernier jour du débat général de la Session extraordinaire de l'Assemblée générale intitulée "les femmes en l'an 2000: égalité entre les sexes, développement et paix pour XXIème siècle ". Ainsi, l'autonomisation de la femme dans tous les domaines critiques identifiés à Beijing, que ce soit l'éducation, l'économie, ou encore le processus de prise de décisions se heurte à l'idée selon laquelle la place de la femme et des filles est à la maison où elles s'adonnent aux travaux domestiques et à l'éducation de leurs enfants alors que les garçons sont voués tout naturellement à être scolarisés. Citant en exemple la femme de son pays qu'elle décrit pourtant comme la plus émancipée du monde islamique et de l'Asie du Sud-Est, la Ministre des affaires féminines et de la sécurité sociale des Maldives, a expliqué que son gouvernement s'est attaché à intégrer davantage les femmes dans les secteurs non traditionnels et à sensibiliser la population à la nécessité d'impliquer les hommes dans la vie de famille et les travaux domestiques. Plusieurs délégations ont présenté des analyses similaires, notamment la Ministre de la condition et des droits de la femme d'Haïti, la Ministre de la protection sociale et de la famille du Bénin et la Vice-Premier Ministre de l'Albanie. Cette dernière a souligné que les lois favorables aux femmes resteront lettres mortes tant que le caractère patriarcal des sociétés perdurera⁵.

³ Laure BERENI, Sébastien CHAUVIN, Alexandre JAUNAIT et Anne REVILLARD, *Introduction aux Gender Studies : Manuel des études sur le Genre*, De Boeck Supérieur Edition 2, 2008.

⁴ La ségrégation horizontale décrit les différences de répartition de chaque genre dans les professions ou groupes de professions La ségrégation verticale décrit la prédominance des hommes dans les positions les plus prestigieuses et les mieux rémunérées. Définitions de Maria CHARLES dans *Deciphering Sex Segregation; Vertical and Horizontal Inequalities in Ten National Labour Market*, Acta Sociologica, Vol. 46, no 4, 2003, p. 267-287 consulté le 26/10/2021

⁵ <https://www.un.org/press/fr/2000/20000609.ag1022.doc.html> consulté le 26/10/2021

Plus tard en 2016, ONU FEMMES dans un article intitulé *Lever les barrières*⁶, estime en ces termes que les mêmes mentalités persistent malgré 16 années écoulées :

Dans tous les pays du monde, les femmes font face à de multiples obstacles et à une discrimination basée sur le genre sur leur lieu de travail. La discrimination s'instaure très tôt – en fonction de l'éducation que les filles ont reçue, jusqu'à quel âge et du type de travail vers lequel elles sont orientées. Dans les sphères publiques et privées, les femmes sont confrontées à une ségrégation professionnelle et à bien d'autres obstacles – le manque d'accès à la terre, à un capital, à des ressources financières et technologiques ou encore une violence basée sur le genre- dus à des stéréotypes et à une mentalité culturelle. Cette situation leur permet difficilement d'être traitées sur un pied d'égalité avec les hommes dans le monde du travail.

ONU FEMMES dans ce même article affirme également que selon une étude basée sur 173 pays dans le monde :

« Seuls 67 pays disposent d'une législation contre la discrimination sexiste dans les pratiques d'embauche et dans 18 pays, les hommes ont légalement le droit d'empêcher leur femme de travailler⁷ »

Au travers de ceci, constat est fait que, certains emplois sont considérés comme l'apanage exclusif des femmes, notamment les métiers agricoles, les métiers commerciaux ainsi que les métiers dits du « *care, de la petite enfance, de la mode etc.* », les métiers tels que infirmières, hôtesses d'accueil, secrétaires, assistantes maternelles, les métiers de l'enseignement pour ne citer que ceux-là. Aussi, convient-il de souligner que d'autres métiers sont considérés comme ne pouvant qu'être exercés par les hommes (sapeurs-pompiers, ingénieurs, postes à responsabilité et de pouvoir).

Les données statistiques élaborées et publiées par l'Ordre National des Ingénieurs de Génie Civil (ONIGC) à l'issue d'une enquête réalisée en 2015⁸ montrent que sur une période de 13 années, juste 68 femmes ingénieures se sont inscrites à cet ordre.

Les femmes étaient bien plus nombreuses en 2002 à s'inscrire à l'Ordre où elles sont au nombre de 19. Pendant les années suivantes, elles n'atteignent pas 10. Cependant, il est à noter une recrudescence en 2015 où leur total est de 11. Pour un total de 1831 inscrits au cours des années

⁶ <https://www.unwomen.org/fr/news/in-focus/csw61/remove-the-barriers> consulté le 27/10/2021

⁷ Ibid

⁸ *Situation socio-professionnelle de Génie Civil Rapport d'Enquête*, Kizito NGOA, Ing et Simplicie FEUZEU, Ing avec la collaboration de Francis ZOCK, *Diplômé de l'ISSEA* ; Yaoundé, Cameroun, Une publication de l'**Ordre National des Ingénieurs de Génie Civil (ONIGC)**, 2016, p. 11

2002 à 2015, on note une présence féminine minime, moindre, soit 68 femmes sur un total de 1763 hommes inscrits au cours de 13 années. Ces statistiques se trouvent dans le tableau n° 19 issu du Tableau de l'ONIGC porte sur la liste des Ingénieurs de Génie Civil autorisés à exercer. Les années 2018 à 2021 sont concernées. Il faut noter que pour établir ce tableau, nous avons eu recours au déchiffrement de l'indice prénom afin de déceler le nombre de femmes inscrites à l'ONIGC car étant rendue au siège de l'ONGIC à plusieurs reprises, le seul document reçu est le suivant : *Situation socio-professionnelle de Génie Civil : Rapport d'Enquête* paru en 2016. Par conséquent il pourrait y avoir une petite marge d'erreur, toutefois les effectifs de l'année 2015 sont fiables car issus du document de l'ONIGC sus cité.

Par la suite d'autres statistiques notamment celui du tableau n° 20 présente la Liste des Ingénieurs de Génie Civil autorisés à exercer du 1^{er} janvier au 31 décembre de l'année concernée. Il va de 2015 à 2021 et montre qu'il y'a eu une évolution moyenne de la présence féminine de 1,95%. Le pourcentage de 2021 de 7,69% montre que la présence des femmes qui s'inscrivent à l'ONIGC a légèrement évolué. Cependant ce pourcentage féminin bien qu'ayant évolué reste faible. Le nombre d'hommes qui exercent dans la filière du GC dépasse toujours les 90%. Pourtant l'inscription à l'ONGIC est accessible à tous après constitution du dossier cependant ce qui freine certaines personnes à s'y inscrire et plus encore les femmes sont les cotisations annuelles qui y sont demandés aux membres et versées au compte du fonctionnement de l'ONGIC.

Le constat est là, les stéréotypes et préjugés s'accroissent en Afrique à cause du contexte socio culturel qui y prévaut, notamment les traditions, les us, et les coutumes. Dès lors, il se pose le problème de savoir pourquoi malgré l'égalité tant prônée et promue par l'ONU, l'UNESCO, ONU Femmes, les institutions, les lois, les Etats, les ONG, l'accès des femmes à certains emplois reste encore source d'inquiétudes, de discriminations, d'inégalités et d'iniquités où s'expriment patriarcat et sexisme. Malgré, de plus en plus d'efforts des pouvoirs publics et de certaines entreprises en termes de mixité des emplois, pourquoi certaines branches d'activités, certains métiers ou formations restent fortement sexués. Dans ce même ordre d'idées, Alice Salomé NGAH ATEBA, continue en affirmant que :

Au nom de l'égalité des droits fondamentaux, il est juste facile de dire que:

- *Les fillettes et les garçonnets ont les mêmes chances.*
- *Les filles et les garçons jouissent aujourd'hui du même accès à tout : éducation, instruction, formation, emploi, profession, promotion, etc.*
- *Les femmes et les hommes bénéficient des mêmes conditions de vie.*

Il reste alors difficile de faire en sorte que la distance se réduise spontanément entre ce qui est dit des hommes et ce qui fait pour des femmes (...) Malgré la bonne volonté politique des dirigeants et des décideurs, en dépit de toute les dispositions institutionnelles et gouvernementales qui sont prises, les droits d'égalité établis entre hommes et femmes tardent malheureusement à rentrer résolument dans les mœurs⁹.

III- PROBLEMATIQUE

Des investigations relatives à cette thématique ont été abordées par plusieurs auteurs sans prétendre à l'exhaustivité de l'état des connaissances sur celles-ci. Ces différents travaux de recherche ont analysé la présence des femmes en Ingénierie et les rapports de genre dans ce métier.

Comme le disait Raymond QUIVY et Luc Van CAMPENHOUDT :

Lorsqu'un chercheur entame un travail, il est peu probable que le sujet traité n'ait jamais été abordé par quelqu'un d'autre auparavant, au moins en partie ou indirectement(...) Tout travail de recherche s'inscrit dans un continuum et peut être situé dans ou par rapport à des courants de pensée qui le précèdent et l'influencent. Il est donc normal qu'un chercheur prenne connaissance des travaux antérieurs qui portent sur des objets comparables et qu'il soit explicite sur ce qui rapproche et sur ce qui distingue son propre travail de ces courants de pensée.¹⁰

A cet effet, pour donner à ce travail une assise scientifique, il a été question de passer en revue les travaux sur les rapports de Genre en Ingénierie.

Maria Rosa LOMBARDI analyse dans son article¹¹ (inspiré de la thèse qu'elle a soutenue en 2005) la position actuelle des femmes ingénieures au Brésil en proposant, en préliminaire, sur la base de statistiques officielles, quelques traits fondamentaux de l'emploi féminin, puis la part des femmes dans les cursus d'études et dans les fonctions offertes par la profession. Elle y fait état de certains obstacles auxquels elles sont confrontées lorsqu'elles veulent exercer ce métier et y faire carrière, en s'appuyant sur des entretiens réalisés avec des

⁹ NGAH ATEBA Salomé, *Masculinisation de la science et Minorisation des femmes dans l'enseignement supérieur*, Yaoundé, Editions AMA, 2015, p.14.

¹⁰ AGASSIZ BAROUM, *Activités productives et reproductives des femmes atteintes de fistules à N'djamena : contribution à l'étude des conséquences socio-économiques de la stigmatisation*, Mémoire présenté et soutenu en vue de l'obtention du diplôme de Master Professionnel : « Genre et Développement », Université de Yaoundé I, 2017, p. 14, consulté à plusieurs reprises dont la dernière fois le 28/03/2022 .

¹¹ Maria rosa LOMBARDI *Le genre et ses frontières. Les femmes ingénieures dans le Brésil d'aujourd'hui Cahiers du Genre* 2007/1 (n° 42), p. 159-182. DOI 10.3917/cdge.042.0159 <http://www.cairn.info/revue-cahiers-du-genre-2007-1-page-159.htm> consulté à plusieurs reprises dont la 1^{ère} fois en Décembre 2020 et le 24 Juin 2021.

ingénieurs, hommes et femmes, formés entre 1970 et 1990. L'article analyse les conceptions et les stéréotypes sexués qui ont pu jouer sur l'insertion des femmes dans le monde des ingénieurs ou sur le déroulement de leur trajectoire professionnelle. La dimension historique permet de saisir des transformations et des recompositions dans la division sexuelle du travail. L'auteur y fait le constat qu'en comparaison avec les chiffres d'il y a trente-cinq ans, le nombre de femmes ingénieures a fortement augmenté. Soutenant que si cette progression a modifié le profil de la division sexuelle du travail dans ce secteur en ouvrant plus largement aux femmes l'éventail des spécialités, des postes de travail et des activités professionnelles, elles restent peu nombreuses dans les écoles d'ingénieurs comme dans le monde du travail. Cette sous-représentation, liée à la discrimination de genre, s'exerce diversement tant au niveau des études que dans la pratique de la profession. En effet, les femmes sont assignées à certains secteurs à l'exclusion d'autres et les jeunes, qui s'intéresseraient à la profession, subissent le pouvoir d'intimidation de stéréotypes sexués persistants. En outre, les femmes ont des niveaux de rémunération moindre et de solides barrières se dressent sur leur route vers des postes de responsabilité. Cet article se sert de la catégorie des rapports sociaux de sexe et s'appuie sur des statistiques officielles pour donner une vision critique de la position occupée par les femmes ingénieures dans le Brésil d'aujourd'hui et expliquer quel type d'obstacles et de défis elles rencontrent pour entrer dans cette profession et s'y maintenir. Il offre aussi une analyse de l'impact des stéréotypes liés aux diverses spécialités sur les modes d'insertion des femmes ingénieures, Elle met donc l'accent sur tous les corps d'ingénierie au Brésil et non spécialement sur la filière du Génie Civil.

Axel RICQUIER ¹² dans son rapport de recherche aborde la question de la mixité professionnelle dans les métiers à connotation technique, à cet effet il le définit ainsi : « *La mixité professionnelle fait référence à la possibilité, pour les hommes et les femmes regroupées sur leur lieu de travail, d'avoir accès à une répartition égale de l'emploi* »¹³.

Il fait un état des lieux de la situation de l'emploi et de la mixité en France durant les dernières années et émet le constat qu'il y a une progression de la mixité professionnelle au sein d'entreprises traditionnellement masculines, comme par exemple les entreprises de l'industrie qui intègrent de plus en plus de femmes sur des postes traditionnellement dits « masculins ».

¹² Axel RICQUIER. *La mixité professionnelle : la pénurie de femmes dans les métiers à connotation technique. Gestion et management. Rapport de Recherche en Gestion et management, Parcours Ressources Humaines, Université de Reims Champagne-Ardenne, Faculté des Sciences Economiques, Sociales et de Gestion 2015. dumas 01333248* consulté à plusieurs reprises dont la première fois en Décembre 2020.

¹³ Idem (p. 03)

L'auteur constate que cette progression a touché principalement les emplois de techniciens et cadres mais beaucoup moins ceux d'ouvriers. Il observe également que la mixité professionnelle voit sa progression favorisée lorsque la croissance économique est forte et ainsi les besoins en main-d'œuvre importants. Le développement de cette mixité et sa progression repose principalement sur l'accès des femmes aux formations conduisant aux métiers à connotation « masculine » ainsi que l'engagement des acteurs qui interviennent dans leur orientation.

Malgré cet élan en faveur de la mixité des métiers, il constate que l'on retrouve encore une majorité d'hommes dans les métiers techniques ainsi qu'aux postes à responsabilités, tandis que les femmes restent concentrées aux emplois du secteur tertiaire, aux niveaux subalternes et intermédiaires. Et pourtant, en général, il ne s'agit pas d'un déficit de diplômes car elles sont dans beaucoup de cas surdiplômées par rapport aux postes qu'elles occupent. RICQUIER aborde donc la question de la présence des femmes dans les métiers à connotation technique sans pour autant mettre l'accent sur l'ingénierie mais sur tous les métiers techniques.

L'article d'Emmanuelle ZOLELIO, *Des femmes dans un métier d'hommes : l'apprentissage de la chirurgie*¹⁴ aborde la présence des femmes dans le métier qu'est la chirurgie, elle remarque qu'alors que la médecine compte de plus en plus de femmes, la chirurgie résiste encore largement à l'ampleur de ce mouvement et demeure incontestablement un bastion « masculin ». Pour donner quelques ordres de grandeur de cette réalité, elle note que le taux de masculinisation de la chirurgie était de 83 % en 1994-1995, de 87 % en 1997-1998 contre 26 % et 21 % pour celui de la pédiatrie. Elle constate que cela reste valable pour les jeunes générations puisqu'on compte seulement 29,5 % des effectifs s'orientant vers les spécialités chirurgicales, alors mêmes que les femmes représentent 58 % des étudiants affectés (et encore faudrait-il déduire de ces effectifs les nombreuses étudiantes s'orientant vers des spécialités médico-chirurgicales telles que l'ophtalmologie ou l'ORL pour avoir une juste mesure de la répartition sexuée des jeunes entrants dans les spécialités chirurgicales « pures ». Elle affirme que la chirurgie est une spécialité masculine par son recrutement mais aussi par ses caractéristiques techniques, organisationnelles et par sa culture professionnelle. Dans ce contexte, les femmes sont de véritables exceptions statistiques.

¹⁴ ZOLELIO E., *Des femmes dans un métier d'hommes : l'apprentissage de la chirurgie*, Travail, genre et sociétés 2009/2, N° 22, p. 117-133.

Margaret MARUANI¹⁵ dans son ouvrage réédité pour la quatrième fois aux *Editions de La Découverte* (collection « Repère») propose une vue d'ensemble de la question de l'emploi des femmes. L'auteure dévoile les aspects contre intuitifs de cette activité. Elle fait découvrir cet aspect dans une perspective comparatiste au niveau européen. Les problématiques spécifiques à l'emploi au féminin sont présentées à l'aide d'un univers de référence riche et diversifié. L'objectif de cet ouvrage est de présenter les traits essentiels des inégalités entre hommes et femmes sur le marché de l'emploi en cherchant comment ces dernières restent en marge de l'emploi. Dans cet ouvrage, Margaret MARUANI, examine l'évolution du travail et de l'emploi des femmes depuis les années 1960, en France et ailleurs en Europe, ainsi que leur situation actuelle. Elle aborde tout au long le mouvement d'envergure de féminisation du salariat des dernières décennies qui ne s'est pas accompagné d'une progression conséquente des inégalités de sexe. L'auteure s'interroge alors sur l'issue des recompositions du marché du travail dont bien souvent le travail féminin constitue l'avant-scène et ses conséquences sur la redéfinition du statut des femmes et des hommes dans la société. Elle traite de cette reconfiguration des rapports sociaux de sexe à partir de quatre thèmes, qui constituent autant de chapitres de l'ouvrage : soit l'activité, le travail, le chômage, ainsi que le travail à temps partiel et le sous-emploi.

MENNESSON Christine¹⁶ fonde cet ouvrage sur son travail de thèse de doctorat. Maîtresse de conférences à l'Université Paul SABATIER de Toulouse, membre du laboratoire de recherche « Sports, Organisations, Identités », ce travail repose sur une grande enquête de terrain, menée de 1995 à 2000, concernant l'engagement des femmes dans trois sports de tradition masculine, le football surtout, mais aussi la boxe et dans une moindre mesure l'haltérophilie. À partir de cette enquête de type ethnographique, privilégiant une observation plus ou moins participante qui permet de confronter discours et pratiques, l'auteure étudie les conditions sociales qui permettent à des femmes de faire le « choix » de pratiques jugées masculines et sur les effets de la socialisation prolongée dans un univers « masculin ». Cette approche comparative de trois activités sportives peu investies par les femmes, constitue notamment l'originalité de ce travail d'analyse de la construction des genres dans le domaine des activités physiques et sportives. Les chapitres s'attachent à identifier les conditions sociales qui favorisent l'entrée des femmes

¹⁵ MARUANI Margaret¹⁵, *Travail et emploi des femmes*, collection Repère, Paris, Editions de la Découverte, 2006.

¹⁶ MENNESSON Christine, *Être une femme dans le monde des hommes. Socialisation sportive et construction du genre*, Paris, L'Harmattan, 2005.

dans ces activités dites masculines. Parmi les plus significatives, on peut relever l'appartenance aux milieux populaires, l'importance de la configuration familiale et du rôle des pères dans la construction d'un habitus sportif compétitif ainsi que la socialisation sportive précoce surtout pour les boxeuses et les footballeuses. Pour ces dernières, les modes de socialisation sexuée jouent aussi un rôle déterminant. Elle analyse également les effets de la socialisation prolongée dans un « fief masculin ». Confrontées à la pratique intensive d'un sport masculin les femmes doivent en même temps faire preuve de compétences « masculines » tout en se distinguant du masculin pour éviter toute stigmatisation.

En conclusion, cette analyse comparative contrairement à notre étude s'attarde sur trois sports met en jeu la force, la puissance, et souvent regroupés dans la même catégorie des sports dits masculins, met en évidence des formes contrastées de processus de construction du genre. Ainsi, la domination masculine ne produit pas les mêmes effets et les mêmes contraintes sur les sportives placées dans des contextes différents de pratique. Ces différences reflètent la complexité des rapports sociaux de sexe dans notre société et permettent en retour d'en analyser les effets.

Ce travail contrairement aux travaux des précédents auteurs sera essentiellement concentré sur les facteurs de la faible représentation des femmes, les difficultés rencontrées et les stratégies développées par les femmes ingénieures du génie civil du Cameroun.

IV- QUESTIONS DE RECHERCHES

Les questions de recherche se subdivisent en une question principale et trois questions secondaires qui vont constituer le point de départ de cette recherche.

1- Question de recherche principale

Quels rapports existe-il entre la structuration des rapports de genre et la représentativité des femmes dans le métier de l'ingénierie du génie civil ?

2- Questions de recherche secondaires

QS1 : Quels facteurs permettent de rendre compte du choix professionnel des femmes et des hommes vers les métiers de l'ingénierie du Génie Civil?

QS2 : Quelles sont les difficultés rencontrées par les femmes dans le milieu professionnel de l'ingénierie du Génie Civil au Cameroun?

QS3 : Quelles sont les stratégies développées par les femmes ingénieures pour contourner les obstacles rencontrés dans l'exercice de leur fonction ?

V- HYPOTHESES

Tout comme avec les questions de recherche, les hypothèses s'articulent autour d'une hypothèse principale et de trois hypothèses secondaires de recherche.

1- Hypothèse principale de recherche

Les constructions sociales sont les facteurs à l'origine de la faible représentativité des femmes et des inégalités de genre observées dans le milieu de l'ingénierie du Génie Civil.

2- Hypothèses secondaires

Hypothèse secondaire 1

Les stéréotypes sexistes et les constructions sociales sont à la base des différences observées dans l'orientation professionnelle des hommes et des femmes dans le secteur de l'ingénierie du Génie Civil au Cameroun.

Hypothèse secondaire 2

Les femmes dans le milieu professionnel de l'ingénierie du Génie Civil au Cameroun rencontrent un ensemble de difficultés spécifiques.

Hypothèse secondaire 3

Les femmes Ingénieures du Génie Civil au Cameroun développent des compétences et des stratégies pour s'en sortir dans ce secteur hautement masculinisé.

VI- OBJECTIF DE LA RECHERCHE

1- Objectif général de la recherche

Notre objectif général est d'identifier les facteurs rendant compte de **la faible représentativité des femmes dans le métier de l'ingénierie du Génie Civil**

Objectifs spécifiques

De façon plus spécifique l'étude vise à :

Objectif spécifique 1

Décrire les facteurs rendant compte du choix de l'orientation professionnelle des hommes et des femmes dans le secteur de l'ingénierie du Génie Civil.

Objectif spécifique 2

Identifier les difficultés rencontrées par les femmes dans le milieu professionnel de l'ingénierie du Génie Civil au Cameroun.

Objectif spécifique 3

Comprendre les stratégies développées par les femmes ingénieures pour contourner les obstacles rencontrés dans l'exercice de leur fonction.

VII- INTERET DE L'ETUDE

Ce travail de recherche compte trois types d'intérêts : l'intérêt heuristique, l'intérêt socio-politique et l'intérêt professionnel.

- Au niveau heuristique, cette recherche vise à présenter l'impact que les stéréotypes sexistes dans la société ont sur les différents cursus éducationnels et professionnels des femmes. Elle apportera à cet effet des nouvelles connaissances à la sociologie du travail.
- Au niveau socio-politique, cette recherche se veut une contribution aux stratégies, mécanismes, voies et moyens mis en œuvre par l'Etat Camerounais pour favoriser l'accès de la jeune fille aux filières techniques et aux métiers de l'ingénierie. Ce qui passera par de fortes campagnes de sensibilisation à grande échelle au travers des médias, des réseaux sociaux et bien d'autres moyens. Les connaissances de cette recherche seront bénéfiques aux acteurs suivants : le MINPROFF, le MINFOP, le MINTP, les ONG, L'ONGIC, les organismes nationaux et internationaux, les femmes elles même.
- Au niveau professionnel, cette recherche pourrait servir d'instrument de réflexion sur la thématique des rapports de genre dans les métiers de l'ingénierie au Cameroun et servir de document de base à ceux qui voudraient l'aborder sous un autre aspect.

VIII- CADRAGE THEORIQUE ET METHODOLOGIQUE

Toute recherche en sciences sociales nécessite une certaine rigueur de principes et de démarches à respecter. Aussi obéit-elle à une méthodologie qui lui est particulière. GRAWITZ

à cet effet affirme que : « *Le propre de la méthode est d'aider à comprendre au sens le plus large non les résultats de la recherche scientifique, mais le processus de la recherche lui-même* »¹⁷ La méthodologie permet de clarifier et de voir avec pertinence le problème faisant l'objet de l'étude. Pour mener à bien cette recherche, la méthodologie a été construite autour du cadre théorique et des outils de collecte et d'analyse des données.

1 - Cadre théorique

Le cadre théorique désigne la démarche scientifique sur laquelle toute œuvre scientifique doit s'appuyer afin de parvenir à des résultats fiables et valides. A ce propos, Madeleine GRAWITZ¹⁸ affirme que :

La méthode est un ensemble concerté d'opérations, mises en œuvre pour atteindre un ou plusieurs objectifs, un corps de principes présidant à toute recherche organisée, un ensemble de normes permettant de sélectionner et coordonner les techniques. Elle constitue de manière plus ou moins abstraite ou concrète, précise ou vague un plan de travail en fonction d'un but.

Pour mieux l'explicitier MBONJI EDJENGUELE¹⁹ dit de la théorie qu'elle est :

Un ensemble de lois concernant un phénomène, elle se veut être un corps explicatif global et synthétique établissant des liens de relation causale entre les faits observés, analysés et généralisant lesdits liens à toutes sortes de situations

Cette partie constitue donc le cadrage théorique sur lequel repose l'analyse de la perception qu'a la société des femmes ingénieures du Génie civil au Cameroun mais aussi les difficultés qu'elles rencontrent en tant que femme

Le cadrage théorique permet d'opérer un choix parmi les théories qui abordent la réalité sociale en question. Pour comprendre, les facteurs explicatifs de la sous représentativité des femmes dans le secteur de l'ingénierie du génie civil, deux théories ont été mobilisé notamment : l'analyse stratégique de CROZIER et FRIEDBERG et l'Ethnométhodologie Alfred SCHÜTZ et Harold GARFINKEL. Ces deux théories ont permis de saisir les idées qui entourent la présence des femmes dans l'ingénierie du génie civil. Ces théories ont été d'une grande utilité pour lire, analyser et interpréter les données recueillies.

¹⁷ M.GRAWITZ, *Méthode des sciences sociales*, Paris, Dalloz, 2001, p. 351

¹⁸ Madeleine GRAWITZ, *Méthodes des sciences sociales*, 4^{ème} Edition DALLOZ, 1979, p 343

¹⁹ MBONJI EDJENGUELE, *L'Ethno-perspective ou le discours de l'ethno anthropologie culturelle*, Yaoundé, P.U.Y 2005.

1.1- Analyse stratégique de Michel CROZIER et Erhard FRIEDBERG

C'est au sociologue français Michel CROZIER, fondateur de la sociologie des organisations que l'on doit l'analyse stratégique. Il mène une réflexion méthodologique dans le cadre de l'analyse stratégique, qu'il expose dans un ouvrage écrit avec Erhard FRIEDBERG, *l'Acteur et le Système*²⁰. Élargissant son analyse, il s'efforce de saisir des situations concrètes, déterminées par le système de pouvoir propre à une organisation. Il parvient à la conclusion que, loin d'exécuter passivement une règle transmise d'« en haut », l'acteur conserve toujours une marge de liberté : il s'insère en fait dans un système d'actions concret, terme qui désigne la multitude des jeux complexes régissant les conduites humaines et orientant les stratégies. Selon Michel CROZIER, l'imbrication des diverses actions crée des « zones d'incertitude » : du fait que l'on ne peut pas prévoir si les acteurs adoptent une stratégie de coopération ou d'affrontement, l'issue de toute réforme est aléatoire.²¹

L'**analyse stratégique** est un paradigme de la théorie des organisations proposé par Michel CROZIER et Erhard FRIEDBERG. C'est l'analyse du comportement des acteurs donnés comme stratégiques. D'un point de vue théorique, on peut dire qu'il prend la suite des analyses structuro-fonctionnalistes.

L'acteur au sens de CROZIER et FRIEDBERG est « celui dont le comportement (*i. e.* l'action) contribue à structurer un champ, c'est-à-dire à construire des régulations. On cherche à expliquer la construction des règles (le construit social) à partir du jeu des acteurs empiriques, calculateurs et intéressés. Ces acteurs sont dotés de rationalité, même si elle est limitée ; ils sont autonomes et entrent en interaction dans un système qui contribue à structurer leurs jeux ». Les acteurs interviennent dans un système, l'organisation, qui doit et peut s'ajuster à des contingences et des changements de natures diverses. Cependant, il n'existe pas d'ajustement naturel c'est-à-dire automatique et incontrôlé mais uniquement des construits, ce qui suppose la présence d'une intentionnalité. Pour Michel CROZIER et Erhard FRIEDBERG, ces mécanismes assumés constituent le système d'action concret.

Cette théorie pose comme théorème que « *le comportement de l'acteur peut s'analyser comme l'expression d'une stratégie rationnelle dont le but est l'accroissement des gains personnels conquis grâce à des relations de pouvoirs* »²²

²⁰Michel CROZIER et Erhard FRIEDBERG, *l'Acteur et le Système*, Paris, éditions du Seuil, 1977

²¹Microsoft ® Encarta ® 2009. © 1993-2008 Microsoft Corporation. Tous droits réservés.

²² LALLEMAND, *Histoire des idées sociologiques: De PARSONS aux contemporains*, Paris, Nathan, Tome II, 1993, p. 255

.L'analyse stratégique met en évidence la nature des relations de pouvoir qui structurent l'organisation. Les comportements des acteurs s'analysent désormais sous la forme de stratégies personnelle visant à garantir une position de pouvoir ou au contraire à se prémunir du pouvoir des autres acteurs.

A partir de cette théorie, l'idée est de montrer comment les femmes ingénieures utilisent et usent des stratégies pour s'en sortir dans le milieu hautement masculinisé de l'ingénierie mais également montrer comment elles y parviennent.

1.2- L'Ethnométhodologie

Par définition, l'ethnométhodologie est « *une science pratique des pratiques humaines, qui permet d'appréhender les réalités sociales là où elles s'expriment et se produisent* ». ²³ Selon Alex MUCCHIELLI²⁴, l'expression « ethnométhodologie », n'est pas à être entendu comme une méthodologie spécifique de l'ethnologie, ni comme étant une nouvelle approche méthodologique de la sociologie. Dans ce concept, « ethno » désigne le savoir quotidien de la société à la disposition de tout membre, tandis que « méthodologie » renvoie à la mise en œuvre de savoir-faire et des procédures profanes par ces membres.

Les ethnométhodes sont les processus que les membres d'un groupe utilisent pour mener à bien leurs *actions pratiques*. Les actions pratiques sont les activités quotidiennes et banales que chacun assure sans y prêter une attention particulière. L'ethnométhodologie est donc l'étude de ces ethnométhodes. Au cours de ces actions, aussi inintéressantes qu'elles puissent paraître, les membres d'un groupe doivent résoudre des situations dans lesquelles les autres membres sont également impliqués. Pour parvenir à mener à bien ces actions, ils doivent partager des façons de faire et des représentations communes. Les méthodes qu'ils utilisent pour cela sont un résultat négocié avec les autres membres. Ces méthodes n'existent que localement, c'est-à-dire à l'intérieur du groupe étudié.

L'ethnométhodologie a été élaborée par Alfred SCHÜTZ et Harold GARFINKEL au cours des années 1960. Cette théorie sociologique considère l'ordre social comme un accomplissement méthodique. Harold GARFINKEL dit de sa recherche qu'elle est orientée vers la tâche d'apprendre de quelle façon les activités ordinaires réelles des membres consistent en

²³ www.ethnoinformatique.fr/mod/resource/view.php?id=1264, (Page consultée le 24 Juin 2021)

²⁴Alex MUCCHIELLI, *Dictionnaire des méthodes qualitatives en sciences humaines*, Paris, Amand Colin, 2004, pp. 88-91

des méthodes pour rendre les actions pratiques, les circonstances pratiques, la connaissance de sens commun des structures sociales et les raisonnements sociologiques pratiques, analysables. L'ethnométhodologie relie donc une approche des faits sociaux « comme des œuvres », qui « voit des processus », une approche de la cognition, en l'occurrence celle des « méthodes des membres », et une approche de la communication. Le thème central des études ethnométhodologiques est la « descriptibilité (« accountability ») rationnelle des actions pratiques, en tant qu'elle est un accomplissement continu et pratique²⁵ ». L'ethnométhodologie est donc l'étude du « raisonnement sociologique pratique », c'est-à-dire une connaissance savante construite par les sociologues à partir des connaissances profanes du monde social. En accordant aux activités banales de la vie quotidienne la même attention qu'on accorde habituellement aux événements extraordinaires, l'ethnométhodologie cherche à les appréhender comme des phénomènes de plein droit.

L'ethnométhodologie se donne pour objet :

- d'étudier, dans une perspective d'application pratique, les logiques locales des groupes sociaux (i.e. les variations en fonction de l'espace et du temps de ce qu'on appelle le sens commun ordinaire).
- de prendre en compte chaque fois dans un travail d'étude, l'incidence éventuellement perturbatrice du sens commun local (i.e. de la logique ordinaire locale) de l'observateur; et aussi l'incidence perturbatrice du sens commun local du lecteur qui lira éventuellement ensuite le compte rendu écrit par "l'observateur" dans une chaîne mettant en cause au moins trois sens communs distincts.
- de tenir compte du caractère réflexif de cet instrument obligé qu'est le langage ordinaire car cette réflexivité signifie : référence mouvante à un paramètre de sens commun local qui varie dans l'espace et dans le temps.
- de faire très précisément spécifier pour chaque étude la perspective d'application qui est envisagée car ce paramètre d'intention influe d'une part sur le sens commun de l'observateur ; et joue d'autre part un rôle essentiel s'agissant de dire de quel niveau de précision on pourra se contenter dans l'examen de ce qui est étudié.

²⁵ Harold GARFINKEL, *Ethnomethodological Studies of Work*, Londres, Routledge & Kegan Paul, 1986, pp. 55-210

A travers cette méthode, cette recherche va s'appuyer sur le récit de vie des femmes ingénieures recueilli comme par exemple dire : comment les femmes ont-elles fait pour se retrouver dans les écoles d'ingénierie du Génie Civil et quels obstacles bravent-elles dans leur cursus d'école de formation et dans leur vie professionnelle. A cheval entre l'ethnologie et la sociologie, l'ethnométhodologie constitue l'instrument idoine pour cette recherche.

2 – Cadrage méthodologique

Mener une recherche scientifique consiste à se soumettre aux exigences méthodologiques. C'est une démarche rationnelle qui permet d'examiner les phénomènes, les problèmes à résoudre, d'obtenir des réponses précises à partir d'investigations. Les fonctions de la recherche sont celles de décrire d'expliquer et de comprendre un fait ou un phénomène. La rigueur scientifique est guidée par la notion d'objectivité, c'est-à-dire le chercheur ne traite que des faits à l'intérieur d'un canevas défini par la communauté scientifique. Il s'agit d'un guide qui oriente la recherche. Madeleine GRAWITZ²⁶ note à ce sujet que la méthodologie est la « science de la méthode, elle étudie les principes et démarches de l'investigation scientifique que ses méthodes ». Elle comprend ainsi le cadre théorique et les techniques de collecte de données.

Pour collecter les données, cette recherche a nécessité l'usage de l'enquête qualitative.

2-1- L'Observation documentaire

Encore appelé « Revue des données secondaires » ou « étude des traces », cette technique consiste à collecter des informations à travers des documents. Pour Hugo LOISEAU²⁷ l'observation documentaire est sans doute l'instrument de collecte de l'information le plus utilisé en recherche qualitative. Robert GHIGLIONE et Benjamin MATALON²⁸ notent à ce sujet que:

L'étude des traces peut être considérée comme une forme d'observation différée qui par nécessité ne saisit pas directement le phénomène intéressant mais uniquement certaines de ses conséquences. On peut bien regrouper dans cette catégorie aussi bien l'analyse de document des statistiques officielles que de véritables traces matérielles. C'est le type de méthode dite non réactive.

²⁶ Madeleine GRAWITZ, *Méthodes des sciences sociales*, Paris, 4^{ème} Edition DALLOZ, 1979, p. 276.

²⁷ Hugo LOISEAU, *Cyberspace et science politique : De la méthode au terrain, du virtuel au réel*, Québec, Presses de l'Université du Québec, 2017.

²⁸ Robert GHIGLIONE et Benjamin MATALON, *Les enquêtes sociologiques : théories et pratique*, Paris, ARMAND COLIN, 1978, p. 11.

Cette technique a permis de mieux cerner ce thème, et de recueillir les données des autres chercheurs afin d'enrichir cette production scientifique sur la marginalisation des femmes ingénieures dans la profession du Génie Civil au Cameroun.

2-2- L'entretien semi directif ou l'interview

Il se passe avec un guide d'entretien préétabli par le chercheur avant le rendez-vous avec l'enquêté. Dans ce guide d'entretien, se trouvent mentionnés les thèmes et les items qui seront développés avec une structure de questions dont les éléments de réponses serviront au chercheur de faire ses analyses. L'interview consiste en une situation d'interactions verbales ou de conversations entre le chercheur et les personnes dites ressources. Rodolphe GHIGLIONE et Benjamin MATALON²⁹ notent que :

« Pour ce qui concerne l'entretien semi directif, il existe un schéma d'entretien (grille et thème par exemple) Mais l'ordre dans lequel les thèmes peuvent être abordés est libre(...) dans le cadre de chaque thème, les méthodes se rapprochent de celle de l'entretien libre. »

Dans ce sens Mace GORDON et Françoise PETRY³⁰ précise que :

« C'est un moyen par lequel le chercheur tente d'obtenir des informations qui ne se trouvent nulle part ailleurs qu'auprès des personnes ayant été le plus souvent témoins ou acteurs d'événements sur lesquels porte la recherche. »

William LABOV et David FANSHELL cité par Alain BLANCHET et Anne GOTMAN ajoute que c'est : *« un speech event (événement de parole) dans lequel une personne A obtient une information d'une personne B, information qui était contenue dans la bibliographie B. »*³¹

Cette méthode convient particulièrement à notre étude parce qu'elle permet selon Luc VAN CAMPENHOUDT et Raymond QUIVY³² d'*« Analyser le sens que les acteurs donnent à leurs pratiques et aux événements auxquels ils sont confrontés : leurs représentations sociales, leurs systèmes de valeur, leurs repères normatifs, leurs interprétations de situations conflictuelles ou non, leurs lectures de leurs propres expériences etc. »*

²⁹ Idem, p. 75.

³⁰ Mace GORDON et Françoise PETRY, *Guide d'élaboration d'un projet de recherche en sciences sociales*, Laval, Ed. De Boek, 2000, p. 91.

³¹ Anne BLANCHET et Alain GOTMAN, *L'enquête et ses méthodes : l'entretien*, Paris, ARMAND COLIN, 2^e éd. coll 2007, p. 128.

³² Raymond QUIVY et Luc VAN CAMPENHOUDT, *Manuel de recherche en sciences sociales* (4^e édition) Paris, DUNOD, 2011, p. 172.

L'entretien semi-directif a permis de recueillir les informations auprès des responsables administratifs d'école d'ingénierie tels que L'Ecole Nationale Supérieure Polytechnique du Cameroun (ENSPY) et l'Ecole Nationale Supérieure des Travaux Publics du Cameroun (ENSTP). La collecte des données a été aussi faite auprès des hommes et femmes ingénieurs du Génie Civil, des étudiants(es) en génie civil ; des techniciens de génie civil. Outre cela, ces entretiens semi directif ont permis de recueillir les données sur la perception et le vécu de la femme ingénieure sur le terrain ainsi que les difficultés qu'elle rencontre.

3- Unité et Champ d'observation

Les femmes ingénieures du Génie Civil ont constitué l'unité d'observation. Les femmes et hommes ingénieurs de la ville de Yaoundé ont été interrogés, allant de ceux recrutés dans la fonction publique à ceux travaillant pour des entreprises privées de la ville de Yaoundé. Etant donné que le guide d'entretien a été transcrit sous Google Forms, nous espérons que par envoi, nous interrogerions des ingénieures femmes du Génie Civil de toutes les régions et sorties d'écoles différentes, mais cela n'a pas été possible. Malgré le fait que nous ayons envoyé le formulaire à certains ingénieurs du Littoral et de l'Ouest, nous n'avons jusqu'ici pas eu de réponses et nous avons décidé de faire uniquement avec ceux de la ville de Yaoundé.

Ce champ d'observation a été circonscrit en deux unités d'observation à savoir la population cible et les répondants privilégiés. La population cible est constituée des femmes et hommes ingénieurs, des étudiantes et étudiants ingénieurs issus des écoles de formations de l'ENSPY et de l'ENSTP. Les autres répondants représentent quelques cadres du personnel administratif, les techniciens ou manœuvres de GC et le public constitué des personnes lambda. Cet intérêt s'est donc fondé sur les ingénieurs issus d'école comme l'ENSPY et l'ENSTP simplement pour la raison que ce sont elles les écoles qui forment par excellence et en majorité ici à Yaoundé. Mais également en raison de la disponibilité et de l'accessibilité des étudiants ingénieurs qu'on y forme et qui travaillent déjà en tant que fonctionnaire ou en freelance. Bien d'instituts privés forment dans le domaine de Génie civil mais l'attestation de recherche accompagnée d'une lettre que nous avons déposé à L'institut privé SIANTOU n'a pas eu de suite favorable.

Pour cette recherche, nous avons procédé à l'échantillonnage de la population cible. Par échantillonnage, il faut entendre une « technique par laquelle on choisit une partie

représentative de la population pour déterminer les caractéristiques de l'ensemble de la population à étudier³³. Joseph MASINDA appuie en expliquant que c'est :

Le processus de sélection de l'échantillon, c'est à dire le processus de sélection des participants pour un projet de recherche. En recherche, face à une population que l'on veut étudier, il n'est pas toujours possible, ni même souhaitable d'observer toute la population de façon en obtenir une information complète ; le plus souvent on se contente d'une information partielle obtenue en observant une partie de la population³⁴.

Quand à l'échantillon, il est selon Gilbert DE LANDSHEERE³⁵, un groupe d'individus ou d'objet relativement petit, choisi scientifiquement de manière à représenter le plus fidèlement possible la population. Dans notre étude, nous optons pour l'échantillon occasionnel que Louis D'HAINAUT définit comme :

Un extrait de l'univers des sujets suivant une procédure d'extraction guidée par des motifs de commodité et par précaution d'éviter l'inclusion de certains facteurs des sélections susceptibles de faire différer la valeur du caractère observé dans l'échantillon par rapport à sa valeur dans la population de référence³⁶.

L'échantillon occasionnel est celui qui est constitué sur la base du critère de la disponibilité ou de la facilité d'accès. La procédure pratique de l'échantillonnage utilisée dans notre travail est celle de l'échantillon occasionnel qui repose sur le critère d'accessibilité selon Maurice DUVERGER³⁷. Par ailleurs la technique d'échantillonnage occasionnel est celle où le chercheur prend pour certaines raisons, l'échantillon qui lui est disponible c'est-à-dire que, le chercheur se contente des sujets qui sont accessibles. C'est une technique de récolte des données faite sur le terrain qui prend en compte les personnes trouvées et disposées à répondre aux préoccupations.

Bien que les résultats issus de ce type d'échantillonnage peuvent présenter des limites quant à leur généralisation sur la population-mère et aboutir à des résultats qui ne reflètent

³³ AGASSIZ BAROUM, *Activités productives et reproductives des femmes atteintes de fistules à N'djamena : contribution à l'étude des conséquences socio-économiques de la stigmatisation*, Mémoire présenté et soutenu en vue de l'obtention du diplôme de Master Professionnel : « Genre et Développement », Université de Yaoundé I, 2017, p.31.

³⁴ Joseph MASINDA, *Méthodologie de collecte, présentation, analyse des données et discussion des résultats* in cahier du FRIDI, RDC, Butembo Nord Kivu, Université Adventiste de Lukanga(UNILUK), 2007, p. 47

³⁵ Gilbert DE LANDSHEERE, *Introduction à la recherche en éducation*, Armand Colin, Paris, 1972, p.251

³⁶ Louis D'HAINAUT (1975, p. 35) *Méthode de recherche en sciences sociales*, Paris, 6^{ème} Ed, p.45, 1979

³⁷ DUVERGER, opcit Dan TSHIKANDA NDALO dans *Analyse des causes de contre-performance des PME congolaises. Cas des PME de la commune de Lemba*, Université de Kinshasa RDC, Licence 2010.

pas rigoureusement les caractéristiques de la population. Le soin mis dans le choix des sujets de cette recherche permet d'obtenir des indications sérieuses sur les sujets qui ont été contactés dans la récolte des données et permet également de se faire une idée suffisante des rapports de genre et des métiers de l'ingénierie au Cameroun. Il a été la seule issue pour réaliser ce travail en raison de l'indisponibilité de certains ingénieurs contactés, de certaines informations demandées mais qui n'ont pas pu nous être accessibles pour plusieurs raisons. L'échantillon est composé de : 06 femmes ingénieures du GC, et 05 hommes ingénieurs de GC (chacun avec une ancienneté au travail différente). 02 techniciens de GC (manœuvre) ; 38 étudiants en formation à l'ENSTP et à l'ENSPY dont 24 étudiantes et 14 étudiants ; 03 cadres administratifs dont 02 chefs départements de GC (de l'ENSTP et de l'ENSPY), le Chef de Discipline de l'ENSTP et 04 personnes lambda (personnes sélectionnées au hasard et qui ont déjà eu recours ou pas aux services des ingénieurs du GC) ont été interrogés.

En définitive, un total de 58 personnes ont pu passer des entretiens afin d'analyser la présence des femmes dans le métier d'ingénierie et les rapports de genre qui s'y construisent.

La méthode d'échantillonnage utilisée est l'échantillonnage non probabiliste dans la mesure où il est utile, lorsqu'on désire faire des commentaires descriptifs au sujet des échantillons mais aussi pour la simple raison que leur utilisation prend peu de temps tout en étant plus économique et plus pratique.

4- Outils d'analyse des données

Il existe plusieurs types d'outils d'analyse des données qualitatives. Dans cette recherche, la technique d'analyse de contenu a été mobilisée. C'est l'une des méthodes particulièrement utilisées en sciences sociales et humaines depuis les années 1950, qui consiste en un examen systématique et méthodique de documents textuels ou visuels tout en minimisant les éventuels biais, afin d'assurer l'objectivité de la recherche. Pour Laurence BARDIN³⁸, l'analyse de contenu désigne :

Un ensemble de techniques d'analyse de communications visant par des procédures systématiques et objectives de description de contenu de messages, à obtenir des indicateurs quantifiables ou non, permettant l'inférence de connaissances relatives aux conditions de production/réception(variables inférées) de ces messages. Les techniques d'analyse de contenu tentent de passer du niveau atomique d'analyse à un niveau moléculaire et axent leurs procédures, même à un plan très

³⁸ Laurence BARDIN, *L'analyse de contenu*, Paris, PUF, 1977. P. 43.

*élémentaire sur les liens qui unissent les composantes du discours, plutôt que sur ces composantes eux-mêmes.*³⁹

Les données qualitatives obtenues dans le présent travail ont fait l'objet d'un traitement selon les étapes suivantes : une lecture de l'ensemble des transcriptions des entretiens tout d'abord, ensuite le repérage des mots clés retenus, enfin la classification des discours en fonction des niveaux explicatifs de la problématique. Les informations recueillies après entretien ont été analysées et interprétées à l'aide de l'analyse de contenu, méthode d'observation et de traitement des communications ayant pour intérêt d'accroître la compréhension du matériel analysé à un niveau différent de celui d'une simple lecture de sens commun. L'analyse de contenu consiste en une description objective, systématique, quantitative et qualitative selon BERELSON, du contenu manifeste et latent des informations que le chercheur recueille lors des enquêtes de terrain.

IX- DELIMITATION DU CHAMP DE L'ETUDE

Tout travail scientifique doit toujours avoir des limites (spatiales et temporelles), c'est pourquoi nous avons pris le soin de circonscrire la présente recherche dans le temps et dans l'espace.

1- Délimitation temporelle

Vu l'importance et la nécessité en ce qui concerne l'aspect temporel, la présente recherche s'étend sur l'intervalle de 2018-2021 soit trois (03) ans pour des raisons de disponibilité des données. Toutefois, certaines données en dehors de cette délimitation ont été analysées en raison de leurs incidences certaines sur les analyses.

2- Délimitation spatiale

Cette recherche s'est déroulée dans la ville de Yaoundé. Les entretiens ont été passés dans les écoles de formation de l'ENSPY et de l'ENSTP ; dans les entreprises BET (Bureau d'Etudes Technique) PYRAMIDE INTERNES, à ECTA BTP, à la RAZEL et à la délégation du MINTP (Ministère des Travaux Publics) où nous avons interrogé les différentes personnes cibles, mais aussi des ingénieurs qui travaillent en freelance⁴⁰.

³⁹ Idem

⁴⁰ **Freelance** : anglicisme venue de l'anglais freelance définit par Le Robert comme « Qui est indépendant dans sa profession et n'a pas de contrat de longue durée avec un employeur particulier. » et par le dictionnaire Larousse comme « se dit d'un travail qu'un professionnel indépendant (professionnel, libéral, publicitaire, architecte, etc.) effectue à la commande auprès de diverses entreprises.

X – DEFINITION DES CONCEPTS OPERATOIRES

La définition des concepts est une étape incontournable dans la recherche scientifique. Elle engage la manière dont les recherches vont être menées, la posture retenue pour l'analyse et la manière dont le recueil des données va être diligenté tout au long du processus heuristique. Elle permet au chercheur de donner un sens explicite aux concepts qu'il utilise afin d'éviter de tomber dans la confusion. La construction de ce cadre conceptuel est utile pour saisir le sens et le contenu que le chercheur donne aux concepts utilisés dans ses recherches. Au sociologue Emile DURKHEIM d'affirmer que : « *la première démarche du sociologue doit être de définir les choses dont il traite, afin que l'on sache bien de quoi il est question* »⁴¹ A cet effet, il s'agit de définir les différents concepts qui meublent ce thème de recherche afin de préciser leur sens. Ces termes sont : genre, féminisation, stéréotype, ingénierie, STEM/STIM, mixité et génie civil.

Genre : le dictionnaire spécialisé de Frédéric LEBARON⁴² définit le genre comme le sexe en tant que réalité socialement constituée, résultat d'une socialisation et pas seulement de différences biologiques. La notion de genre est centrale pour la sociologie générale, et dans des domaines spécifiques comme la sociologie de l'éducation, de l'emploi, du travail, de la famille, etc. La meilleure réussite scolaire des filles s'explique principalement par des différences de socialisation et non par des différences biologiques. Les écarts systématiques en matière d'orientation scolaire sont également liés à des différences de socialisation et aussi d'anticipations professionnelles différenciées selon le sexe (qui résultent elles-mêmes de différences de socialisation). Les inégalités entre hommes et femmes sur le marché du travail sont le produit d'un ensemble de processus convergents qui conduisent les femmes à occuper des positions subalternes, plus souvent des emplois à temps partiel, etc

Défini au niveau le plus général, le genre est la construction sociale de la différence des sexes. Cette construction sociale a d'abord une dimension matérielle : elle s'incarne dans des comportements, des statuts différenciés selon le sexe, et une distribution inégale des ressources et des espaces sociaux entre hommes et femmes. Tous les travaux qui étudient la place respective des hommes et des femmes dans la société (dans les professions, la famille, en politique, etc.) relèvent de cette première dimension. Par ailleurs, cette construction sociale a une dimension symbolique : le genre renvoie aux significations et aux valeurs socialement

⁴¹ Emile DURKHEIM, *Les règles de la méthode sociologique*, Paris, PUF, 1985, p. 127

⁴² Frédéric LEBARON, *La sociologie de A à Z*, Paris, DUNOD, 2009, p. 63

rattachées au masculin et au féminin (Pierre BOURDIEU, 1998; Françoise HERITIER, 1996). Ces significations participent de l'organisation de la vie sociale. Le genre, en tant que rapport social construit sur la différence, est intrinsèquement un rapport de pouvoir. Celui-ci peut être décliné analytiquement en termes de hiérarchie et en termes de norme. Il existe d'une part un rapport de pouvoir inégalitaire entre hommes et femmes, et une supériorité sociale des significations et valeurs associées au masculin sur celles associées au féminin. La mise au jour des ressorts de ce rapport de pouvoir a été au cœur des premières théories féministes, qui l'ont conceptualisé en termes de patriarcat (Christine DELPHY, 1998), de sexage ou d'appropriation (Colette GUILLAUMIN, 1992), pour ne citer que quelques théories françaises. L'UNESCO définit le Genre comme étant les « *Rôles et responsabilités, dévolus aux hommes et aux femmes, qui sont façonnés au sein de nos familles, de nos sociétés et de nos cultures. Ces notions s'acquièrent par l'apprentissage et peuvent varier au fil du temps et selon les cultures. Les systèmes de différenciation sociale tels que le statut politique, la classe, l'origine ethnique, les handicaps physiques et mentaux, l'âge et plusieurs autres facteurs, modifient les rôles de chaque genre. Le concept de genre est fondamental car, lorsque appliqué à une analyse sociale, il révèle la façon dont la subordination des femmes (ou la domination des hommes) s'organise au sein de la société. En tant que telle, cette subordination peut être modifiée ou abrogée; elle n'est pas biologiquement prédéterminée ni fixée pour toujours.* »⁴³

Féminisation : Frédéric LEBARON dans son dictionnaire⁴⁴ la définit comme La féminisation d'un groupe, d'une profession, d'une institution est l'accroissement de la proportion de femmes en son sein. La sociologie du genre s'intéresse tout particulièrement aux divers obstacles sociaux aux processus de féminisation, comme on en observe, par exemple, dans les professions scientifiques ou dans le monde politique. Elle étudie également les causes et les conséquences des dynamiques de féminisation plus ou moins rapide qui caractérisent certaines institutions ou professions auparavant masculines : le système scolaire, les professions médicales, etc. Enfin, elle s'intéresse aux professions traditionnellement féminisées comme celles du « care » (en particulier les soins directs aux personnes), de l'esthétique, et les pratiques caractérisées comme féminines (danse, etc.).

⁴³ Cadre de mise en œuvre de la généralisation de l'analyse selon le genre – UNESCO 2003

⁴⁴ Frédéric LEBARON, *La sociologie d e A à Z*, Paris, DUNOD, 2009, p. 61.

Guillaume MALOCHET⁴⁵ définit la féminisation comme : « la croissance du nombre de femmes dans une activité identifiée comme masculine, au vu de l'hégémonie des personnels masculins en son sein et/ou des « qualités » socialement jugées nécessaires pour l'exercer. » Ainsi pensée, la féminisation doit être considérée avant tout comme un processus. Au-delà du constat statistique, les analyses sociologiques mettent toutes en avant la dimension dynamique du phénomène : la féminisation doit être considérée avant tout comme un processus, dont il s'agit de percer la logique, les modalités et les effets. L'auteur poursuit en affirmant que trois usages principaux peuvent être repérés dans la littérature (ZAIDMAN, 1986). La féminisation peut d'abord être comprise comme un élément d'une « *dynamique d'égalisation* » qui efface ou atténue un retard historique dommageable. Elle peut ensuite renvoyer à une inversion quantitative, quand « *une profession tout entière [est] investie en force par les femmes et désertée par les hommes* » (p. 281). Dans ce cas, il n'est pas rare qu'une corrélation soit établie entre la féminisation de l'activité concernée et sa dévalorisation sociale (Pierre BOURDIEU, 1998). Cette idée a fait l'objet de nombreuses mises au point qui en dénoncent le caractère trop rapide, inapte à saisir l'hétérogénéité des situations concernées par cette liaison (Marlaine CACOUAULTBITAUD, 2001⁴⁶). La féminisation peut enfin recomposer la frontière entre métiers féminins et masculins, en en subvertissant la hiérarchie. Elle renvoie alors à l'ouverture discrète vers des femmes qui, progressivement, contribuent à transformer les représentations et les comportements masculins. Toujours selon Guillaume MALOCHET, les mécanismes de l'entrée des femmes dans les anciens « bastions masculins » sont complexes et demandent à être chaque fois saisis au regard des enjeux propres à tel ou tel groupe professionnel, dans tel ou tel contexte socio-historique.

Stéréotype : c'est une notion apparue en 1922, à propos d'études sur le racisme ; c'est un ensemble de croyances rigides voire caricaturales, concernant les caractéristiques supposées d'un groupe social qui tend à standardiser les membres du groupe. Ces croyances ne différencient pas seulement les groupes, elles valorisent le groupe dominant et dévalorisent le groupe dominé, produisant une hiérarchie entre ces groupes⁴⁷.

⁴⁵ MALOCHET, *La féminisation des métiers et des professions. Quand la sociologie du travail croise le genre*, Sociologies pratiques, Presses de Sciences Po, 2007, p. 92

⁴⁶Marlaine CACOUAULTBITAUD, *La féminisation d'une profession est-elle le signe d'une baisse de prestige ?*, Travail, genre et sociétés n° 5, 2001

⁴⁷ *Equal guide on gender mainstreaming*, November 2004. <http://europa.eu.int/comm/equal> consulté le 12 Janvier 2021

Olivier LAVICTOIRE, Laure PELUSO, Patrice VIVANT, Christelle VULLIEN⁴⁸ affirment que les stéréotypes dans lesquels sont cantonnées les femmes (méticulosité, dextérité, douceur, capacité d'écoute et de conciliation des contraintes...) les incitent en premier lieu à s'orienter dans des formations « féminines », littérature, sciences humaines, sociales ... en délaissant (par manque d'information ou par crainte de l'échec) les formations plus scientifiques et techniques encore « réservées » aux garçons. Les stéréotypes sont donc un des principaux obstacles à la mixité professionnelle. De nombreux stéréotypes, sont issus de « croyances » plus ou moins lointaines et sont donc inscrits dans notre société comme des normes et des habitudes. Il est donc important pour faire progresser la mixité professionnelle de déconstruire ces stéréotypes.

Il est peu probable de pouvoir « éradiquer » tous ces stéréotypes du fait de leur profond ancrage dans notre société. Ainsi les pouvoirs publics et de nombreuses entreprises ont décidé de déconstruire ces stéréotypes afin d'améliorer la mixité des métiers et balayer les préjugés sexistes. Sachant qu'une grande partie des stéréotypes sont véhiculés par les médias et la publicité, il s'agit d'utiliser ces outils pour l'effet inverse en créant des campagnes à destination du grand public pour faire prendre conscience et informer la population. Des campagnes de communication peuvent être mises en place également dans les écoles et les filières de formation où les stéréotypes de genres sont les plus forts et ainsi espérer une évolution des comportements individuels. Une formation auprès des enseignants pourrait être envisagée pour sensibiliser les élèves aux stéréotypes à l'école car il ne s'agit pas uniquement d'être contre, il faut également faire comprendre aux élèves pourquoi il faut être contre. La psychologie sociale cognitive nous apprend que nous avons besoin de faire des catégories pour mettre de l'ordre dans notre représentation du monde « naturel » et aussi du monde social. Voilà où interviennent les stéréotypes. Les stéréotypes évoluent dans le temps, ils ne sont donc ni figés, ni incontournables.

Mixité : étymologiquement ce mot vient du latin « misceo » et signifie au choix « mélanger » ou « mettre ensemble des éléments différents ». La mixité de genre désigne la mixité des équipes professionnelles, composées de personnes de différents genres possibles, notamment femme et homme. Les auteurs qui ont étudié la question de mixité tel que Catherine ACHIN, Dominique MEDA, Marie WIERINK la définissent à minima comme la « *coexistence*

⁴⁸ Olivier LAVICTOIRE, Laure PELUSO, Patrice VIVANT, Christelle VULLIEN Avec le soutien de Laurent BUTLER, EDF-DEV *L'égalité professionnelle hommes-femmes : contrainte légale ou facteur de performances ?* P. 27 consulté le 12 janvier 2021

*des deux sexes dans un espace social, processus dynamique, construit social et historique qui renvoie très directement à la façon dont une société traite la question de la différence des sexes*⁴⁹».

Ce terme renvoie à une *dimension économique et gestionnaire*. Mais la mixité n'est pas une condition suffisante à l'égalité. En effet, la mixité des professions peut être atteinte en termes de statistique sans que pour autant, à l'intérieur des métiers, n'apparaissent d'égalité des salaires et des chances d'évolution et promotion professionnelle.⁵⁰

STIM : plus connu sous le sigle anglais **STEM**, il désigne littéralement la science, la technologie, ingénierie (génie) et les mathématiques. Selon l'UNESCO, le terme STEM est utilisé en référence aux champs d'étude et au savoir qui se rapporte à ces domaines. Selon le programme SAGA⁵¹ (STEM et l'égalité des genres) de l'UNESCO il est plus qu'important de :

- Susciter l'intérêt des filles et des jeunes femmes pour les STEM au niveau de l'enseignement primaire et secondaire ainsi que dans les formations techniques et professionnelles.
- Favoriser l'accès et encourager les femmes à entreprendre des études supérieures en STEM (y compris en master et doctorat), notamment par l'intermédiaire de prix et bourses d'étude.
- Prévenir les préjugés sexistes dans le processus d'admission et d'aide financière des élèves.
- Favoriser le maintien des femmes dans les programmes d'éducation supérieure en STEM à tous les niveaux par l'intermédiaire de l'encadrement, d'ateliers et d'activités de réseautage sensibles à l'égalité des genres.
- Prévenir la discrimination liée au genre et le harcèlement sexuel à tous les niveaux, notamment en master et en doctorat.
- Encourager l'égalité des genres pour les opportunités de mobilité internationale étudiante.

⁴⁹ Catherine ACHIN, Dominique MEDA, Marie WIERINK *Mixité professionnelle et performance des entreprises, le levier de l'égalité* ; Etude Dares, janvier 2005, P. 7

⁵⁰ Catherine ACHIN, Dominique MEDA, Marie WIERINK *Mixité professionnelle et performance des entreprises, le levier de l'égalité* ; Etude Dares, janvier 2005

⁵¹ *Evaluation de l'égalité des genres en science et en génie ; liste des objectifs pour l'égalité de genre en science, technologie et innovation (LOG STI)*, paru sous le titre original *SAGA Science, Technology and Innovation Gender Objectives List (STI GOL)* publié par l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture, 7, place de Fontenoy, 75352 Paris 07 SP, France, par l'Institut de statistique de l'UNESCO et le Bureau régional pour la science de l'UNESCO en Amérique latine et dans les Caraïbes, Working Paper 1, UNESCO 2016

- Encourager la disponibilité et l'accessibilité à des services de garde d'enfants pour les étudiantes, particulièrement dans les établissements d'enseignement supérieur en STEM.

Ingénierie : le Dictionnaire Le Robert définit ce terme comme étant une étude globale d'un projet industriel sous tous ses aspects (techniques, économiques, financiers.) Le site Techno-Science le définit comme étant l'ensemble des fonctions allant de la conception et des études à la responsabilité de la construction et au contrôle des équipements d'une installation technique ou industrielle. Il indique que le terme "ingénierie" est un terme introduit de manière récente dans la langue française où il se substitue parfois au terme "génie" désignant l'art de l'ingénieur⁵².

Génie civil : il représente l'ensemble des techniques concernant les constructions civiles. Les ingénieurs civils s'occupent de la conception, de la réalisation, de l'exploitation et de la réhabilitation d'ouvrages de construction et d'infrastructures dont ils assurent la gestion afin de répondre aux besoins de la société, tout en assurant la sécurité du public et la protection de l'environnement. Très variées, leurs réalisations se répartissent principalement dans cinq grands domaines d'intervention: structures, géotechnique, hydraulique, transport, et environnement Le génie civil est une expression désignant les domaines de la construction en général⁵³.

Le document *Nomenclature camerounaise des métiers, emplois et professions*⁵⁴ paru au Cameroun en 2013 mentionne qu'au Cameroun, Il est exercé par des ingénieurs civils, soit des ingénieurs diplômés qui n'appartiennent pas à un corps de l'État, soit par des ingénieurs fonctionnaires, c'est-à-dire des ingénieurs diplômés ayant réussi des concours d'entrée dans la fonction publique mais tous exercent des fonctions de maîtrise d'ouvrage et de maîtrise d'œuvre. Le domaine d'application du génie civil est très vaste, il englobe les travaux publics et le Bâtiment.

⁵² <https://www.techno-science.net/definition/4932.html> consulté le 05/10/2021

⁵³ https://fr.wikipedia.org/wiki/G%C3%A9nie_civil consulté le 27/08/2021

⁵⁴ *Nomenclature camerounaise des métiers, emplois et professions*, élaboré sous la coordination de l'**Institut Nationale de la Statistique** avec le soutien financier de l'**Union Européenne** à travers le Programme d'Appui à la Reforme des Finances Publiques volet statistique (PARFIP/SSN), de la **Fondation pour le Renforcement des Capacités en Afrique** (ACBF) à travers le Programme de Renforcement des capacités en Gestion Economique et financière du Cameroun (CAMERCAF) et le **Programme des Nations Unies pour le Développement** (PNUD), Septembre 2013.

Un projet de génie civil est réparti entre plusieurs intervenants :

- Le maître d'ouvrage est celui (personne ou organisme) qui déclenche une entreprise de construction et sera celui qui réceptionnera l'ouvrage.
- Le maître d'œuvre élabore un projet (l'œuvre) à la demande du maître d'ouvrage.
- Le bureau de contrôle est chargé par le maître d'ouvrage de contrôler l'œuvre ainsi que les travaux.
- Les entreprises réalisent les études puis les travaux. Le maître d'œuvre valide les études et vérifie les travaux. Il présente mensuellement au maître d'ouvrage une situation des travaux réalisés. Le maître d'ouvrage se doit de payer aux entreprises les travaux réalisés dans le mois.

Le document *Nomenclature camerounaise des métiers, emplois et professions*, **Code MEPC** (Métiers, emplois et professions du Cameroun) datant de Septembre 2013, placé sous la coordination de l'INS, classe en **3105** les Architectes, Urbanistes, Géomètres, Ingénieur de Génie civil et assimilés. L'ingénierie du génie civil est classée dans le grand groupe **1**, du sous-groupe **31** des **professions intellectuelles et scientifiques**, ayant pour groupe de base **3015** avec pour Codes **CITP** (Classification Internationale Type des Professions) **Rev.4** 2142 (p.14)

Selon le document suscité, les travailleurs classés dans ce groupe de base effectuent des recherches sur des concepts, des théories et des procédés. Ils améliorent, mettent au point de nouveaux concepts, et appliquent les connaissances acquises dans des domaines tels que l'architecture et l'ingénierie, ainsi qu'en ce qui concerne le rendement technique et économique des procédés de production. Les tâches accomplies consistent d'ordinaire:   effectuer des recherches et à se prononcer sur la construction de bâtiments, d'agglomérations urbaines, de réseaux de circulation routière et de projets d'aménagement des paysages, à donner des avis sur leur entretien et leur réparation et à diriger les travaux, sur des ouvrages de génie civil et d'autres constructions à usage industriel, sur les machines, l'équipement et les installations industrielles, à concevoir les ouvrages et   en diriger la construction; à effectuer des levés de terrain, de fonds marins et d'autres espaces, et à produire des représentations graphiques, numériques ou photographiques;   étudier les aspects technologiques de matériaux, produits ou procédés particuliers, ainsi que le rendement de la production et l'organisation du travail, et à donner des avis à leur sujet; à préparer des communications scientifiques et des rapports.

Les ingénieurs de GC classés dans les sous-groupes 31 sont appelés Spécialistes des sciences et techniques ... (p 44). Ils effectuent des recherches sur des théories, des concepts et des procédés, les améliorent ou en mettent au point de nouveaux, mettent en pratique des connaissances scientifiques touchant la physique, l'astronomie, la météorologie, la chimie, la géophysique, la géologie, la mathématique, la statistique, l'informatique, l'architecture, l'ingénierie et la technologie. Les professions de ce groupe de base sont :

- *Ingénieurs en génie civil / ponts et chaussées ;*
- *Ingénieurs en génie rural (équipement rural, hydraulique, etc.) ;*
- *Architectes paysagistes, bâtiments ;*
- *Urbanistes et ingénieurs de la circulation routière ;*
- *Cartographes, géomètres et spécialistes des systèmes d'information géographiques ;*

Ingénieurs en génie civil / ponts et chaussées

Ils effectuent des recherches et donnent des avis sur des problèmes du génie civil, conçoivent et établissent les plans d'ouvrages tels que ponts, barrages, docks, routes, aéroports, voies ferrées, installations d'évacuation des eaux usées et de contrôle des inondations, ainsi que de bâtiments industriels et autres immeubles importants; ils préparent, organisent et surveillent la construction, l'entretien et la réparation de ces ouvrages.⁵⁵

XI- PLAN DE L'ETUDE

La présente recherche s'articule autour de trois principales parties débutant par une introduction générale. La première partie fait un état des lieux du respect d'application des normes relatives à la non-discrimination dans l'emploi et la profession. Elle est structurée autour de deux chapitres : le premier porte sur l'état des lieux des rapports de genre dans le métier d'ingénierie ; le second chapitre quant à lui s'appesantit sur les principaux instruments juridiques internationaux, régionaux et nationaux en matière de travail des femmes.

La deuxième partie intitulée facteurs de la faible représentativité des femmes et des inégalités de genre dans le milieu de l'ingénierie du génie civil au Cameroun est subdivisée en deux chapitres. Le premier met l'accent sur les freins et les obstacles à la mixité des métiers et à la pénurie des femmes dans les métiers à connotation technique tel que l'ingénierie et le deuxième chapitre traite des constructions sociales autour des femmes ingénieures du GC.

La troisième partie aborde les difficultés que rencontrent les femmes ingénieures du GC et les stratégies, mécanismes, voies et moyens qu'usent les femmes ingénieures du GC pour s'en sortir dans ce métier hautement masculinisé.

⁵⁵ *Nomenclature camerounaise des métiers, emplois et professions par l'INS, Septembre 2013 p. 50*

**PREMIERE PARTIE : ETAT DU RESPECT ET D'APPLICATION DES NORMES
FONDAMENTALES RELATIVES A LA NON-DISCRIMINATION DANS L'EMPLOI
ET LA PROFESSION**

L'égalité hommes - femmes est au cœur des préoccupations économiques et fonde le principe de non-discrimination. A cet effet, des normes ont été établies pour garantir le bien être des femmes en ce qui concerne l'emploi, la profession et les métiers. Il s'agira tout d'abord passer en revue les différents instruments juridiques tant internationaux, régionaux et internes en matière de travail des femmes (Chapitre 2). Mais avant toute chose, il sera question de faire un état de lieu des rapports de genre dans le métier d'ingénierie et du génie civil dans le monde, l'Afrique et au Cameroun (Chapitre 1).

CHAPITRE I- ETAT DES LIEUX DES RAPPORTS DE GENRE DANS LE METIER D'INGENIEURIE

La faible représentativité des femmes dans le domaine des Sciences, Technologies, Ingénieries, Mathématiques (STIM) se constate surtout dans les fonctions qu'elles exercent dans la société en ce sens qu'en Afrique elles sont plus présentes dans les métiers agricoles, les activités marchandes ainsi que les métiers de l'éducation et de la santé. Le magazine Atlas Magazine affirme selon une source de la banque mondiale⁵⁶ en 2017 que :

« Au Cameroun, Ghana, Mozambique, Rwanda et Zimbabwe, la contribution de la des femmes au marché du travail dépasse les 70%, un niveau largement supérieur à celui des pays scandinaves où en Norvège et en Suède, les femmes représentent 61% de la population active en 2017. En Afrique subsaharienne, l'agriculture, activité économique principale, absorbe la quasi-totalité de la main d'œuvre féminine. Les traditions culturelles de ces pays encouragent les femmes à être autonomes sur le plan économique. Elles travaillent généralement dans des exploitations familiales, dans le cadre d'une agriculture de subsistance. On les trouve également en grand nombre dans les petites exploitations commerciales. Cependant, leur participation dans les secteurs industriel et tertiaire reste faible.⁵⁷ »

A l'origine, les femmes s'occupaient des tâches domestiques et élevaient les enfants. Tandis que les hommes étaient la tête pensante et avaient pour activité la gestion financière du ménage, la prise de décision et les affaires publics. Les hommes ont donc gardé une certaine légitimité aux postes de dirigeants et ils ont façonné les entreprises à leur image. Par conséquent, les femmes ont été subtilement écartées des filières scientifiques, d'où leur faible présence dans ces domaines.

I- UNE HISTOIRE MARQUEE PAR UNE SOCIALISATION DIFFERENTIELLE AU PROFIT DU MASCULIN

1) Les premières femmes Ingénieures dans le monde

La place des femmes et leur présence en ingénierie ne date pas de nos jours, bien que les femmes soient sous représentées dans ce domaine. Selon une enquête de la National

⁵⁶ <https://donnees.banquemondiale.org/indicateur/SL.TLF.CACT.FE.ZS>, consulté le 27/10/2021

⁵⁷ <https://www.atlas-mag.net/article/la-place-de-la-femme-dans-le-monde-du-travail-en-2017>, consulté le 27/10/2021

Academies Press⁵⁸, les femmes sont souvent sous-représentées dans les domaines du génie, tant dans le monde universitaire que dans la profession d'ingénieur. A cet effet, un certain nombre d'organisations et de programmes ont été créés pour combattre cette disparité entre les sexes, et lutter contre le manque de représentation des femmes dans les domaines scientifiques. L'histoire des femmes en tant que conceptrices, constructrices de machines et de structures est antérieure à l'évolution de l'ingénierie en tant que métier. Historiquement, le métier d'ingénieur est traditionnellement non masculin pourtant les formations n'ont commencé à s'ouvrir aux femmes que dans les années 1970, il y a moins d'un demi-siècle⁵⁹ ! Pourtant, avant la création du terme « ingénieur » au XIe, les femmes ont contribué aux progrès techniques des sociétés du monde entier. Le site Wikipédia parle de l'exemple de Hypatie d'Alexandrie (350/370 - 415 av. J.-C.) à qui on accorde l'invention de l'Hydromètre.⁶⁰

Catherine KIKUCHI, Agrégée d'Histoire, Docteure en Histoire Médiévale à l'Université de Paris-Sorbonne (Paris IV) affirme dans une revue intitulée *Actuel Moyen Age* qu'elle tient régulièrement sur le site **Nonfiction**⁶¹ et dont l'article est intitulé *Femmes de Science* qu'on trouve quelques cas de femmes qui ont poussé leurs études si loin qu'elles deviennent des références dans les matières réservées aux hommes à l'instar des grandes Abbesses du XI^e et XIII^e qui étaient très souvent des femmes de l'élite ayant bénéficié d'un environnement lettré depuis leur jeune âge. Selon elle, l'instruction de celles-ci se faisait dans un cadre privé, même si elles étaient bien plus nombreuses à savoir lire, écrire et compter qu'on ne l'a longtemps pas dit. Les femmes n'étant pas habilitées à gravir les échelons universitaires, elles sont rares à acquérir des compétences pointues en philosophie, en rhétorique, en mathématiques, ou en théologie, qui est la science-reine du Moyen Âge. Entrées plus jeunes au couvent, elles y continuaient des études très poussées et leurs écrits étaient souvent mystiques, visionnaires.

L'exemple le plus célèbre est sans doute celui d'Hildegarde de BINGEN. Il s'agit d'une religieuse allemande du XII^e siècle. Elle est surtout connue pour la composition de sa musique

⁵⁸ « Science and Engineering Indicators », sur [http://sites.nationalacademies.org \[archive\]](http://sites.nationalacademies.org [archive]), 2006) consulté le 27/10/2021

⁵⁹ *Portrait de femmes ingénieurs 2008*, Rapport du **Women's Forum** dans le cadre du projet **SciTechGirls** Rapport rédigé à partir des résultats de l'*Enquête ingénieurs 2008* du **Conseil national des ingénieurs et scientifiques de France** (CNISF) en collaboration avec le **Comité d'études sur les formations des ingénieurs** (CEFI), données de 2007/2008.

⁶⁰ https://fr.wikipedia.org/wiki/Place_des_femmes_en_ingénierie. Page consultée le 15 Janvier 2020. La dernière modification de cette page a été faite le 31 décembre 2019 à 01:38

⁶¹ **Nonfiction** est un site Web d'actualité des idées et de critiques des livres. Il est animé par un collectif de chercheurs, de journalistes, de militants politiques, syndicaux et associatifs, de chefs d'entreprises et de créateurs du site Web.

soixante-dix-sept symphonies. Or, la musique au Moyen Âge est une science, un des «arts libéraux » qui constituent le cursus universitaire de base, et est proche des mathématiques. HELOÏSE, fille illégitime d'un noble français, prend des cours particulier avec l'étoile montante des écoles parisiennes, un dénommé ABELARD, HELOÏSE est envoyée au couvent. Mais bénéficiant de son milieu d'origine et de son éducation, elle monte rapidement en grade et poursuit ses études, notamment en musique et en médecine.⁶²

Bien que ces exemples n'aient en rien traits aux sciences techniques du génie civil, ils prouvent néanmoins qu'il y a bien longtemps que les femmes s'intéressent à tous les domaines d'étude et pas qu'aux études élémentaires de la lecture, de l'écriture ou encore qu'aux études littéraires. Même s'il s'agit, d'une poignée de figures, qui sont d'une grande importance, mais qui restent extrêmement minoritaires dans un monde lettré dominé par les hommes à cette époque. Ces femmes exercent une autorité dans un cadre restreint, celui du couvent. Ce qui leur donne une position sociale importante, mais sous tutelle des autorités ecclésiastiques masculines.

Au XIX^e siècle, les femmes qui participaient à des travaux d'ingénierie avaient souvent une formation académique en mathématiques ou en Science. Ada LOVELACE de son nom complet Augusta Ada KING (1815-1852) étudie les mathématiques à titre privé avant de débiter sa collaboration avec Charles BABBAGE. Ensemble, ils sont à l'origine de la conception du premier programmeur informatique. Au début du XX^e siècle, de plus en plus de femmes sont admises dans les programmes d'ingénierie, mais elles restent généralement considérées comme des exceptions par les hommes.⁶³ En Europe, l'irlandaise Alice Jacqueline PERRY est la première femme à obtenir en 1906 un diplôme d'ingénieur en Génie Civil à l'Université nationale d'Irlande à Galway. La roumaine Elisa Léonida ZAMFIRESCU, obtient aussi le sien en 1912 en ingénierie spécialisée en Chimie.⁶⁴

Aux Etats-Unis, en 1876, Elizabeth BRAGG devient la première femme à obtenir une Licence en ingénierie (Bachelor Degree en Anglais) et qui plus est en Génie Civil à l'Université de Californie à Berkeley selon le site Web de cette université. Mais, elle n'a jamais travaillé comme professionnelle du Génie Civil, elle est demeurée femme de ménage et mère.

⁶² https://www.nonfiction.fr/article-8788-actuel_moyen_age_femmes_de_science.htm consulté le 12 Janvier 2021

⁶³ https://fr.wikipedia.org/wiki/Place_des_femmes_en_ing%C3%A9nierie. La dernière modification de cette page a été faite le 31 décembre 2019 à 01:38

⁶⁴ Idem

En 1894, Julia MORGAN diplômée de l'U.C. Berkeley's College of Mechanics en tant qu'ingénieur de Génie Civil s'inscrit en France à l'Ecole nationale des beaux arts de Paris où elle devient première femme diplômée d'architecture en France. Elle a conçu plus de 700 bâtiments et immeubles en Californie.⁶⁵

Faire l'histoire de la présence féminine dans les métiers de la science et de la technique notamment ceux du Génie Civil, nécessite d'établir une corrélation entre l'exclusion des femmes des années durant/voire des siècles pour expliquer le traditionnel recrutement des hommes dans la profession. Le droit à la même carrière que les hommes est un souhait exprimé par les femmes depuis des décennies. Il est en effet « nécessaire de partir des éléments qui ont fondé certains métiers comme « masculins », d'analyser les discours et les pratiques qui ont justifié leur composition exclusivement masculine et qui ont produit l'allant de soi de l'hégémonie masculine⁶⁶.

Historiquement, la profession du Génie Civil s'est construite comme une profession masculine et son développement est initialement lié et associé à de nombreuses batailles en ceci que les femmes devraient prouver qu'elles sont à l'instar des hommes tout aussi capables d'exercer dans cette filière. Aussi faut-il également noter comment les interdits coutumiers, les constructions sociales et les interdits légaux ont contribué, pendant des siècles, à l'exclusion des femmes de tous les aspects et domaines de la vie. Anthropologues, sociologues et historiens invoquent souvent l'interdit coutumier lié aux règles sociales pour justifier l'exclusion des femmes de métiers sanglants tels que ceux de bouchers ou de chirurgiens (LE GOFF⁶⁷ ; TESTART⁶⁸), et l'on pourrait ajouter à ces métiers ceux liés à la science et la technique.

En étudiant l'histoire de l'humanité, il apparaît que l'égalité ou la mixité professionnelle tarde encore à s'imposer comme une priorité pour les sociétés dans le monde et pour celles africaines, voire camerounaises. En effet, en reprenant quelques dates importantes de l'histoire des droits des femmes dans le monde il se dégage un intérêt tardif des pouvoirs publics à la question de l'égalité des sexes. Au début du XX^{ème} siècle, la société elle-même ne donne que très peu de considération à la femme, qui doit se cantonner à la vie familiale et/ou domestique. En 1910 : le « devoir conjugal » est une obligation (il n'existe pas de viol entre époux) : « La

⁶⁵ <https://alltogether.swe.org/2019/03/women-in-engineering-history/>. Consulté le 14 Janvier 2021

⁶⁶ Nicky LE FEUVRE, *Les processus de féminisation au travail : entre différenciation, assimilation et "dépassement du genre"*, *Sociologies pratiques*, n° 14, 2007, p. 12.

⁶⁷ Jacques LE GOFF, 1991 [1977], « Métiers licites et métiers illicites dans l'Occident médiéval », in *Pour un autre Moyen-Age. Temps, travail et culture en Occident : 18 essais*, Gallimard, Paris.

⁶⁸ Alain TESTART, « La femme et la chasse », in Françoise Héritier, *Hommes, Femmes. La construction de la différence*, Paris, Le Pommier/Cité des sciences et de l'industrie, 2005.

femme et ses entrailles sont la propriété de l'homme, il en fait donc ce que bon lui semble » (Code Napoléon). Un tel ancrage pourrait expliquer ce manque de reconnaissance auquel les femmes font face dans la société mais aussi les constructions sociales et la socialisation qui ont fortement joué ou influencé à relayer la femme au second plan. De même, à cette époque purement ancrée dans la religion, les inégalités hommes/femmes dans les religions ont contribué à forger les mentalités rétrogrades au sujet des femmes et de leur profession car de nombreuses religions, différencient les hommes des femmes et leur octroient des droits différents.

Malgré ce manque de considération pour la femme, certaines ont su s'imposer comme les pionnières de leur émancipation. En 1861 en France, Julie DAUBIE devient la première femme bachelière. En 1900, Jeanne CHAUVIN devient la première femme avocate. En 1908, Madeleine BRES devient la première femme à exercer la médecine. En 1980, Marguerite YOURCENAR est la première femme à intégrer l'Académie française. Aux Etats-Unis, comme mentionné plus haut, L'Université de Californie à Berkeley est la première université à décerner une licence en GC (Génie Civil) pour les femmes. En 1876, Elizabeth BRAGG obtient sa licence en Génie Civil, elle devient ainsi la première femme ingénieure aux États-Unis. En 1906, Alice PERRY est la première femme à obtenir un diplôme d'ingénieur en Irlande et en Europe.

2) Les premières Ingénieures du Cameroun

Concernant les premières femmes ingénieures au Cameroun, quelques informations ont été recueillies à l'INS (Institut Nationale de Statistique) dans *Annuaire des Ingénieurs diplômés de l'Ecole Polytechnique de Yaoundé 2^e Edition, 2007* de l'**Association des ingénieurs diplômés de l'Ecole Polytechnique du Cameroun (AIDEPY)**. Les données recueillies étaient des listes qui ne précisait pas exactement le sexe des étudiants. Ainsi, il a été nécessaire de procéder par l'indice « prénom » pour répertorier la présence des femmes de 1974 à 2007. **L'Ecole Nationale Supérieure Polytechnique de Yaoundé (ENSPY)** est fondé le 04 Juin 1971, elle a commencé à former en 1974, la première année il n'y avait que 17 candidats dont aucune femme. De même que les années suivantes ceci jusqu'en 1978 où deux premières femmes furent enregistrées dans la filière **Electronique** aux noms de JIOFAK DONGMO Henriette et NGAHANE KOUTOUZI Espérance. Mais toujours aucune femme en GC. L'année 1980 est marquée par l'enregistrement de la première femme, Mme EVANS Evelyn-Madeleine MEKA dans la filière du génie civil.

Par ailleurs, les statistiques suivantes issues du *Document de politique nationale genre 2011-2020* encore appelée **PNG (Politique Nationale Genre)** notent une sous-représentation (moins de 21% de 2003 à 2007) des femmes dans les filières scientifiques et techniques de l'enseignement supérieur, tout comme dans l'enseignement secondaire. Le nombre de femmes, en hausse dans les filières scientifiques des Universités d'Etat, était de 6499, soit 20,8% en 2003-2004 et de 9742, soit 19,7% en 2006/2007. (p 31-32). La PNG indique que les femmes sont également peu nombreuses dans le secteur Bâtiment et Travaux Publics (BTP) où elles interviennent dans des activités subalternes et connexes. Au niveau des formations professionnelles, il est à noter l'apparition progressive des femmes dans la filière des bâtiments avec de plus en plus de femmes techniciennes, ingénieurs de travaux publics et de génie civil. Cette situation pourrait s'expliquer par l'insuffisance de masse critique de femmes formées, ayant accès au crédit et créant des entreprises⁶⁹.

Aujourd'hui, certains métiers « restent réservés » aux hommes et d'autres aux femmes. A travers ce travail de recherche et au vu des recherches qui précèdent, il est nécessaire d'identifier les différents freins à l'exercice des femmes ingénieures du Génie Civil et de la progression de l'égalité et de la mixité dans cette profession mais également les raisons qui font qu'encore aujourd'hui les femmes intègrent certes les cursus de formations des métiers de la science et de la technique mais timidement. Le métier d'ingénieur resterait-il une affaire d'hommes ? Dans un article intitulé *Pourquoi il faut plus de femmes ingénieures*⁷⁰, Sophie GIRARDEAU affirme parlant des femmes: « *Quand elles osent se lancer dans les carrières d'ingénieures, les femmes réussissent. À l'heure où l'on conçoit les machines selon les usages et non plus en fonction de la technique, il serait dommage de se priver de la moitié des cerveaux d'une classe d'âge.* » Ces préjugés privent ainsi de la présence des femmes dans le milieu de l'ingénierie alors qu'au même titre que les hommes, elles sont tout aussi aptes à exercer ces métiers.

⁶⁹ *Document de politique nationale genre 2011-2020 (PNG)*, p.40.

⁷⁰ <https://www.monster.fr/conseil-carriere/article/pourquoi-il-faut-plus-de-femmes-ingenieures> du 01/02/2016

II- ETAT DE LIEU GLOBAL DE LA PRESENCE DES FEMMES DANS LES CURSUS DE LA SCIENCE ET DE LA TECHNIQUE

1) Etat global de la situation féminine en science et en technique dans le monde

Dans, *Rapport de l'UNESCO sur la science, vers 2030*, au chapitre intitulé **Vers une diminution des disparités hommes-femmes dans la science?**⁷¹ Constat est fait que la parité hommes-femmes dans la science n'est pas encore une réalité. En effet, d'après ce rapport de l'UNESCO, les femmes représentent désormais 53 % des titulaires d'une licence ou d'un master et 43 % des docteurs, mais seulement 28 % des chercheurs dans le monde, des chiffres qui masquent souvent d'importantes disparités intrarégionales. Ainsi, 52 % des chercheurs sont des femmes aux Philippines et en Thaïlande, et la parité est presque atteinte en Malaisie et au Viet Nam, mais seulement un chercheur sur trois est une chercheuse en Indonésie et à Singapour. Au Japon et en République de Corée, deux pays qui se caractérisent par un important contingent de chercheurs, seuls 15 % et 18 % d'entre eux sont des femmes, respectivement.

Il existe par ailleurs de grandes disparités entre les régions. La parité est atteinte chez les chercheurs en Europe du Sud-Est, par exemple, et l'est presque avec 44 % de femmes dans la recherche en Asie centrale, ainsi qu'en Amérique latine et aux Caraïbes. En revanche, dans l'Union européenne, seul un chercheur sur 3 (33 %) est une femme, et 37 % dans le monde arabe. Les femmes sont également mieux représentées en Afrique subsaharienne (30 %) qu'en Asie du Sud (17 %).

Selon ce rapport, la forte représentation des femmes diplômées dans les sciences de la vie est une constante, avec un pourcentage se situant souvent à plus de 50 %. Mais dans d'autres domaines, leur représentation est insignifiante. Par exemple, en Amérique du Nord et dans une grande part de l'Europe, peu de femmes sont diplômées en physique, mathématique et informatique, alors que dans d'autres régions on observe une quasi-parité en physique et en mathématiques. Le rapport fait le constat selon lequel le milieu de l'agriculture est celui qui regorge de plus de femmes diplômées.

En ce qui concerne le domaine des sciences de l'ingénieur, ce rapport de l'UNESCO constate une sous-représentation constante des femmes dans les dites sciences. « Les femmes

⁷¹<http://www.unesco.org/new/fr/media-services/single-view/news/la-parite-hommes-femmes-dans-la-science-n-est-pas-encore/> consulté le 18 Mai 2020.

sont sous-représentées de façon constante dans les sciences de l'ingénieur. En Israël, par exemple, où elles forment 28 % du corps professoral de haut niveau, leur présence reste marginale dans les sciences de l'ingénieur (14 %), la physique (11 %), ainsi que les mathématiques et l'informatique (10 %), par rapport à l'éducation (52 %) et aux professions paramédicales (63 %).

Le nombre d'ingénieurs en Europe et en Amérique du Nord est généralement faible : 19 % au Canada, en Allemagne et aux États-Unis et 22 % en Finlande, par exemple, mais il existe quelques heureuses exceptions : à Chypre, 50 % des diplômés en sciences de l'ingénieur sont des femmes, et au Danemark 38 %.

Dans de nombreux cas, les sciences de l'ingénieur ont perdu du terrain par rapport à d'autres disciplines, y compris l'agronomie. Le cas de la Nouvelle-Zélande est assez évocateur à cet égard. En effet, entre 2000 et 2012, les femmes sont passées d'une représentation de 39 % des diplômés en agronomie à 70 %, elles ont continué à dominer dans le domaine de la santé (80–78 %), mais ont cédé du terrain dans la science (43–39 %) et l'ingénierie (33–27 %)⁷². Sous-représentées au plan mondial, les femmes représentent 28% des diplômés en ingénierie, 40% des diplômés en informatique et 22% des professionnels de l'intelligence artificielle.

Le rapport évoque les plafonds de verre, les préjugés de genre et entraves aux parcours des femmes, qui bénéficient souvent de bourses de recherches inférieures, et dont les startups sont généralement peu soutenues par les investisseurs.

2) Etat global de la situation féminine en science et en technique en Afrique

Pour ce qui est de l'Afrique, dans un certain nombre de pays et même les pays arabes et asiatiques, la part des diplômées en ingénierie devient conséquente. Plus de trois ingénieurs sur dix sont désormais des femmes, par exemple, en Algérie (32%), au Mozambique (34%), en Malaisie (39 %), en Tunisie (41%) et au Brunéi Darussalam (42 %). Sur les treize pays d'Afrique subsaharienne qui ont communiqué des données, sept ont relevé une augmentation sensible (supérieure à 5 %) des femmes ingénieures depuis 2000 : le Bénin, le Burundi,

⁷²<http://www.unesco.org/new/fr/media-services/single-view/news/la-parite-hommes-femmes-dans-la-science-nest-pas-encore/> consulté le 18 Mai 2020.

l'Érythrée, l'Éthiopie, Madagascar, le Mozambique et la Namibie⁷³. Malheureusement dans cette étude réalisée par l'Unesco, les données du Cameroun sont absentes.

Selon le site de **VOA Afrique**⁷⁴, une étude de l'UNESCO faite plus récemment table que le Bénin et l'Algérie ont un pourcentage de femmes ingénieurs supérieur à celui de la Suisse ou des Etats-Unis, selon un rapport prévu pour avril, dont l'Unesco a publié le chapitre genre à l'occasion de la Journée internationale des femmes et filles de science le 11 février 2020. Le Bénin peut s'enorgueillir d'une proportion de 54,5% d'ingénieures et de 55,1% de femmes dans les technologies de l'information et de la communication (TIC), et l'Algérie de 48,5% d'ingénieures et de 48,9% de femmes dans les TIC, à ces 2 pays s'ajoute le Maroc avec un pourcentage de présence féminine en ingénierie de 42,2 %. Ces pourcentages sont bien élevés comparé à la Suisse qui plafonne respectivement à 16% et 9,9%, les États-Unis à 20,4% et 23,6%, les Pays-Bas à 23,1% et 14,5%. Si ces pays africains peuvent s'enorgueillir, ce n'est pas le cas du Cameroun. « *Aujourd'hui encore, les femmes et les filles sont tenues à l'écart des domaines liés à la science, du fait de leur genre* », a souligné la directrice de l'Unesco, Audrey AZOULAY, rappelant qu'elles doivent participer au progrès scientifiques. »

Au travers de cette étude plus récente, nous constatons que l'ingénierie en Afrique a fait des progrès en ce qui concerne la présence des femmes. Bien que les domaines ne soient pas spécifiés, les pays comme l'Algérie, le Bénin et le Maroc redorent le blason de l'Afrique allant même jusqu'à dépasser ceux des pays occidentaux avec leur pourcentage. Maintenant, il sera question d'étudier la situation du Cameroun.

3) Situation globale au Cameroun dans l'ingénierie

En ce qui concerne le Cameroun, quelques descentes de terrain ont été effectuées au MINPROFF (Ministère de la Promotion de la Femme et de la Famille) ; à l'INS (Institut Nationale de la Statistique) ; à l'Ecole Nationale des Travaux Publics et l'Ecole Nationale de Polytechnique de Yaoundé pour collecter les données. D'autres informations ont été recueillies à la lecture de quelques documents et sur Internet. Comme mentionné plus haut, il n'y a pas de textes recensant les premières femmes ayant exercé dans l'ingénierie au Cameroun.

⁷³<http://www.unesco.org/new/fr/media-services/single-view/news/la-parite-hommes-femmes-dans-la-science-nest-pas-encore/> consulté le 18 Mai 2020.

⁷⁴<https://www.voafrique.com/a/plus-de-femmes-ingenieurs-dans-certains-pays-africains-qu-en-occident-5773307.html> article du 11 Février 2021 consulté le 21 février 2021.

i) **Présence des filles dans les filières scientifiques au secondaire**

La présence des filles dans le primaire a été éludée parce que le choix de faire les filières scientifiques ne se pose qu'à partir de la classe de 2^{nde} au Cameroun. Les données recueillies du *Rapport National sur l'Etat de la Population (RNEP) Edition 2014* a estimé en son chapitre 2 intitulé *Education, Formation et Egalite Professionnelle* qu'

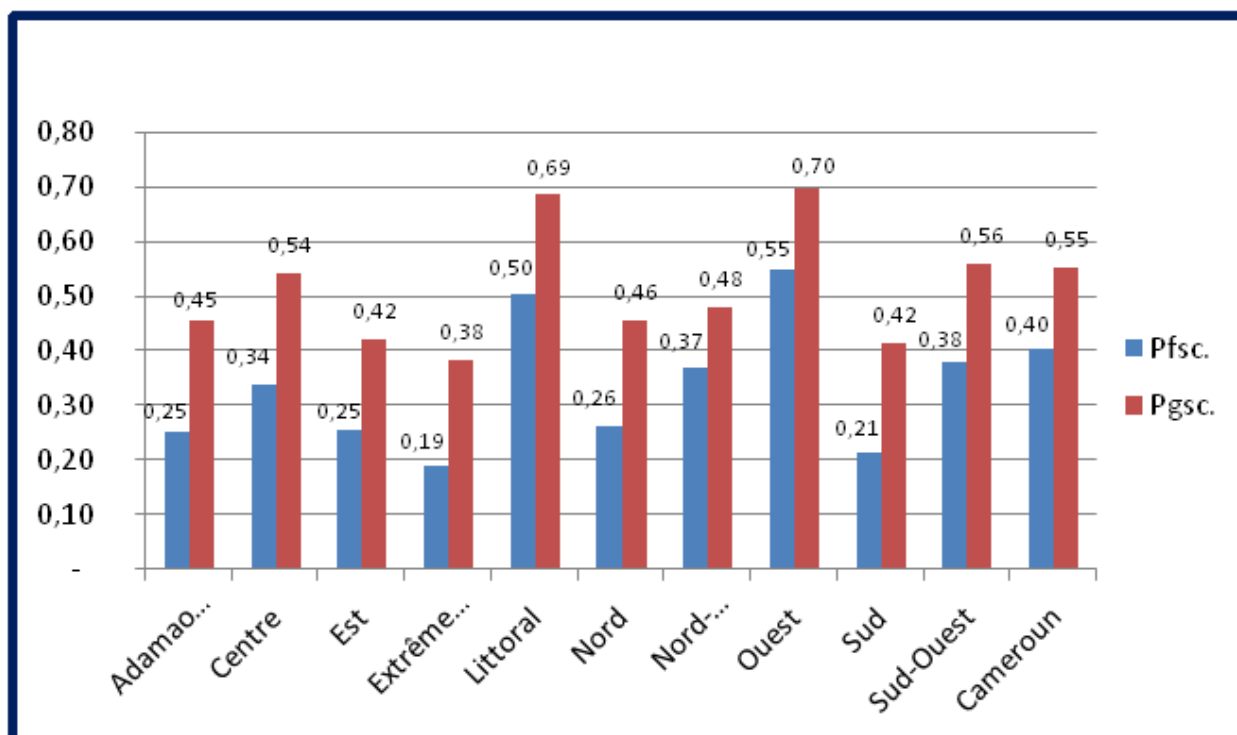
En termes d'orientation dans les filières scientifiques au niveau de l'enseignement secondaire général 2nd cycle, les propensions à s'orienter dans les filières scientifiques dans l'enseignement général sont de 0,55 pour les garçons et 0,40 pour les filles.⁷⁵ La propension des élèves à s'inscrire dans une filière scientifique peut être mesurée à partir des classes de seconde (A et C) par l'effectif total des élèves filles inscrites dans les classes de seconde 'C' rapporté à la population totale des élèves filles inscrites dans les classes de seconde 'A' et 'C'. Les données relatives aux classes de 2^{nde} ne couvrant pas l'ensemble du territoire national, celles utilisées concernent les classes de 1^{ère} de l'enseignement général secondaire général qui se sont inscrits pour l'examen du probatoire au cours de l'année 2013. Plus précisément, il s'agit des élèves des classes de première de l'enseignement.⁷⁶ »

Les données ci après font état de lieu de la présence des filles dans les filières scientifiques au secondaire. Les graphiques et tableaux proviennent des documents tels que le *Rapport National sur l'Etat de la Population 2014* ; l'annuaire statistique du MINESUP 2012, 2017.

⁷⁵ Rapport National sur l'Etat de la Population (RNEP 2014)

⁷⁶ RNEP 2014, p.21-22.

Graphique 1 : Propension des élèves (garçons et des filles) à s’inscrire dans une filière scientifique dans le secondaire général 2nd cycle (Classes 1^{ère})



Source : OBC, 2013 ⁷⁷

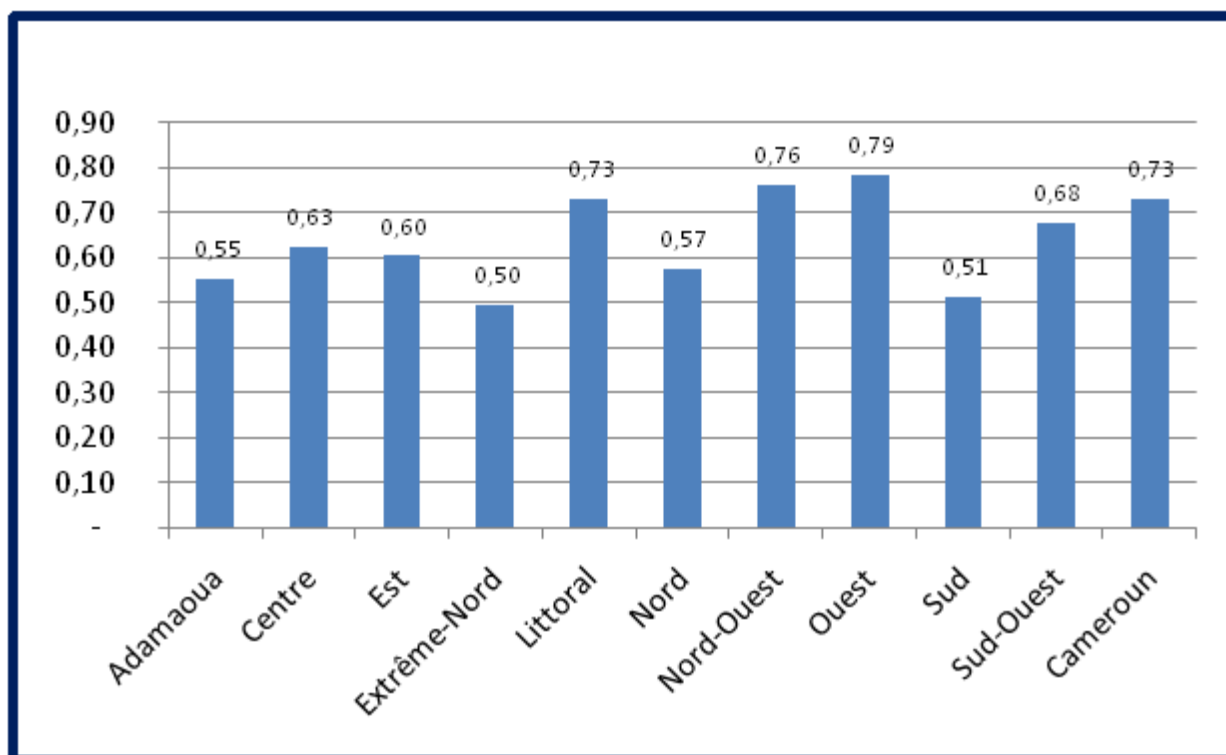
Le Pfsc. indique la propension des filles à s’orienter dans les filières scientifiques alors que le Pgsc. désigne la propension des garçons à s’orienter dans le même domaine. En effet, par rapport aux garçons, les filles s’orientent moins vers les séries scientifiques (série C et série D) dans l’enseignement général. Dans l’ensemble, les propensions à s’orienter dans les filières scientifiques dans l’enseignement général sont de 0,55 pour les garçons et 0,40 pour les filles.⁷⁸

Les inégalités observées en matière d’orientation dans les filières scientifiques sont beaucoup plus perceptibles dans les régions septentrionales et la région du Sud comme l’indique le graphique 1 qui montre la variation de l’indice de parité de la propension à s’orienter dans une filière scientifique dans l’enseignement général selon la région de résidence.

⁷⁷ RNEP 2014

⁷⁸ RNEP 2014 (p. 22)

Graphique 2: Variation de l'indice de parité de la propension à s'orienter dans une filière scientifique selon la région de résidence



Source : OBC, 2013 ⁷⁹

Cet indicateur qui est la propension des filles à s'orienter dans une filière scientifique rapporté à celle des garçons se situe en deçà de 0,8 dans toutes les régions du Cameroun. Elle tourne autour de 0,5 respectivement dans les régions de l'Adamaoua, de l'Extrême-Nord, du Nord et du Sud.

Au niveau régional, l'observation de la structure par sexe de la population des élèves inscrits dans les séries scientifiques de l'enseignement général laisse apparaître des disparités relativement importantes du rapport de masculinité autour de la moyenne nationale qui est de 160,4% ; soit 160 garçons pour 100 filles. En effet, les garçons sont nettement plus nombreux que les filles dans les filières scientifiques. Cette prédominance de la population masculine inscrite dans les filières scientifiques est beaucoup plus marquée dans les régions de l'Adamaoua (323,1 garçons pour 100 filles), du Nord (457,8 garçons pour 100 filles) et de l'Extrême-Nord (636,8 garçons pour 100 filles).⁸⁰

⁷⁹ RNEP 2014, p.23

⁸⁰ Idem, p.23.

Tableau 1 : Résultat au Baccalauréat série Scientifique, par genre session 2013

Régions	Présents			Taux de réussite (%)			RM
	Filles	Garçons	Total	Filles	Garçons	Total	
Adamaoua	268	866	1134	38,81	37,3	37,65	323,1
Centre	5911	9215	15126	48,89	47,76	48,2	155,9
Est	382	852	1234	39,79	42,72	41,82	223,0
Extrême- Nord	391	2490	2881	37,08	36,91	36,93	636,8
Littoral	6417	7903	14320	48,73	50,89	49,92	123,2
Nord	325	1488	1813	41,23	41,26	41,26	457,8
Nord-Ouest	177	202	379	60,45	65,35	63,06	114,1
Ouest	4471	5926	10397	46,34	52,33	49,75	132,5
Sud	452	1230	1682	41,81	44,39	43,7	272,1
Sud-Ouest	220	326	546	35	41,72	39,01	148,2
Cameroun	19014	30498	49512	47,32	47,73	47,57	160,4

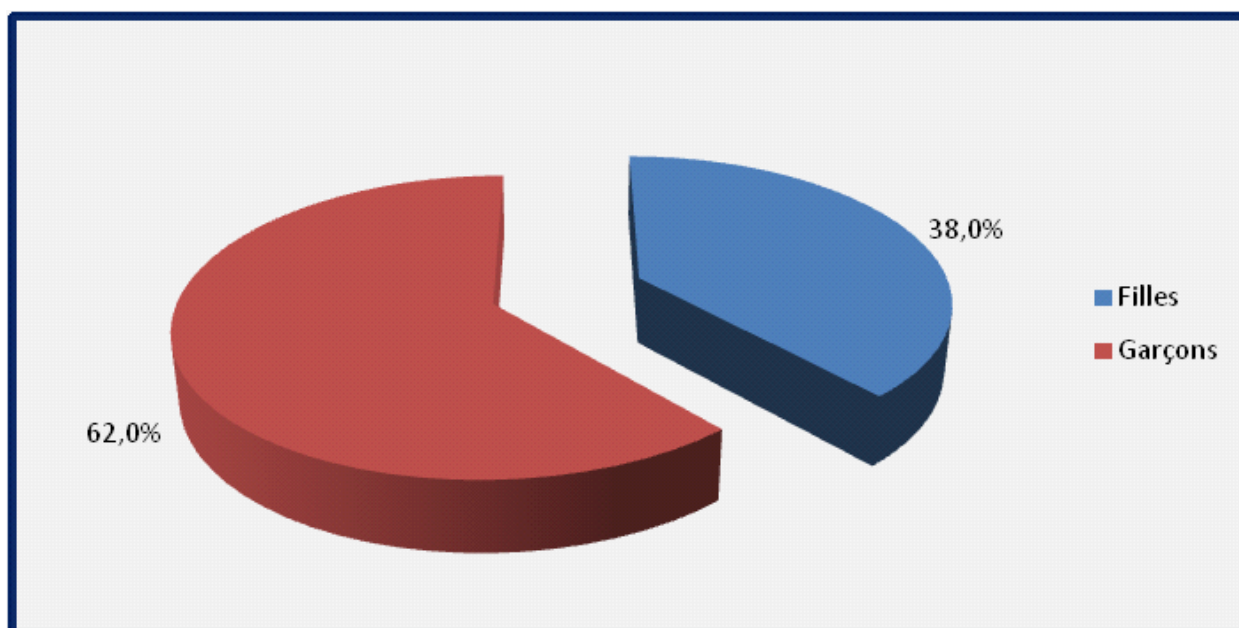
Source : OBC, 2013 ⁸¹

A l'opposé, il existe des régions où la tendance est à l'équilibre entre les effectifs des garçons et des filles inscrits dans les filières scientifiques. Il s'agit surtout des régions du Nord-Ouest, du Littoral et de l'Ouest où les rapports de masculinité sont respectivement de 114,1% (114 garçons pour 100 filles), 123,2 % (123 garçons pour 100 filles) et 132,5 (132 garçons pour 100 filles) bien largement inférieurs à la moyenne nationale qui est de 160,4%, soit 160 garçons pour 100 filles⁸².

⁸¹ RNEP 2014 (p: 23)

⁸² Idem

Graphique 3: Répartition par sexe des élèves inscrits pour l'examen du baccalauréat série scientifique (C et D) dans le secondaire général 2nd cycle 2013



Source : OBC, 2013 ⁸³

En matière d'orientation des élèves dans le 2nd cycle de l'enseignement général, les garçons sont nettement plus enclins que les filles à se diriger vers les filières scientifiques. Mais paradoxalement, selon le document du RNEP, les taux de réussite au probatoire pour l'année 2013 sont de 47,32% et 47,57% respectivement pour les filles et les garçons. Ces statistiques semblent montrer que les chances de succès sont presque les mêmes aussi bien pour les filles que pour les garçons inscrits dans les séries scientifiques.

⁸³ RNEP 2014, p.23

Tableau 2: Résultat au Baccalauréat série Scientifique, par genre session 2013

Régions	Présents			Taux de réussite (%)			RM
	Filles	Garçons	Total	Filles	Garçons	Total	
Adamaoua	268	866	1134	38,81	37,3	37,65	323,1
Centre	5911	9215	15126	48,89	47,76	48,2	155,9
Est	382	852	1234	39,79	42,72	41,82	223,0
Extrême- Nord	391	2490	2881	37,08	36,91	36,93	636,8
Littoral	6417	7903	14320	48,73	50,89	49,92	123,2
Nord	325	1488	1813	41,23	41,26	41,26	457,8
Nord-Ouest	177	202	379	60,45	65,35	63,06	114,1
Ouest	4471	5926	10397	46,34	52,33	49,75	132,5
Sud	452	1230	1682	41,81	44,39	43,7	272,1
Sud-Ouest	220	326	546	35	41,72	39,01	148,2
Cameroun	19014	30498	49512	47,32	47,73	47,57	160,4

Source : OBC, 2013 ⁸⁴

Le tableau ci-dessus présente un pourcentage total de réussite des filles dans la série scientifique de l'année 2013 de 47,32% contre un taux global pour les garçons de 47,73 donc légèrement au dessus de celui des filles. A l'opposé, il existe des régions où la tendance est à l'équilibre entre les effectifs des garçons et des filles inscrits dans les filières scientifiques. Il s'agit surtout des régions du Nord-Ouest, du Littoral et de l'Ouest où les rapports de masculinité sont respectivement de 114,1% (114 garçons pour 100 filles), 123,2 % (123 garçons pour 100 filles) et 132,5 (132 garçons pour 100 filles) bien largement inférieurs à la moyenne nationale qui est de 160,4%, soit 160 garçons pour 100 filles⁸⁵.

⁸⁴ RNEP 2014 (p: 23)

⁸⁵ RNEP

Tableau 3: Évolution de l'effectif des Bacheliers par série et par sexe (2015 à 2017)

	Séries	2015			2016		2017		
		Sexe	Inscrits	Admis	Inscrits	Admis	Inscrits	Admis	
OBC	Littéraires	F	24436	13606	27008	16168	25571		
		M	20953	10980	22846	11639	21230	14788	
		Total	45389	24586	49854	27807	46801	11487	
	Scientifiques	F	16713	9866	21674	11118	19756	26275	
		M	28657	16584	33100	16163	31854	10621	
		Total	45370	26450	54774	27281	51610	16314	
	Commerciales	F	5751	3123	5652	2794	6057	26936	
		M	2970	1664	3222	1 539	3361	3510	
		Total	8721	4787	8874	4333	9418	1989	
	Industrielles	F	776	578	879	523	703	5499	
		M	5971	3534	6917	3706	6054	431	
		Total	6747	4112	7796	4229	6757	3101	
	Total OBC	F	47676	27173	55213	30603	52087	3532	
		M	58551	32762	66085	33047	62499	29351	
		Total	106227	59935	121298	63650	114585	32891	
	GCE Board	GCE AI General	F	26317	16364	25073	15775	24048	62241
			M	21828	12680	21636	13456	20750	14660
			Total	48145	29044	46709	29231	44798	12535
GCE AI Technical		F	3408	2219	3027	1636	3065	27195	
		M	2084	1125	2240	1048	1959	1486	
		Total	5492	3344	5267	2684	5023	1098	
Total GCE Board		F	29725	18583	28100	17411	27113	2584	
		M	23912	13805	23876	14504	22709	13633	
		Total	53637	32388	51976	31915	49821	29779	
Total général	F	77401	45756	83313	48014	79199	45496		
	M	82463	46567	89961	47551	85207	46524		
	Total	159864	92923	173274	95565	164406	92020		
	Taux de réussite % des filles dans les séries scientifiques	F	37,30%	40,75%	39,43%				
	Taux de réussite % des filles dans les séries industrielles	F	14,05%	12,36%	12,20%				

Source : Annuaire Statistique du MINESUP 2017 p. 5

A travers ce tableau, il ressort une nette évolution des filles admises au Baccalauréat dans les filières scientifiques et techniques de 2015 à 2017. Dans le tableau 4 énoncé plus haut, constat est fait que l'effectif des filles à s'inscrire dans les filières scientifiques et techniques a doublé en deux ans par rapport à l'année 2013. Cependant le taux de réussite comme on peut le

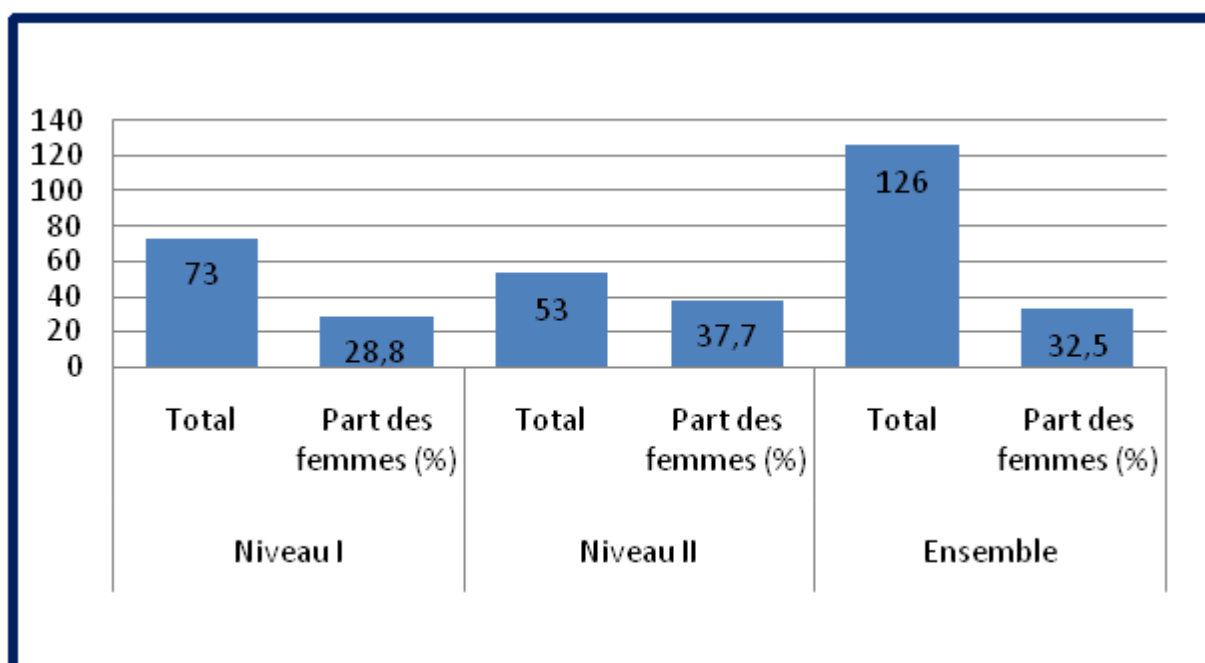
constater évolue en dent de scie. Dans les filières industrielles qui englobent les filières tels que le GC, il y'a plutôt une régression de l'effectif de réussite des femmes. Le pourcentage femme quant à lui baisse aussi de 2015 à 2017, en 2015 le pourcentage de femmes admises est de 14,05% ; en 2016 et 2017 il a baissé et affiche respectivement pour ces années 12,36% et 12,20%.

ii) Part des femmes dans les Ecoles, Universités publics, Etablissements ou Instituts privés et sous tutelle

Dans L'Annuaire statistique du MINPROFF 2015, la part des Femmes dans les classes préparatoires aux grandes écoles dans les filières scientifiques et techniques restent faibles. L'exemple de **Prépa-VOGT** l'atteste :

Prépa-VOGT dispose des classes préparatoires intégrées en deux années au Cameroun, sur le campus du Collège VOGT de Yaoundé ; une fois les deux années achevées, les étudiants accèdent sans concours en 3ème année dans l'une des écoles partenaires à l'étranger. Ces formations couvrent des domaines variés tels que l'ingénierie, le génie industriel, les sciences de l'information, les systèmes embarqués, les réseaux, etc.

Graphique 4: Part des femmes (%) dans les classes préparatoires de Prépa VOGT selon le niveau



Source : Annuaire Statistique du MINPROFF⁸⁷

⁸⁷ Annuaire Statistique du MINPROFF⁸⁷ Edition 2014 (p : 22)

En 2012, la part des femmes dans les classes préparatoires de Prépa VOGT est de 32,5% dont 28,8% en première année et 37,7% en deuxième année. Selon le document du MINPROFF, ces données qui sont certes parcellaires sont révélatrices d'une situation préoccupante qui caractérise le système éducatif camerounais dans son ensemble, à savoir, la persistance des disparités qui subsistent dans les parcours scolaires des filles et des garçons. Il ressort clairement des données du graphique 4 que les filles et les jeunes femmes sont dans l'ensemble peu attirées par les cursus de mathématiques, sciences et technologies. Il ressort donc que, la part des femmes dans les classes préparatoires de Prépa VOGT tant au niveau 1, 2 et 3 n'atteint pas les 50%.

Tableau 4: Distribution de l'effectif des étudiants par filière/spécialité et par niveau (2017)

Filières / Spécialités	Niveau 1			Niveau 2			Total			Pourcentage global
	F	M	T	F	M	T	F	M	T	%
Ingénierie	29	45	74	17	43	60	46	88	134	34,32%

Source : Annuaire Statistique du MINESUP 2017 p. 126

La distribution de l'effectif des étudiants par filière/spécialité et par niveau en 2017 montre un pourcentage de femmes dans la spécialité de l'ingénierie de 34,32% en 2017.

« Les préjugés, les réticences des familles, les habitudes sociales accordent la part belle aux garçons dans les filières scientifiques et techniques. En 2017, dans les Sciences Ingénieurs dans la même école préparatoire, on constate que les femmes représentent moins de la moitié des effectifs totaux ; sur un total de 134, elles sont au nombre de 46 »⁸⁸.

Les données ci-après sont issues de l'Annuaire Statistique du MINESUP 2017 et sont axées sur l'aspect **Étudiants par établissement filière/Spécialité par niveau et par sexe** en tenant compte de la **Distribution de l'effectif des étudiants par filière/spécialité et par niveau**. (Nous avons à volonté extirpé la filière GC, Bâtiments et Ingénierie de chaque Institut ou Etablissement.) Ces différentes données ont été analysées dans le but d'évaluer l'effectif femmes dans les différents instituts qui forment en GC au Cameroun. Bien évidemment quelques instituts ont été sélectionnés.

⁸⁸ Annuaire Statistique du MINESUP 2017 P. 126

CENTRE*INSTITUT SUPERIEUR SIANTOU / YAOUNDE****Tableau 5:** Distribution de l'effectif des étudiants par filière/spécialité et par niveau

Filières / Spécialités	Niveau 1			Niveau 2			Niveau 3			Total			Pourcentage global des femmes
	F	M	T	F	M	T	F	M	T	F	M	T	%
Bâtiments	10	96	105	5	61	66	19	110	129	34	267	300	11,33%

Source : Annuaire Statistique du MINESUP 2017 P.122

La part des femmes dans le domaine du GC à l'institut Supérieur SIANTOU reste faible, les hommes représentent neuf fois voire plus le nombre de femmes dans la filière avec un pourcentage globale de la présence féminine qui est de 11,33%.

ECOLE NATIONALE SUPERIEURE DES TRAVAUX PUBLICS (ENSTP)

Tableau 6: Distribution de l'effectif des étudiants par filière/spécialité au grade de Licence

Filières / Spécialités	L1			Pourcentage % femmes	L2			Pourcentage % femmes	L 3			Pourcentage % femmes
	F	M	T		F	M	T		F	M	T	
Génie civil, Génie Environnement, Topographie, Cadastre et Urbanisme	4	19	23	18,90%	3	12	16	21,34%	3	15	18	19,14%
Génie civil, Génie Environnement, Topographie, Cadastre et Urbanisme	5	3	8		5	9	4		6	2	8	
Génie civil, Génie Environnement, Topographie, Cadastre et Urbanisme	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
Total	4	19	23		3	12	16		3	15	18	
	5	3	8		5	9	4		6	2	8	

Source : Annuaire Statistique du MINESUP 2017, P.116

Ce tableau des effectifs des différentes filières de l'ENSTP montre que toute filière confondue la part des femmes reste faible selon qu'on ait regroupé les filières de Génie civil, de Génie Environnement, de Topographie et de Cadastre et Urbanisme. Au niveau 1 pour 193 hommes dans les filières sus citées, il y a 45 femmes, au niveau 2 sur un total de 164, l'effectif femme est de 35. De même ce chiffre ne grimpe pas tant que ça au niveau 3 ou il y a un effectif de 36 femmes pour un effectif total de 188. Soit un pourcentage de femmes inscrites en GC plus élevé au niveau 2 avec un chiffre de 21,34%.

Tableau 7: Distribution de l'effectif des étudiants par filière/spécialité au grade de Master

Filières / Spécialités	MASTER 1			MASTER2			TOTAL		
	F	M	T	F	M	T	F	M	T
Génie civil, Génie Environnement, Topographie, Cadastre et Urbanisme	14	137	151	20	52	72	150	663	813
Génie civil, Génie Environnement, Topographie, Cadastre et Urbanisme	26	46	72	34	67	101	60	113	173
Total	40	183	223	54	119	173	210	776	986

Source : Annuaire Statistique du MINESUP 2017, P.116

La part des femmes dans les niveaux master 1 et 2 n'est qu'une suite logique de la faible représentativité des femmes dans les filières aussi sur un effectif total de 223 l'effectif femmes est de 40 en master 1 et de 54 en Master 2 pour un total de 173. Soit un total toute filière confondue de 986 avec un effectif femmes de 210.

L'INSTITUT JEAN PAUL II/ YAOUNDE affiche dans la filière **GC** les effectifs suivants :

Tableau 8 : Distribution de l'effectif des étudiants par filière/spécialité et par niveau

Filières / Spécialités	Niveau 1			Niveau 2			Niveau 3			Total		
	F	M	T	F	M	T	F	M	T	F	M	T
Génie Civil	7	25	32	5	27	32	0	0	0	12	52	64

Source : Annuaire Statistique du MINESUP 2017, P.123

La part des femmes dans cet institut est de 12 tous niveaux confondus pour un total de 64.

***LITTORAL**

L'INSTITUT SUPERIEUR DES TECHNIQUES TERTIAIRES ET INDUSTRIELLE / DOUALA affiche dans la filière GC les effectifs suivants :

Tableau 9: Distribution de l'effectif des étudiants par filière/spécialité et par niveau

Filières / Spécialités	Niveau 1			Niveau 2			Niveau 3			Niveau 4			Total			Pourcentage globale pour les niveaux 1,2.
	F	M	T	F	M	T	F	M	T	F	M	T	F	M	T	%
Génie Civil Bâtiments	5	9	14	1	11	12	0	0	0	0	0	0	6	20	26	23,07%

Source : Annuaire Statistique du MINESUP 2017, P. 145

Dans cet institut, les femmes représentent au niveau 1 plus de la moitié de l'effectif homme soit 5 femmes sur un total de 14, mais au niveau 2 sur un effectif total de 12 il n'y a que 1 femme et le pourcentage globale pour ces deux niveaux est de 23,07%.

Au Nord-Ouest, la Catholic University of Cameroon affiche en GC les effectifs suivants :

***NORD OUEST, CATHOLIC UNIVERSITY OF CAMEROON**

Tableau 10: Distribution de l'effectif des étudiants par filière/spécialité et par niveau

Filières / Spécialités	Niveau 1			Niveau 2			Niveau 3			Niveau 4			Total			Pourcentage globale des femmes.
	F	M	T	F	M	T	F	M	T	F	M	T	F	M	T	%
Génie Civil Bâtiments	1	4	5	0	7	7	2	3	5	1	14	15	4	28	32	12,5

Source : Annuaire Statistique du MINESUP 2017 (P : 153)

L'effectif femme est de 01 sur un total de 05 et elles sont absentes au niveau 2 pour revenir au niveau 3 avec un effectif de 02 sur 05 inscrits. Au niveau 4 également on note la présence d'une femme sur 15 hommes. Quant au pourcentage global de la présence féminine dans la filière du GC à la Catholic University of Cameroon, il est de 12,5%.

OUEST*INSTITUT UNIVERSITAIRE DE TECHNOLOGIE FOTSO VICTOR/ OUEST****Tableau 11** : Distribution de l'effectif des étudiants par filière/spécialité au grade de Licence

Filières / Spécialités	L1			L2			L3			TOTAL			Pourcentage globale des femmes.
	F	M	T	F	M	T	F	M	T	F	M	T	%
Génie civil	21	227	248	37	291	328	0	0	0	58	518	576	10,06%

Source : Annuaire Statistique du MINESUP 2017, P. 71

La part des femmes en Licence 1 dans cet institut est de 8,47% et de 11,28% en licence 2 ; les données du niveau 3 ne sont pas données. Soit un pourcentage global de 10,06% de la présence féminine à l'Institut Universitaire de Technologie FOTSO Victor.

INSTITUT SUPÉRIEUR DES ARTS ET MÉTIERS**Tableau 12** : Distribution de l'effectif des étudiants par filière/spécialité et par niveau

Filières / Spécialités	Niveau 1			Niveau 2			Total			Pourcentage global des femmes
	F	M	T	F	M	T	F	M	T	%
Génie Civil	4	32	36	4	32	36	8	64	72	11,11%

Source : Annuaire Statistique du MINESUP 2017 (P : 161)

Le pourcentage des femmes dans cet institut est de 11,11% au niveau 1 et 2.

INSTITUT SUPERIEUR POLYTECHNIQUE DE BANSOA**Tableau 13** : Distribution de l'effectif des étudiants par filière/spécialité et par niveau

Filières / Spécialités	Niveau 1			Niveau 2			Niveau 3			Total			Pourcentage global des femmes
	F	M	T	F	M	T	F	M	T	F	M	T	%
Génie Civil	0	13	13	0	0	0	0	0	0	0	13	13	0%

Source : Annuaire Statistique du MINESUP 2017 P. 163

La part des femmes à l'Institut Supérieur Polytechnique de BANSOA est de 0%, ceci pourrait s'expliquer par le fait que c'est une école nouvellement créée, on note la présence de 13 hommes.

SUD-OUEST*CATHOLIC UNIVERSITY INSTITUTE OF BUEA****Tableau 14:** Distribution de l'effectif des étudiants par filière/spécialité et par niveau

Filières / Spécialités	Niveau 1			Niveau 2			Niveau 3			Niveau 4			Total			Pourcentage global des femmes
	F	M	T	F	M	T	F	M	T	F	M	T	F	M	T	%
Civil and Environmental Engineering	6	1	2	0	0	0	3	1	1	3	3	6	1	3	4	27,90%
		6	2					2	5				2	1	3	

Source : Annuaire Statistique du MINESUP 2017, P.173

La part des femmes dans cet institut est de 27,27 % au niveau 1, de 20% au niveau 3, de 50% au niveau 4. On constate une croissance de l'effectif femmes au niveau 4 où elles sont à égalité avec les hommes. Pourtant le pourcentage global de la présence des femmes est de 27,90%. Les données du niveau 2 sont inexistantes dans le document.

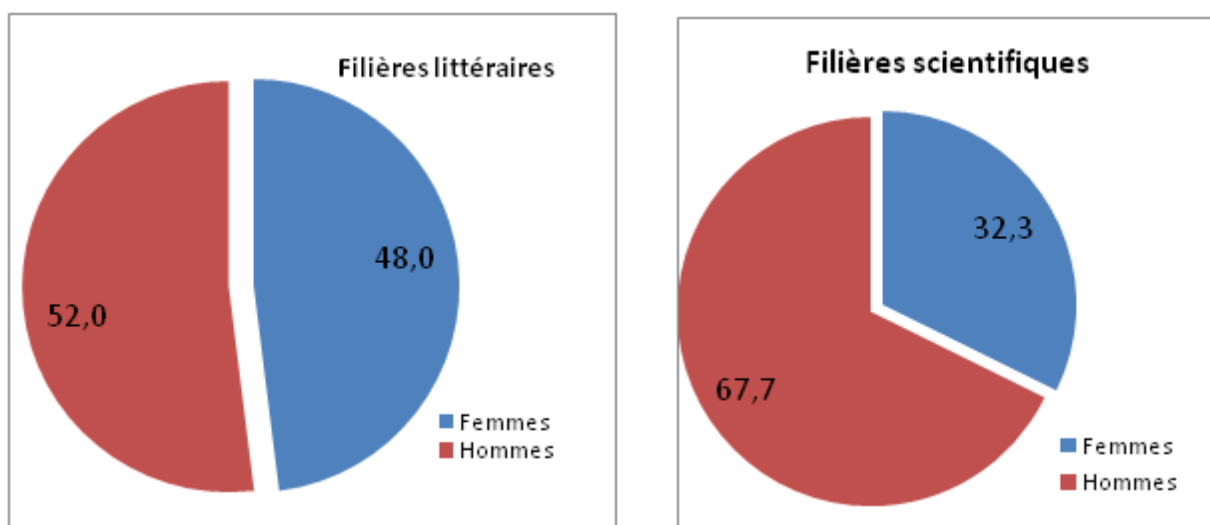
EXTREME NORD*INSTITUT SUPERIEUR WALYA****Tableau 15:** Distribution de l'effectif des étudiants par filière/spécialité et par niveau

Filières / Spécialités	Niveau 1			Niveau 2			Total			Pourcentage global des femmes
	F	M	T	F	M	T	F	M	T	%
Génie Civil	0	0	0	1	0	1	1	0	1	100%

Source : Annuaire Statistique du MINESUP 2017 (P : 137)

A l'Extrême Nord du Cameroun, l'institut Supérieur WALYA n'enregistre aucune présence féminine au niveau 1, mais au niveau 2 le seul effectif qui est de 01 est celui d'une femme soit 100%. La raison de cette seule présence féminine est inconnue.

Selon les données de cet annuaire, il n'y a pas la filière Génie Civil ou Bâtiment au Sud, au Nord et à l'Est.

Graphique 5: Part des femmes dans les principales disciplines universitaires

Source : OBC, 2013 ⁸⁹

En dépit des meilleures performances des filles dans le secondaire premier et second cycle, les garçons intègrent les filières sélectives de l'enseignement supérieur alors que les filles ne représentent que 32,3% dans les disciplines scientifiques. Dans les disciplines littéraires et en droit ainsi qu'en économie, gestion économique et sociale, la part des femmes est respectivement de 48,0% et 45,0%⁹⁰. (p 27)

Il était important d'étudier le pourcentage de ces instituts (écoles privées et publiques confondues). Le constat est fait que le pourcentage des femmes inscrites dans les filières du Génie Civil dans la plupart des cas est en deca de 50%.

Tableau 16 : Distribution des étudiants (en %) dans les facultés de la filière scientifique selon le sexe

Facultés	Sexe	
	Femmes	Hommes
Facultés des sciences	32,0	68,0
Facultés de génie industriel/ ingénierie	10,2	89,8
Facultés d'agronomie	21,6	78,4
Facultés de médecine	47,5	52,5

Source : Annuaire statistique MINESUP 2012 (toujours tiré du RNEP) p.26

Dans les facultés scientifiques, les écarts sont encore plus importants, en dehors des facultés de médecine où l'on enregistre une mixité relative (47,5% de femmes et 52,5% d'hommes). En effet, les femmes ne représentent que 10,2% dans les facultés d'ingénierie,

⁸⁹ RNEP 2014, p. 23

⁹⁰ RNEP 2014 p. 27

21,6% en agronomie et 32,0% en sciences. Les facultés de génie industriel et d'ingénierie ont le pourcentage de femmes le plus bas dans toutes les facultés de science.

Dans les instituts universitaires de technologies relevant des universités d'Etat, les jeunes femmes ne représentent que 28,9%, à l'Ecole Nationale Supérieure Polytechnique, leur proportion n'est plus que de 15,7%.

En ce qui concerne la formation, Parmi les actifs occupés enquêtés sur les onze branches d'activités identifiées lors de l'EESI réalisée en 2010 par l'Institut National de la Statistique (INS), les femmes représentent dans l'ensemble 37,8 % des actifs occupés ayant suivi une formation professionnelle. Si elles sont majoritaires dans l'agroalimentaire (51,5%), le commerce de détail (57,7%), la restauration (74,5%) et la confection (84,6%), elles demeurent par contre largement sous-représentées dans les secteurs de transport (1,6%), de la réparation (1,7%), des Bâtiments et Travaux Publics (BTP) (3,4%) et autres industries (8,9%).

L'ingénierie est parmi ces différentes filières celles où on enregistre le moins de femmes, ceci pourrait s'expliquer par le fait que les femmes considèrent ces métiers comme difficiles.

Tableau 17 : Part des femmes parmi les actifs occupés ayant suivi une formation professionnelle par branche d'activité

Branche d'activité	Répartition des actifs occupés ayant suivi une formation professionnelle par activité	Part des femmes parmi les actifs occupés ayant suivi une formation professionnelle par activité
Agriculture, élevage et pêche	50,2	37,0
Agroalimentaire	4,7	51,5
Confection	2,8	84,6
Autre industrie	3,2	8,9
BTP	2,6	3,4
Commerce de gros	1,7	31,4
Commerce de détail	9,9	57,7
Transport	4,4	1,6
Restauration	3,5	74,5
Réparation	1,8	1,7
Autres services	15,3	44,4
Ensemble	100	

Source : INS, EESI 2010

Il est important de constater que la majorité d'hommes dans les métiers techniques se retrouvent aux postes à responsabilités, tandis que les femmes restent concentrées aux emplois du secteur tertiaire, aux niveaux subalternes et intermédiaires. En général, il ne s'agit pas d'un déficit de diplômés car elles sont dans beaucoup de cas surdiplômées par rapport aux postes qu'elles occupent.

Au regard, des graphiques, des tableaux et des statistiques qui précèdent, il ressort que les filières scientifiques sont certes sollicitées par les filles mais leur nombre reste encore inférieur à celui des garçons. Le genre demeure un facteur déterminant dans certains domaines des études universitaires et professionnelles où les hommes dominent dans les sciences, la construction et l'ingénierie alors que les femmes le sont dans les arts, les sciences humaines et les disciplines liées à l'assistance et aux soins (BUDACI C. et ENEAU J., 2009)⁹¹.

iii) Femmes ingénieures inscrites à l'ONIGC (Ordre National des Ingénieurs de Génie Civil)

En ce qui concerne les données genrées, ci-dessous, Le tableau est issu du Tableau de l'ONIGC porte sur la liste des Ingénieurs de Génie Civil autorisés à exercer. Les années 2018 à 2021 sont concernées. Il faut noter que pour établir ce tableau, nous avons eu recours au déchiffrement de l'indice prénom afin de déceler le nombre de femmes inscrites à l'ONIGC car étant rendue au siège de l'ONIGC à plusieurs reprises, le seul document reçu est le suivant : *Situation socio-professionnelle de Génie Civil : Rapport d'Enquête* paru en 2016. Par conséquent il pourrait y avoir une petite marge d'erreur, toutefois les effectifs de l'année 2015 sont fiables car issus du document de l'ONIGC sus cité.

Elles présentent quelques statistiques élaborées et publiées par l'Ordre National des Ingénieurs de Génie Civil (ONIGC) dans son document *Situation socio-professionnelle de Génie Civil Rapport d'Enquête (2016)*. Les informations reçues notent que le document ne comporte et ne concerne que les ingénieurs inscrits à l'ordre car Il y'a des ingénieurs qui exercent le métier pourtant ils ne sont pas encore inscrits à l'ONIGC.

⁹¹ Chrystelle BUDACI & Jérôme ENEAU, 2009 : *Accès à la formation et inégalités liées au sexe : représentations sociales de la formation professionnelle chez des femmes cadres*

Tableau 18: Population et Participation

Année d'inscription	Femme	Homme	Nombre total d'inscrits	Nombre d'inscrits à jour au 01/01 2016		Participation à l'enquête	
2002	19	487	506	295	58,30%	60	23,34%
2003	03	169	172	93	54,07%	28	9,75%
2004	01	103	104	57	54,80%	09	3,13%
2005	01	73	74	38	51,35%	5	1,74%
2006	03	56	59	30	50,84%	4	2,43%
2007	03	66	69	38	55,07%	3	1,04%
2008	01	56	57	42	73,68%	9	3,13%
2009	02	56	58	39	67,24%	12	4,18%
2010	01	68	69	49	71,01%	18	6,27%
2011	01	74	75	52	69,33%	15	5,22%
2012	10	108	118	75	65,56%	16	5,57%
2013	07	127	134	100	74,62%	12	4,18%
2014	05	165	170	170	100%	44	15,33%
2015	11	155	166	166	100%	45	15,67%
TOTAL	68	1763	1831	1184		287	100%

Source : *Situation socio-professionnelle de Génie Civil Rapport d'Enquête*, 2016, p.11

Ce tableau montre que les femmes étaient bien plus nombreuses en 2002 où elles sont au nombre de 19 que pendant les années suivantes où elles n'atteignent pas 10. Cependant, il est à noter une recrudescence en 2015 où leur total est de 11. Pour un total de 1831 inscrits au cours des années 2002 à 2015, on note une présence féminine minime, moindre ; soit 68 femmes sur 1763 hommes inscrits.

Tableau 19 : Liste des Ingénieurs du Génie Civil de 2015 à 2021

Liste des Ingénieurs de Génie Civil autorisés à exercer du 1 ^{er} janvier au 31 décembre de l'année concernée	Femme	Homme	Nombre total d'inscrits	Pourcentage des femmes inscrites
2015	68	1116	1184	5,74%
2018	48	834	882	5,44%
2019	64	884	948	6,75%
2020	76	1101	1177	6,45%
2021	92	1103	1195	7,69%

Source : Tableau de l'ONGIC, Liste des Ingénieurs de Génie Civil autorisés à exercer du 1^{er} janvier au 31 décembre de l'année concernée.

Les données ci-après découlent de cette enquête, on y détaille quelques informations qui sont utiles notamment la mobilisation des femmes ingénieurs à l'intérieur du territoire National.

TYPOLOGIE DES REpondants

Tableau 20: Typologie des répondants suivant le genre tableau

Sexe	Effectif	% Effectif	Participant	% Participant
Femme	68	3,72	10	3,5%
Homme	1763	96,28%	277	96,5%
Total	1831	100%	287	100%

Source : *Situation socio-professionnelle de Génie Civil Rapport d'Enquête*, p. 13, 2016

Le tableau ci-dessus présente juste la totalité des effectifs hommes et femmes inscrits à l'ordre ainsi que le nombre de personnes qui ont participé à l'enquête de l'ONIGC. Le pourcentage des femmes en ce qui concerne le total des femmes ingénieures inscrites est de 3,72% tandis que celui de celles qui ont participé à cette enquête est de 3,5%.

Tableau 21 : Typologie des répondants suivant la localisation ou lieu de résidence principale des ingénieurs en activité*

Localisation	Femme	Homme	Total
Bafoussam	1	3	4
Bamenda	0	6	6
Bertoua	0	0	0
Buea	0	2	2
Douala	2	49	51
Ebolowa	0	0	0
Garoua	0	3	3
Maroua	0	1	1
NGaoundéré	0	4	4
Yaoundé	6	179	185
Autre chef-lieu de département	0	13	13
Autre chef-lieu d'arrondissement	0	2	2
A l'Etranger	0	9	9
Total	9	271	280

*Ingénieurs en activité (280)

Source : *Situation socio-professionnelle de Génie Civil Rapport d'Enquête*, 2016, p.13

Le tableau ci-dessus montre que la plupart des femmes ayant répondu à l'enquête de l'ONIGC viennent de Yaoundé et Douala. Cela pourrait s'expliquer par le fait que les bureaux de l'ordre ne sont pas présents en périphérie.

Tableau 22: Typologie des répondants avant le diplôme d'ingénieur

Diplôme de fin d'études secondaires	Homme	Femme	Effectif	Pourcentage femmes
Baccalauréat C	163	6	169	3,55%
Baccalauréat D	52	4	56	7,14%
Baccalauréat E	2	0	2	
Baccalauréat F	42	0	42	
GCE Ad	13	0	13	
Autre	5	0	5	
Total	277	10	287	100%

Source : *Situation socio-professionnelle de Génie Civil Rapport d'Enquête*, 2016, p.14

3,55% de femmes ingénieures inscrites à l'ordre ont eu un Baccalauréat C et 7,14% ont eu un baccalauréat D. Elles sont donc toutes issues de l'enseignement secondaire général.

Tableau 23: Mobilité professionnelle des répondants suivant le Genre

Sexe	Non	Oui
	N = 183	N = 97
Femme	4%	2%
Homme	96%	98%
Total	100%	100%

Source : *Situation socio-professionnelle de Génie Civil Rapport d'Enquête*, 2016, p. 56.

Deux femmes sur 10 ayant répondues au questionnaire ont déjà travaillé à l'Etranger. Soit 2% ayant répondu à la question posée.

Grosso modo, il était question dans ce chapitre d'évaluer les effectifs et pourcentages de la présence des femmes dans les filières scientifiques et plus précisément dans le génie civil au secondaire, dans les universités mais aussi à l'ONIGC. Constat est fait que ceux-ci restent en baisse au fil des années. Fort de ce constat, la raison de cette faible présence fera l'objet d'une partie pour comprendre ce qui empêche les femmes d'accéder à ces filières. Mais avant l'étude des principaux instruments juridiques internationaux, régionaux et nationaux en matière de travail des femmes sera faite dans le chapitre (2) suivant.

CHAPITRE II- LES PRINCIPAUX INSTRUMENTS JURIDIQUES INTERNATIONAUX, REGIONAUX ET NATIONAUX EN MATIERE DE TRAVAIL DES FEMMES

Une évolution très récente des droits des femmes est observée dans le monde. A partir de 1971, la loi Roudy⁹² en France reconnaît et rend obligatoire l'égalité des salaires entre les hommes et les femmes pour un même travail (ce combat est encore aujourd'hui d'actualité car en moyenne les femmes gagnent 20% de moins que les hommes pour un même travail dans le secteur privé). C'est très récemment en France (1983) que cette même loi interdit toute discrimination professionnelle en raison du sexe. On observe donc un intérêt très tardif de la société et des pouvoirs publics à la question de la mixité ou de l'égalité professionnelle en France.⁹³

La PNG paru sous le titre *Document de Politique National Genre 2011-2020* du Cameroun note que : les femmes représentent plus de la moitié de la population mondiale. Au Cameroun, elles constituent près de 50,5 % de la population estimée à 19 406 100 habitants, selon le 3ème Recensement Général de la Population et de l'Habitat 2005 (RGPH 3) dont les résultats ont été publiés en 2010. Le taux d'accroissement de la population féminine, de 1987 à 2005, est de 10,1% contre 09,9% pour la population masculine. Les femmes sont des agents socio-économiques qui se déploient dans tous les secteurs. Bien que des améliorations aient été observées dans plusieurs domaines de la vie nationale, la situation de la femme demeure préoccupante, du fait de la persistance des inégalités fondées sur le sexe dans les secteurs clés que sont l'éducation, la santé, l'économie, l'emploi et l'environnement.

C'est dans l'optique d'éliminer ces inégalités que le Cameroun a souscrit aux engagements internationaux et régionaux visant le plein épanouissement de la femme, notamment la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme, la Convention sur l'Elimination de toutes les Formes de Discrimination à l'Egard des Femmes, la Conférence Internationale sur la Population et le Développement, la Plate-forme d'Action de Beijing, les Objectifs du Millénaire pour le Développement, la Déclaration des Chefs d'Etat et de Gouvernement de l'Union Africaine sur l'égalité entre les femmes et les hommes, le Protocole Additionnel à la Charte Africaine des

⁹² La loi « Roudy » est la première loi française concernant l'égalité professionnelle. Elle modifie le code du travail en y apportant pour la première fois un chapitre particulier concernant l'égalité professionnelle. La loi renouvelle l'interdiction de toute mention ou considération se rapportant au sexe dans le domaine professionnel et prévoit la possibilité d'avoir recours à des actions positives afin d'obtenir une égalité réelle. <https://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/stereotypes-et-roles-sociaux/reperes-juridiques>. Consulté le 05/10/2021.

⁹³ Étude inspiré du mémoire de Axel RICQUIER, *La mixité professionnelle : la pénurie de femmes dans les métiers à connotation technique*, Rapport de Recherche en Gestion et management, Parcours Ressources Humaines, Université de Reims Champagne-Ardenne, Faculté des Sciences Economiques, Sociales et de Gestion 2015, p.1.

Droits de l'Homme et des Peuples relatif aux Droits de la Femme en Afrique. Tous ces instruments juridiques internationaux et régionaux consacrent l'approche genre comme une stratégie de développement durable et égalitaire, d'où l'engagement du pays à mettre en place une Politique Nationale Genre.

I- LES PRINCIPAUX INSTRUMENTS JURIDIQUES INTERNATIONAUX, REGIONAUX RATIFIES PAR LE CAMEROUN

Les données ci-après sont issues d'une étude intitulée : *Etude nationale sur la discrimination en matière d'emploi et de profession et proposition d'un plan national d'action au Cameroun* d'Isidore Léopold MIENDJIEM, Bureau international du Travail. - Genève: BIT, 2011 et de l'ouvrage *Femme et travail : la fin des discriminations ?* de Léon NOAH MANGA. Garantir aux hommes et aux femmes une égalité de chances et de traitement dans l'emploi et la profession constitue un objectif majeur de l'Organisation internationale du Travail⁹⁴ (OIT). Le Cameroun, qui est un Etat membre de l'OIT, a également fait sien cet objectif. La lutte contre la discrimination et l'inégalité dans l'emploi et la profession est un objectif majeur du gouvernement camerounais, qui lui a dédié un cadre normatif et institutionnel. C'est dans ce sens qu'il a dédié à la lutte contre les discriminations dans l'emploi et la profession un cadre normatif qui intègre tous les engagements souscrits à cet effet sur le plan international, dans le

⁹⁴ L'OIT, institution spécialisée des Nations unies, dont les objectifs sont, à l'échelle mondiale, d'améliorer les conditions de travail, de promouvoir le travail productif et le progrès social, et de contribuer à l'accroissement du niveau de vie. L'OIT vit le jour en 1919 en tant que composante autonome de la Société des Nations et établit des relations officielles avec les Nations unies en 1946. Elle reçut le prix Nobel de la paix en 1969. L'OIT se compose de 170 nations membres et se différencie des autres institutions des Nations unies par sa structure paritaire, associant représentants du patronat et représentants des travailleurs. Chaque nation membre envoie quatre représentants : deux délégués du gouvernement, un représentant des employeurs et un représentant des travailleurs. L'organe délibérant suprême est la Conférence générale. Elle se réunit tous les ans à Genève (Suisse) dans le but de définir et de ratifier des normes internationales de travail, par voie de conventions soumises par les États membres à leurs autorités respectives et ne devenant obligatoires que pour l'État qui les a ratifiées, et de recommandations qui fournissent aux nations des principes directeurs circonstanciés en matière de législation. L'OIT élabore des normes qui touchent le travail des enfants, les travailleurs handicapés, la discrimination, l'égalité des traitements, la liberté d'association, les droits humains, la protection sociale en matière de maternité, les retraites et l'abolition des travaux forcés. Elle contrôle l'application des conventions ratifiées existant dans la législation et les usages nationaux. Les organisations patronales et syndicales, tout comme les gouvernements des nations membres, ont le droit de porter officiellement plainte auprès de l'OIT. Celle-ci fournit également une aide technique aux nations membres afin de faciliter l'adoption et l'application de normes la concernant. Les programmes de coopération technique englobent l'avancement, la gestion et la formation dans le travail, la gestion des effectifs et les relations sociales, la Sécurité sociale, les conditions de travail, la sécurité au travail et la santé. L'organe exécutif de l'OIT se compose de 56 membres : 28 représentants des gouvernements (10 d'entre eux occupent des sièges permanents du fait de leur importance en tant que nations industrielles, les 18 membres restants étant élus par des pays tiers tous les trois ans), 14 représentants des employeurs et 14 représentants des travailleurs. Les membres non permanents sont élus par la Conférence tous les trois ans. L'organe exécutif nomme le directeur général et établit le budget de l'organisation qui est financé par les États membres. Le siège de l'organisation est à Genève.

cadre de l'Organisation des Nations Unies (ONU)⁹⁵, de l'OIT et en dehors, et les dispositions de droit interne anti-discriminations.

En ce qui concerne le cadre normatif, dans un objectif de respect et de l'application des normes fondamentales relatives à la non discrimination dans l'emploi et la profession, le Cameroun a pris des engagements sur le plan international et a adopté sur le plan interne des instruments juridiques de mise en œuvre. Les engagements internationaux constituent le cadre normatif international et les instruments de droit interne forment le cadre normatif interne.

1) Le cadre normatif international

Les engagements souscrits par l'Etat du Cameroun au niveau international pour le respect, l'application et la réalisation du principe de l'égalité de chances et de traitement dans l'emploi et la profession peuvent être appréciés au niveau international, régional, sous-régional et bilatéral. Cependant, en raison de l'intitulé de ce thème qui porte sur le rapport de genre du métier d'ingénieur au Cameroun ; nous allons mettre l'accent sur les aspects du cadre normatif portant sur le traitement des femmes dans l'emploi et la profession.

i) Les engagements au niveau international

Il convient de distinguer les engagements pris en dehors de l'OIT, c'est-à-dire dans le cadre de l'ONU et en dehors (a) et de ceux pris dans le cadre de l'OIT (b).

a) Les engagements pris dans le cadre de l'ONU

Le Cameroun fait partie des instruments pertinents ci-après:

- **La Déclaration universelle des droits de l'homme** de 1948 qui proclame en son article 1 que tous les êtres humains naissent égaux en droits⁹⁶. Dans son article 2, elle dispose que chacun peut se prévaloir de tous les droits proclamés dans cette Déclaration, sans distinction aucune, notamment de race, de couleur, de sexe, de langue, de religion, d'opinion politique ou de toute autre opinion, d'origine nationale ou sociale, de fortune, de naissance ou de toute autre situation. A l'article 2, la Déclaration proclame le droit au travail, en disposant que toute personne a droit au travail, au libre choix de son travail, à des conditions équitables et satisfaisantes de travail et

⁹⁵ L'ONU, organisation internationale d'États nations a été fondé le 06 Juin 1945, sur le principe de l'égalité souveraine de ses membres, dans le but d'assurer la paix entre les peuples, de la maintenir et de la consolider ainsi que d'assurer la sécurité et la coopération internationales. L'ONU ne constitue pas un gouvernement supranational, mais un instrument flexible de collaboration et de coordination entre ses États membres, dont l'efficacité dépend plus de la volonté des gouvernements de chaque pays membre que de la structure de l'organisation elle-même, dépourvue d'une véritable autorité et d'une réelle indépendance. C'est ce qui explique l'influence et le rôle fluctuants qu'exerce l'institution internationale sur les affaires du monde en fonction de l'état des relations internationales.

⁹⁶ Déclaration Universelle des Droits de l'Homme, article 1

à la protection contre le chômage⁹⁷; le paragraphe 2 du même article précise que « tous (les hommes) ont droit, sans aucune discrimination, à un salaire égal pour un travail égal »;

- **Le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels** du 16 décembre 1966 qui dispose en son article 6 que les Etats-parties au présent pacte reconnaissent le droit au travail qui comprend le droit qu'à toute personne d'obtenir la possibilité de gagner sa vie par un travail librement choisi ou accepté, et prendront des mesures appropriées pour sauvegarder ce droit; que les mesures que chacun des Etats-parties au présent pacte prendra en vue d'assurer le plein exercice de ce droit doivent inclure l'orientation et la formation professionnelle⁹⁸, etc. Mais c'est l'article 7 qui précise expressément l'interdiction des discriminations, en disposant que les Etats-parties au présent Pacte reconnaissent le droit qu'à toute personne de jouir des conditions de travail justes et favorables, qui assurent notamment la même possibilité pour tous d'être promus, dans leur travail, à la catégorie supérieure appropriée sans autre considération que la durée des services accomplis et les aptitudes. A cet effet, à son article 17 alinéa 1 le Pacte impose:

« Un salaire équitable et une rémunération égale pour un travail de valeur égale, sans distinction aucune; en particulier les femmes doivent avoir la garantie que les conditions du travail qui leur sont accordées ne sont pas inférieures à celles dont bénéficient les hommes et recevoir la même rémunération qu'eux pour un même travail ⁹⁹».

- **Le Pacte international relatif aux droits civils et politiques**, adopté le même jour que le précédent pacte, il dispose que toutes les personnes sont égales devant la loi.

L'ensemble des trois textes ci-dessus forment ce que l'on appelle communément « la **charte internationale des droits de l'homme** ». Les instruments juridiques qui suivent sont spécifiquement centrés sur la femme.

- **La Déclaration sur l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes** du 7 novembre 1967 qui proclame à l'article 10-1 que toutes mesures appropriées doivent être prises pour assurer aux femmes les mêmes droits qu'aux hommes dans le domaine de la vie économique et sociale et notamment le droit, sans discrimination fondée sur la statut matrimonial ou sur toute autre raison, à l'accès à la profession, au travail, au libre choix de la profession et de l'emploi, et à la promotion dans l'emploi et la profession.

- **Le protocole facultatif du 06 octobre 1999 à la convention sur l'élimination de toutes les discriminations à l'égard des femmes**, ratifié le 07 janvier 2005;

⁹⁷ Ibid, article 2

⁹⁸ Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, article 6

⁹⁹ Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, article 17

- **La Convention sur l'Élimination de toutes les Formes de Discrimination à l'Égard des Femmes (CEDEF)** du 18 novembre 1979, ratifiée par le Cameroun en août 1994, qui dispose en son article 11-1 que les États-parties s'engagent à prendre toutes les mesures appropriées pour éliminer la discrimination à l'égard des femmes dans le domaine de l'emploi, afin d'assurer sur la base de l'égalité de l'homme et de la femme, les mêmes droits, et en particulier le droit au travail en tant que droit inaliénable de tous les êtres humains; le droit aux mêmes possibilités d'emploi, y compris l'application des mêmes critères de sélection en matière d'emploi; le droit au libre choix de la profession et de l'emploi, le droit à la promotion, à la stabilité de l'emploi et à toutes les prestations et conditions de travail, le droit à la formation professionnelle et au recyclage, y compris l'apprentissage, etc. A ces textes sur l'élimination des discriminations à l'égard des femmes, il faut ajouter:

b) Les engagements pris dans le cadre de l'OIT

Dans le cadre de l'OIT, le Cameroun est partie aux 7 conventions fondamentales de la déclaration de l'OIT, nous avons sélectionné l'instrument ci-après:

- **La Convention (n° 111) concernant la discrimination en matière d'emploi et la profession** de 1958, ratifiée le 17 décembre 1987. Cette convention précise à son article 1 alinéa 1 que le terme « discrimination » dont elle prohibe la pratique comprend:

a) toute distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale, qui a pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi et de profession;

b) toute autre distinction, exclusion ou préférence ayant pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité de chance ou de traitement en matière d'emploi ou de profession, qui pourra être spécifiée par le membre intéressé après consultation des organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs s'il en existe, et d'autres organismes appropriés. Au même article 1, mais cette fois-ci à l'alinéa 3, elle dispose qu'aux fins de la présente convention, les mots « emploi » et « profession » recouvrent l'accès à la formation professionnelle, l'accès à l'emploi et aux différentes professions, ainsi que les conditions d'emploi;

La convention n° 111 prévoit également la formulation et l'application d'une politique nationale visant à promouvoir l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi et de profession, afin d'éliminer toute discrimination en cette matière.

- **La Résolution 1325 du Conseil de Sécurité de l'ONU sur les Femmes, la Paix et la Sécurité du 10 octobre 2005**

Ce texte recommande aux Etats membres d'accroître le nombre de femmes à tous les niveaux de prise de décisions dans les institutions et mécanismes nationaux et dans les représentations sur le terrain pour la prévention, la gestion et le règlement des différends entre Etats.

A côté de ces instruments, le Cameroun a signé un certain nombre de Déclarations qui ont des incidences sur le cadre juridique régissant la femme camerounaise et constituent un agenda global pour la promotion de l'égalité entre les sexes au rang desquelles : la Plateforme de Beijing, la Déclaration du Caire, la Déclaration Solennelle des Chefs d'Etat et de Gouvernement des pays membres de l'Union Africaine sur l'égalité entre les hommes et les femmes en Afrique et la Déclaration du Millénaire.

2) Les engagements au niveau régional et sous régional

i- Les engagements au niveau régional

Le vaste mouvement d'égalité entre les hommes et les femmes au niveau des Nations par ses organes et ses institutions s'observe aussi au plan régional par des instruments juridiques régionaux relatifs à la protection des droits de la femme et de la fille et à la non-discrimination. Dans le cadre régional, le Cameroun est partie aux instruments pertinents suivants:

***La Charte Africaine des droits de l'homme et des peuples¹⁰⁰** adoptée le 27 juin 1981, ratifié par le Cameroun le 29 décembre 1987 qui dispose en son article 2 que toute personne a droit à la jouissance des droits reconnus et garantis dans cette charte sans distinction aucune, notamment de race, d'ethnie, de couleur, de sexe, de langue, de religion, d'opinion politique ou de toute autre opinion, d'origine nationale ou sociale, de fortune, de naissance ou de toute autre situation¹⁰¹; à son article 3, elle dispose que toutes les personnes bénéficient d'une totale égalité devant la loi, que toutes les personnes ont droit à une égale protection de la loi¹⁰²; à son article 15, la charte consacre le droit de travailler, en disposant que toute personne a le droit de travailler dans des conditions équitables et satisfaisantes. L'article 15 de la Charte garantit à toute personne le droit de «percevoir un salaire égal pour un travail égal¹⁰³».

¹⁰⁰ Cette charte a été adoptée à la XVII^e Conférence des Chefs d'Etat et de Gouvernement le 27 Juin 1981 lorsque l'UA (Union Africaine) actuel était encore OUA (Organisation de l'Unité Africaine). Le Cameroun l'a ratifié en le 2 Décembre 1987

¹⁰¹ La Charte Africaine des droits de l'homme et des peuples, article 2

¹⁰² Idem, article 3

¹⁰³ Idem, article 5

***Le Protocole à la Charte africaine des droits de l'homme et des peuples relatifs aux droits de la femme** adopté à Maputo au Mozambique le 11 juillet 2003 et ratifié le 28 mai 2009 par le Cameroun¹⁰⁴. L'article 1 définit la «Discrimination à l'égard des femmes» comme «toute distinction, exclusion, restriction ou tout traitement différencié fondés sur le sexe, et qui ont pour but ou pour effet de compromettre ou d'interdire la reconnaissance, quelle que soit leur situation matrimoniale, des droits humains et des libertés fondamentales dans tous les domaines de la vie»¹⁰⁵.

L'article 2 est consacré à l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes. L'article 13, dédié aux droits économiques et à la protection sociale, dispose que: les Etats adoptent et mettent en œuvre des mesures législatives et autres mesures visant à garantir aux femmes l'égalité des chances en matière d'emploi, d'avancement dans la carrière et d'accès à d'autres activités économiques. A cet effet, ils s'engagent à:

- promouvoir l'égalité en matière d'accès à l'emploi;
- promouvoir le droit à une rémunération égale des hommes et des femmes pour des emplois de valeur égale;
- assurer la transparence dans les recrutements, la promotion et dans le licenciement des femmes, combattre et réprimer le harcèlement sexuel dans les lieux de travail,¹⁰⁶ etc.

II- LES PRINCIPAUX INSTRUMENTS JURIDIQUES NATIONAUX

1) Cadre normatif interne

Dans le système de droit interne camerounais, les principes de l'égalité au travail sont aussi largement reconnus. La Constitution les consacre (a), et de nombreux textes législatifs et réglementaires internes les incorporent dont le code du travail (b).

i- La Constitution

La loi n° 96-06 du 18 janvier 1996 portant révision de la Constitution du 02 juin 1972, dans son préambule¹⁰⁷: « *proclame que l'être humain, sans distinction de race, de religion, de sexe, de croyance, possède des droits inaliénables et sacrés* »;

« *Affirme (l'attachement du peuple camerounais) aux libertés fondamentales inscrites dans la déclaration universelle des droits de l'homme, la charte des Nations Unies, la charte africaine*

¹⁰⁴ Voir Décret n° 2009/143 du 28 mai 2009 portant ratification du protocole à la Charte africaine des Droits de l'Homme et des Peuples relatif aux Droits de la Femme.

¹⁰⁵ Protocole, article 1

¹⁰⁶ Protocole, article 13

¹⁰⁷ Aux termes de l'article 65 de la Constitution, « *le préambule fait partie intégrante de la Constitution* » ; certaines dispositions de cette loi ont été modifiées et complétées par la loi n° 2008/001 du 14 Avril 2008.

des droits de l'homme et des peuples et toutes les conventions internationales y relatives et dûment ratifiées, notamment aux principes suivants:

- *Tous les hommes sont égaux en droits et en devoirs. L'Etat assure à tous les citoyens les conditions nécessaires à leur développement;(...)*
- *Tout homme a le droit et le devoir de travailler;(...)*
- *L'Etat garantit à tous les citoyens de l'un et de l'autre sexe, les droits et libertés énumérés au préambule de la Constitution ».*

ii- Les textes législatifs et réglementaires

De nombreux textes législatifs et réglementaires concrétisent les normes relatives à l'égalité de rémunération contenues dans les textes internationaux et dans la constitution. L'on peut citer les lois et décrets suivants:

- ***Les lois***

Les textes à valeur législative pertinente sont:

- **Le Code du Travail:** Le Code du Travail précise le contenu du droit au travail. Ainsi, « Le droit au travail est reconnu à chaque citoyen comme un droit fondamental. L'Etat doit tout mettre en œuvre pour l'aider à trouver un emploi et à le conserver lorsqu'il l'a obtenu » (article 2 alinéa 1).

L'article 1er alinéa 2 du code définit le travailleur: « *est considéré comme « travailleur », (...)* quels que soient son sexe et sa nationalité, toute personne qui s'est engagée à mettre son activité professionnelle moyennant rémunération, sous la direction et l'autorité d'une personne physique ou morale, publique ou privée, celle-ci étant considérée comme « employeur ». Pour la détermination de la qualité de travailleur, il ne doit être tenu compte ni du statut juridique de l'employeur, ni de celui de l'employé ».

En ce qui concerne la protection de la femme au travail sur le plan institutionnel au Cameroun, certaines structures s'occupent plus particulièrement des questions de non-discriminations dans l'emploi et la profession. Il s'agit du Ministère du Travail et de la Sécurité Sociale et du Ministère de la Promotion de la Femme et de la Famille (MINPROFF)¹⁰⁸

Le chef de la structure MINPROFF est chargé :

- «... de veiller à l'élimination de toute discrimination à l'égard de la femme ;
- de veiller à l'accroissement des garanties d'égalité à l'égard de la femme dans tous les domaines d'activités(...)

¹⁰⁸Léon NOAH MANGA, *Femme et travail : la fin des discriminations ?*, Yaoundé, Editions CLE 2^e trimestre, 2015, p. 56

- *d'étudier et de soumettre au Gouvernement les conditions facilitant l'emploi de la femme dans tous les secteurs d'activité.(...)*

De manière générale, il revient à ce département ministériel :

- *d'élaborer des programmes visant entre autres, à lutter contre les discriminations faites aux femmes et aux filles*
- *d'éliminer les pratiques traditionnelles et modernes contraires à la dignité de la femme (...)* »¹⁰⁹.

L'auteur poursuit en se demandant pourquoi avec un aussi dense dispositif juridique et institutionnel que celui-ci, propre à protéger aussi bien la femme au travail que le travail de la femme, les défis et obstacles majeurs en matière d'égalité entre les hommes et les femmes persistent, se multiplient et se diversifient. Il poursuit en disant :

« En effet, la situation des femmes sur le marché du travail contraste nettement avec les belles paroles de la CEDEF et d'autres normes internationales. Les femmes continuent d'être l'objet de discrimination de par le monde.

Les discriminations dont les femmes sont l'objet reposent principalement sur des stéréotypes et des hypothèses concernant leur rôle et leurs capacités. A cause de ces stéréotypes, les femmes se voient souvent proposer des emplois précaires et mal rémunérés, qui n'offrent aucune possibilité de promotion, qui ne sont pas satisfaisants et bne leur permettent pas de développer pleinement leurs compétences. » (p : 59)

Au vu de ce qui précède, il ressort que le droit camerounais protège et encadre le travail de la femme camerounaise. Cependant entre les lois et les faits sur le terrain, il y a un gros écart. **Isidore Léopold MIENDJIEM** dans son analyse parle de la « *Survivance des discriminations fondées sur le sexe.*¹¹⁰ » Malgré cet effort du gouvernement camerounais pour assurer l'égalité des chances pour tous, la non-discrimination mais aussi l'équité au travail, malgré les différents engagements et la volonté très soutenue des pouvoirs publics et de certaines entreprises d'éradiquer les inégalités au travail, le monde de l'emploi est encore considérablement confronté à de nombreux freins et obstacles. Ces obstacles tant de droit que de fait, bien identifiés, vont des facteurs biologiques aux facteurs sociaux et se conjuguent pour expliquer

¹⁰⁹ Léon NOAH MANGA, *Femme et travail : la fin des discriminations ?*, Yaoundé, Editions CLE 2^e trimestre, 2015, p. 56, 57 et 58

¹¹⁰ Isidore Léopold MIENDJIEM, *Etude nationale sur la discrimination en matière d'emploi et de profession et proposition d'un plan national d'action au Cameroun*, Bureau international du Travail. - Genève: BIT, 2011, p 47.

la faible représentativité des femmes dans le milieu de l'ingénierie en freinant ainsi l'enracinement des normes anti-égalité, anti-discriminations dans le domaine de l'emploi et de la profession tant privé que public. Dans cette seconde partie, il sera question d'abord tout d'abord les différents facteurs et problèmes qui entravent et ralentissent la progression d'une égalité professionnelle effective dans le secteur de l'Ingénierie, plus précisément celui du Génie Civil, puis nous essayerons d'identifier les évolutions nécessaires pour déconstruire les stéréotypes.

**DEUXIEME PARTIE : FACTEURS DE LA FAIBLE REPRESENTATIVITE DES
FEMMES ET DES INEGALITES DE GENRE DANS LE MILIEU DE
L'INGENIERIE DU GENIE CIVIL AU CAMEROUN**

S'il est vrai que les textes internationaux et nationaux consacrent le principe d'égal accès des hommes et des femmes à tous les métiers, il est autant vrai que ces dernières années, la situation de la femme a connu une légère amélioration concernant son accès aux filières scientifiques et techniques. Toutefois, il sied de s'interroger sur la très faible représentativité des femmes dans certains secteurs de l'ingénierie en particulier l'ingénierie du génie civil. Une enquête documentaire, de terrain et une analyse sérieuse nous ont conduit à considérer que ces faibles effectifs sont dus aux freins socioculturels, biologiques qui influencent l'insertion des femmes dans les métiers de la science et de la technique.

La deuxième partie intitulée facteurs de la faible représentativité des femmes et des inégalités de genre dans le milieu de l'ingénierie du génie civil au Cameroun évoquera en son chapitre (1), les freins et obstacles à la mixité des métiers et à la pénurie des femmes dans les métiers à connotation technique tel que l'ingénierie, soit les constructions sociales autour de l'accès des femmes à certains métiers. En son chapitre (2) il évoquera les facteurs biologiques qui entravent l'accès des femmes aux métiers du GC.

CHAPITRE III : FREINS ET OBSTACLES AU DEFICIT DES FEMMES DANS LES METIERS DE L'INGENIERIE

Dans ce premier chapitre de la deuxième partie intitulé freins et obstacles au déficit des femmes dans les métiers de l'ingénierie. Il sera question de parcourir les différents facteurs socioculturels qui impactent et favorisent la faible représentativité des femmes dans le secteur de l'ingénierie du GC. A cet effet nous en avons recensé plusieurs dont les stéréotypes de genre, les discriminations de genre.

Les **facteurs sociaux** s'entendent ici comme des structures fondées sur des normes et des valeurs sociales et qui déterminent les orientations et modalités du changement. Ils sont selon relatif aux structures sociales et à la culture qui contribue à les caractériser. Les comportements sont influencés par un nombre important de facteurs socioculturels, c'est-à-dire par des groupes plus ou moins structurés comme la famille, les groupes d'appartenance, les groupes de référence ou la culture. Les principaux sont : la famille, le groupe d'appartenance et le groupe de référence. Les facteurs socioculturels peuvent être d'ordre social, spirituel, philosophique, économique, éducationnel, technologique, politique, ethno-historique, environnemental, linguistique. Ces facteurs sont à l'origine des constructions sociales. L'idée de construction sociale est souvent employée comme une métaphore pour dire qu'un fait social est produit par les êtres humains en société.

I- FACTEURS SOCIOCULTURELS : LE METIER DU GENIE CIVIL, UNE PROFESSION « MASCULINE » CONSTRUITE SOCIALEMENT

Margaret MARUANI dans son ouvrage intitulé *Hommes et femmes au travail* affirme que :

Malgré une présence très forte dans le monde du travail, les femmes ont toujours une place très inégale par rapport aux hommes. [...] Quelles sont ces inégalités ? La première, la plus visible, c'est l'inégalité des salaires. En gros, on peut affirmer que l'écart est de 25 %, même s'il s'est resserré par rapport aux années 60. [...] La seconde inégalité flagrante touche au chômage. Dans toutes les catégories sociales, à tous âges, les femmes connaissent un surchômage avéré. [...] On pouvait penser que l'arrivée des femmes dans le monde du travail y entraînerait une véritable mixité. En réalité, les métiers demeurent très sexués et les femmes sont surtout venues renforcer des métiers déjà très féminisés. » pp. 37-42¹¹¹

¹¹¹Margaret MARUANI, *Hommes et femmes au travail*, REVUE PROJET, n° 287, 2005, pp. 37-42

A travers ce propos de MARUANI, l'on pourrait comprendre que les femmes bien qu'ayant accès au monde du travail ne sont pas réparties dans tous les domaines de travail mais sont plutôt cantonnées à des emplois où elles étaient déjà plus nombreuses. Qu'est ce qui expliquerait cet état de fait ? La mixité des métiers apparaît alors comme une volonté parfois difficile à appliquer car la volonté d'une plus grande mixité dans le monde de la science et dans le cursus d'ingénierie n'est pas toujours évidente à faire appliquer. Ainsi se profilent donc de nombreux obstacles.

Le constat fait sur le terrain et à travers les données recueillies est que les femmes sont encore en très peu nombre inscrites dans les filières du GC. Dans les deux écoles de formation où ont été menées les enquêtes et dans les entreprises et services publics, il y a un réel désir de promouvoir la présence des femmes qui ont la passion de faire ce métier. Aussi les candidatures féminines sont encouragées et souhaitées même si les différents responsables se heurtent aux freins socio culturels. Ils sont assez satisfaits du fait que le nombre de femmes dans ce secteur malgré les constructions sociales évolue.

Le guide d'entretien à destination des femmes ingénieures et des étudiantes en GC était constitué de plusieurs axes. Le premier axe portait sur ce qui a motivé ces femmes à choisir le domaine du GC. Les réponses ont été bien diverses. La plupart a rapporté par exemple que c'est par passion qu'elles avaient décidé de faire le Génie Civil, quelques-unes ont mentionnées l'envie d'une stabilité financière et d'autres l'encouragement leur venait de leur famille. Elles ont mentionné comment il n'a pas été facile pour elles d'intégrer cette filière à cause des multiples réflexions auxquelles elles ont fait face et font face au quotidien de la part de diverses personnes qu'elles côtoient au quotidien dans l'exercice de ce métier ou encore pour les étudiantes lorsqu'elles sont en cours ou sur le terrain.

Mlle TUOMBOH Nancy, étudiante en 4^e année GC à l'ENSTP affirme par exemple que : *« Ma passion pour l'innovation a été source de motivation »*¹¹²,

Une autre, Mlle Linda KEMEGNE indique que : *« Ma passion depuis petite du métier ainsi que les rendus impressionnants des structures du GC m'a poussé vers le GC*¹¹³ ».

Mme AKONO, ingénieure indique que : *« Dans ma famille, mes frères, mon père font dans le GC, donc c'était une évidence à la fois pour eux et pour moi, je ne me voyais pas dans un autre domaine. Aujourd'hui j'ai 15 ans d'ancienneté dans le GC.*¹¹⁴ »

¹¹² Entretien du 13 Avril 2021 réalisé auprès des étudiantes et étudiants de GC de l'ENSPY

¹¹³Entretien du 13 Avril 2021 réalisé auprès des étudiantes et étudiants de GC de l'ENSPY

¹¹⁴Entretien du 15 Juin 2021 réalisé auprès des femmes Ingénieures

Des ingénieures et étudiantes interrogées que ce soit à l'ENSTP ou à l'ENSPY la plupart faisait mention du fait que c'est la passion qui les a motivé dans le choix de faire le GC. Il ressort donc de ces propos que les motivations des unes et des autres diffèrent. Pour les unes c'est la passion qui les a attirés vers ce métier d'ingénierie et pour les autres c'est tout simplement parce qu'elles ont grandi en voyant leurs proches exercer ce métier et pour d'autres encore c'est le désir de bien gagner leur vie.

1) Les préjugés sociaux et les stéréotypes de genre

i) Les préjugés sociaux

Les préjugés sont des opinions acceptées par tous sans examen. Lors des entretiens effectués, à la question de savoir comment l'entourage percevait leur entrée dans le GC les récits étaient différents à chaque fois même si personne d'entre elles n'a été combattu pour son choix, elles ont fait face à des préjugés ci et là de la part de leur proche à cause de leur choix.

Par exemple, Mlle Lauricia étudiante de l'ENSPY affirme que:

*Mon entourage a été choqué lorsque j'ai décidé de choisir le GC. Ils se demandaient pourquoi je choisis un chemin si difficile pour la femme, mais comme j'étais passionnée j'ai pu m'imposer. Ils disaient que c'est un domaine difficile et que je ne pourrais pas facilement m'intégrer parce que c'est un domaine masculin. Mais moi j'ai insisté en disant que les femmes intègrent déjà la filière.*¹¹⁵

Mlle Delphine du niveau 3 GC à l'ENSTP affirme quant à elle que : «*Mon entourage pensaient que le GC n'était pas pour les filles croyant qu'il nécessitait trop d'effort physique alors que c'est pas que le cas.* »¹¹⁶

Quant aux ingénieurs et étudiants ingénieurs avec lesquels nous nous sommes entretenus beaucoup ont mentionné le fait qu'au départ ils avaient des doutes quant à la performance et l'aptitude des femmes à faire cette filière.

M. FONKOU Romuald, niveau 3 à l'ENSTP explique par exemple que :

*« J'appréhendais beaucoup la capacité des femmes à se faire respecter dans le milieu du GC. Je ne les trouvais pas assez apte à exercer un tel métier du fait de la forte présence des hommes. Mais à présent je suis moins dubitatif sur les capacités des femmes. »*¹¹⁷

¹¹⁵ Entretien du 13 Avril 2021 réalisé auprès des étudiantes et étudiants de GC de l'ENSPY

¹¹⁶ Entretien du 05 Mai 2021 réalisé auprès des étudiantes et étudiants de GC niveau 3 de l'ENSTP

¹¹⁷ Entretien du 05 Mai 2021 réalisé auprès des étudiantes et étudiants de GC de l'ENSTP

M. NOCHEU KENMO Cédric Borel 25 ans niveau 4 ENSTP lui aussi va dans le même sens en disant : « *Je me demandais ce qui pouvait bien attirer une femme dans un domaine si complexe que celui du GC. Je comprends peu à peu qu'elles sont à leur place.* »¹¹⁸

A travers ces différents propos nous constatons la multitude de préjugés et pensées négatives qui tournent autour de la profession du GC quand il s'agit de l'intégration des femmes. Ces étudiantes et femmes ingénieures de GC ont donc du braver toutes les constructions sociales autour de la profession du GC. Selon l'idée de nombreux travaux de sociologues, d'anthropologues et d'ethnologues il existe un ensemble de tâches différenciées et de compétences socialement construites, attribuées aux hommes et aux femmes. Anaïs CHEVILLOT estime que les compétences mises en avant dans le domaine professionnel ne sont donc pas neutres mais porteuses d'une dimension genrée¹¹⁹. Pierre BOURDIEU explique qu'il existe une division sexuelle dans la société qui rattache tout un ensemble d'éléments au féminin et une multitude d'autres au masculin. C'est ce qu'il expose dans *Le sens pratique*.¹²⁰

*La division fondamentale traverse le monde social de part en part depuis la division du travail entre les sexes (...) jusqu'aux représentations et aux valeurs, en passant par les pratiques rituelles. Ce sont les mêmes schèmes pratiques, inscrits au plus profond des dispositions corporelles, qui sont au principe de la division du travail et des rites ou des représentations propres à la renforcer ou à la justifier.*¹²¹

Bourdieu réactive d'ailleurs cette analyse (du monde kabyle transposée ensuite dans des considérations plus générales) dans *La domination masculine*¹²² où il montre bien que cette division sexuelle est « *naturalisée* », c'est à dire rendue apparemment naturelle (alors que construite socialement).

La division entre les sexes paraît être "dans l'ordre des choses", comme on dit parfois pour parler de ce qui est normal, naturel, au point d'être inévitable : elle est présente à la fois, à l'état objectivé, dans les choses (...), dans tout le monde social et, à l'état incorporé, dans les corps, dans les habitus des agents, fonctionnant comme systèmes de schèmes de perception, de pensée et d'action.

¹¹⁸ Entretien du 05 Mai 2021 réalisé auprès des étudiantes et étudiants de GC de l'ENSTP

¹¹⁹ Anaïs CHEVILLOT, *Genre et création : construction d'identités genrées chez les femmes artistes*. Sociologie. Université Grenoble Alpes, 2017. Français.

¹²⁰ Pierre BOURDIEU, *Le Sens Pratique*, Le Sens Commun, Paris, Éditions de Minuit, 1980, pp.356-357

¹²¹ Idem

¹²² Pierre BOURDIEU, *La Domination Masculine*, Collection Liber, Paris, Seuil, 1998, p.21

Danièle KERGOAT¹²³ montre que les rapports sociaux de sexe se reproduisent dans la sphère du travail.

La division sexuelle du travail a pour caractéristiques l'assignation prioritaire des hommes à la sphère productive et des femmes à la sphère reproductive ainsi que, simultanément, la captation par les hommes des fonctions à forte valeur sociale ajoutée (politiques, religieuses, militaires, etc.). Cette forme de division sociale a deux principes organisateurs :

- Le principe de séparation (il y a des travaux d'hommes et des travaux de femmes) ;
- Le principe hiérarchique (*un travail d'homme "vaut" plus qu'un travail de femme*).

Mais la division sexuelle du travail a aussi d'autres conséquences : comme l'expriment bien LÖWY et MARRY¹²⁴, il existe une forme de « *déni de qualification des femmes* ».

« Ainsi, à l'inverse de "l'homme sans qualité" de Musil, (...) les femmes sont pleines de "qualités" mais rarement reconnues comme des professionnelles, ayant appris et exerçant un métier qualifié, digne d'être bien payé. »

Les femmes ingénieures interviewées ont mentionné qu'au départ de leur intégration, les tâches tardaient à leur être assignées car elles étaient sous estimées du fait de leur sexe, du moins c'est ainsi qu'elles le percevaient. Dans la même salle pourtant, les hommes étaient sollicités.

Mlle Amélie, Ingénieur d'appui à la délégation régionale des travaux publics ayant 03 ans d'ancienneté dans le métier explique :

Lorsque j'ai été recruté ici, j'ai fait trois mois sans descendre sur le terrain, pour que mon chef service me cote un dossier, c'était difficile. Il se dit que peut être tu ne seras pas capable. C'est un autre collègue qui a eu confiance en moi, il m'a donné un dossier de traiter et lorsque j'ai bien fait, c'est à ce moment que tout le monde venait auprès de moi avec les dossiers. J'ai l'impression que dans ce métier lorsqu'on est femme il faille faire ses preuves alors qu'aux hommes la confiance est directement donnée et vite acquise.

Mme NTEP GWETH Joséphine, Ingénieur d'appui à la délégation régional des travaux publics depuis 02 ans mais exerçant depuis 03 ans quant à elle indique :

« Je suis arrivée ici à la délégation en 2018, l'insertion au départ n'a pas été facile, lorsque je suis arrivée on ne me cotait pas beaucoup de travail, étant ingénieure GC on n'a pas trop appris le coté administratif qui ici est primordial. L'ambiance au

¹²³ Danièle KERGOAT, *Le rapport social de sexe : de la reproduction des rapports sociaux à leur subversion* pp. 60-75 op.cit. Annie BIDEZ-MORDREL, *Les rapports sociaux de sexe* Paris, Presses Universitaires de France, 2010). p.64

¹²⁴ Ilana LÖWY et Catherine MARRY, *Pour En Finir Avec La Domination Masculine: De A à Z*, Paris, Empêcheurs de penser en rond, 2007. pp.202-203

travail est très sympathique malgré que les collègues hommes ont tendance à nous lancer au visage qu'ils ont fait plus de chantier que nous. Même si c'est le cas c'est parce que on a tendance à leur confier plus de projet car on les considère plus libre. Cela est dommage car nous les femmes nous sommes tout aussi compétentes. »

Il ressort des propos sus cités que de prime à bord les femmes ingénieures lorsque recrutées (fonction publique) n'inspire pas confiance du fait qu'elles soient femmes, ce n'est qu'au fur et à mesure que les tâches leur sont confiés et que leurs chefs arrivent à totalement leur accorder confiance.

Selon Bernard LAHIRE, il existerait en effet trois types de domination à l'œuvre dans le travail des femmes:

L'occultation des savoir-faire acquis dans l'ombre du foyer : les employeurs affectent les femmes sur des postes où ils utilisent leurs qualités de dextérité, minutie, patience, qu'ils ne reconnaissent pas comme des qualifications, au motif qu'elles auraient été acquises dans la sphère domestique ».
« L'exclusion délibérée et très ancienne des femmes du maniement des outils et des armes. »
« (Le) caractère "discret" des tâches effectuées par les femmes dans les métiers qui leur sont réservés. La réussite de ces tâches est liée à leur invisibilité¹²⁵. »

En somme, l'analyse du terrain montre qu'il existe une division sexuelle du travail qui s'appuie sur ce que Bernard LAHIRE a appelé « valence différentielle » des qualités masculines et féminines. Elle garde à l'esprit que les compétences genrées sont considérées comme naturelles par les acteurs sociaux alors qu'elles sont socialement construites. Elle montre aussi que les tâches attribuées aux femmes sont moins visibles mais liées à la sphère domestique et éloigné des domaines qui se veulent réservés aux hommes.

Ayant naturellement intériorisé les normes sociales leur laissant les rôles subalternes en entreprise, leur « premier rôle » étant avant tout domestique, les femmes s'auto censurent dans le choix de leur métier et dans leurs souhaits d'évolution de carrière.

Emmanuelle ZOLELIO¹²⁶ dans son article *Des femmes dans un métier d'hommes : l'apprentissage de la chirurgie* cite Christine MENNESSON¹²⁷, et Michèle PERROT¹²⁸ qui estiment que « Par abus de langage, on dit souvent d'une profession qu'elle est « masculine

¹²⁵ Bernard LAHIRE, *Portraits Sociologiques: Dispositions et Variations Individuelles*, Collection Essais & Recherches, Paris: Nathan, 2002). P.19.

¹²⁶ Emmanuelle ZOLELIO, *Des femmes dans un métier d'hommes : l'apprentissage de la chirurgie*, *Travail, genre et sociétés* 2009/2, N° 22, p. 117-133. Mise en ligne par Cairn sur le site <https://www.cairn.info/revue-travail-genre-et-societes-2009-2-page-117.htm>

¹²⁷ Christine MENNESSON, *Être une femme dans le monde des hommes. Socialisation sportive et construction du genre*, Paris, L'Harmattan, 2005.

¹²⁸ Michèle PERROT, « *Métiers de femmes* », *Mouvement social*, n° 140, pp. 3-8, 1987.

(ou « féminine ») pour dire qu'elle est socialement construite comme telle. Selon elles, la construction sociale de cette réalité est d'abord celle d'une réalité objective qui se dessine grâce à l'analyse statistique (très faible pourcentage de femmes en exercice) et historique (tradition d'exclusion des femmes du métier). Elles ajoutent qu'elle est aussi indissociablement une réalité subjective puisque les caractéristiques techniques et symboliques de la profession, comme les qualités (ou dispositions) qu'elle requiert, sont également associées à un sexe et pensées comme lui étant « naturellement » attachées. Si bien que la profession tend à être perçue phénoménologiquement comme masculine. Christine MENNESSON (2005) et Michèle PERROT (1987) s'appuient sur ces éléments (pourcentage de femmes, histoire sociale de la profession, caractéristiques techniques et symboliques, qualités attendues) pour dire qu'un métier est « masculin » (pour la première) ou « féminin » (pour la seconde). Ces critères aident à établir la construction sociale masculine de la profession du Génie Civil.

ii) Les stéréotypes de genre

Les stéréotypes sont des conceptions générales et superficielles sur un sujet ou un groupe social, c'est un construit social. Les représentations et les stéréotypes culturels relatifs à l'image de la femme et à ses contraintes familiales dans la vie professionnelle constituent un frein important à l'évolution professionnelle des femmes et au développement de la mixité des emplois.¹²⁹

De nombreux freins parmi lesquels les stéréotypes de genre persistent et ont pu être identifiés lors de la descente sur le terrain, les femmes ingénieures rencontrées ont pu les relever et ils sont pour la plupart, de natures différentes. Dans notre société, comme dans de nombreuses autres, la force des stéréotypes de genre est encore très puissante. Cela a donc un impact sur l'inégalité professionnelle hommes/femmes globalement et plus précisément dans les filières techniques. Ces stéréotypes impliquent dans certains cas des orientations biaisées choisies par défaut pour ne pas « sortir des sentiers battus ». C'est ainsi que, les quelques personnes que nous avons interrogées font mention du fait que leur famille ne les voyaient pas particulièrement faire la filière du GC du fait de sa forte présence masculine, mais ils ont finalement accepté et par la suite ont compris de par l'engouement de leur enfant que les femmes aussi peuvent s'en sortir dans ce métier.

¹²⁹ *L'égalité professionnelle hommes-femmes : contrainte légale ou facteur de performances ?* Travail réalisé par : Olivier LAVICTOIRE, Laure PELUSO, Patrice VIVANT, Christelle VULLIEN Avec le soutien de Laurent BUTLER, EDF-DEV. P. 27

Mlle POUOKAM Thérèse 20 ans niveau 3 ENSTP affirme que : « *Mon entourage a estimé que le GC n'est pas pour les filles mais je n'ai pas écouté.* »¹³⁰

Mlle Delphine 21 ans niveau 3 ENSTP rajoute que : « *Mon entourage pensaient que le GC n'était pas pour les filles croyant qu'il nécessitait trop d'efforts physiques alors que c'est pas que le cas.* »¹³¹ Aussi a-t-elle foncé dans son choix et sa passion pour leur prouver le contraire. Et même, certains étudiants masculins se demandaient bien ce que venaient faire des filles dans cette filière. Tel M. NOCHEU, 25 ans étudiant niveau 4 ENSTP qui affirme : « *Je me demandais ce qui pouvait bien attirer une femme dans un domaine si complexe que celui du GC.* »¹³²

Un autre M. Miguel étudiant, 19 ans, au niveau 3 ENSTP affirme lui que : « *Les femmes s'impliquent mais c'est encore à la traine car les hommes sont plus disponibles contrairement aux femmes.* »¹³³

M. Yvan MIMCHE quant à lui pense que : « *Je trouve que les femmes sont différentes et pour cela je pense qu'elles rencontreront beaucoup de difficultés à gérer leur vie professionnelle* »

Il ressort des propos ci-dessus que les stéréotypes de genre persistent dans les familles et auprès des camarades et collègues masculins. Ceci dû aux conceptions générales faites sur l'exercice des femmes dans la filière du génie civil. C'est aux femmes de démontrer leurs aptitudes à l'exercice de la fonction du métier de génie civil.

Même si les stéréotypes autour de cette profession présupposent l'existence de rôles spécifiquement masculins ou féminins et que certaines fonctions sont alors sensées revenir aux hommes (actions techniques, prises de décisions...) supérieures à celles attribuées aux femmes (éducation des enfants, organisation domestique...). Ces représentations qui s'imposent comme des normes est principalement véhiculée par la société elle-même à travers la culture ; l'éducation africaine ; les médias et la publicité qui sont inculqués aux enfants dès le plus jeune âge. Dans ce cadre, la PNG (Politique Nationale Genre) du Cameroun (2011-2020) dans son analyse des statuts et des rôles des hommes et des femmes dans la société dépeint deux sociétés celle traditionnelle qui est plus ancrée dans le patriarcat, les préjugés et les stéréotypes et celle

¹³⁰ Entretien du 05 Mai 2021 à l'ENSTP

¹³¹ Idem

¹³² Entretien du 13 Avril 2021 à l'ENSPY

¹³³ Entretien du 05 Mai 2021 à l'ENSTP

moderne qui accorde à la femme son autonomie et son émancipation mais la considère toujours comme le sexe faible¹³⁴

Selon les données recueillies dans la PNG, en comparaison avec les données d'il y a trente-cinq ans, le nombre de femmes ingénieures a fortement augmenté de par le monde et en Afrique. Si cette progression a modifié le profil de la division sexuelle du travail dans ce secteur en ouvrant plus largement aux femmes l'éventail des spécialités, des postes de travail et des activités professionnelles, elles restent peu nombreuses dans les écoles d'ingénieurs comme dans le monde du travail.

Axel RICQUIER dans son Rapport de recherche de *1ère année de Master Management parcours Ressources Humaines* estime que les jouets, la littérature, les manuels scolaires véhiculent également les stéréotypes de genre. Selon lui, ces clichés s'imposent comme des normes et sont principalement véhiculés par la société elle-même à travers les médias et la publicité aux enfants dès le plus jeune âge. Ces stéréotypes prennent donc leur origine en partie dans les médias mais également dans l'environnement familial de l'enfant.¹³⁵

Selon le même auteur, les stéréotypes pourraient en partie avoir été véhiculés autrefois par la religion car pour beaucoup de clichés stéréotypés de la femme au foyer élevant les enfants, cela correspond à la femme « modèle » dans bon nombre de religions. La persévérance de ces stéréotypes est donc un réel frein à la mixité professionnelle car elle empêche l'épanouissement de certains femmes et hommes dans le métier de leur choix.¹³⁶

2) Importance des acteurs intervenant dans l'orientation des jeunes

L'orientation des jeunes détermine les différents choix de carrière qu'ils peuvent décider d'emprunter. Les personnes accompagnants les jeunes (la famille, les enseignants, l'entourage) ont un pouvoir qui peut être décisif dans le choix d'une carrière. Ainsi un enfant qui n'a pas encore développé un esprit critique s'orientera vers les domaines de métiers qui lui semblent familiers. Pour les étudiantes et ingénieures rencontrées lors des interviews, l'entourage proche est intervenue lorsqu'il fallait faire le choix de filière, certains pour encourager mais d'autres pour les dissuader. Comme mentionné plus haut les étudiantes et ingénieures du GC rencontrées ont eu chacune différents avis et réactions lorsqu'elles ont opté pour cette filière. Bonnes

¹³⁴ *Politique Nationale Genre*, p. 13-14.

¹³⁵ Axel RICQUIER. *La mixité professionnelle : la pénurie de femmes dans les métiers à connotation technique*. Gestion et management. 2015, p. 32

¹³⁶ *Idem* p. 32

réactions pour certaines comme pour Mlle Nathanaëlla qui affirme que: « *Mon entourage a admiré ma détermination à faire le GC.* »¹³⁷

Ou encore comme pour Mlle Linda KEMEGNE 22 ans, niveau 4 ENSTP qui dit « *Mon entourage a respecté mon choix ; m'a encouragé dans mon choix et m'a beaucoup soutenu.* »¹³⁸

Des personnes interrogés pris sur le tas, les avis étaient mitigés, deux personnes lambda ont évoqué le fait que le GC n'est pas une affaire féminine tandis que les deux autres pensaient le contraire comme c'est le cas de M. MUMBE Hubert en ces termes : « *J'encouragerais volontiers ma fille à exercer dans le domaine du Génie Civil si tel est son choix.* »

Cependant, d'autres étudiantes ont reçu de leurs familles et proches des réflexions hautement remplies de préjugés et de réactions mitigées comme mentionnés plus haut. Il apparaît clairement que malgré l'orientation que leur famille aurait voulue pour elles, elles ont persisté dans leur choix et ne sont pas déçues même si au quotidien, elles font face à diverses difficultés. De peur de se retrouver avec des jeunes, qui font des choix de carrières qui correspondent, non pas à leurs aspirations personnelles, mais à la pensée commune. Il est donc primordial de valoriser l'accès des femmes aux filières scientifiques et techniques comme un enjeu de liberté et d'égalité. Pour comprendre les différences d'orientation vers les sciences entre filles et garçons, les analyses questionnent les facteurs de type socio-culturel, en particulier les stéréotypes sur les sciences et les scientifiques, ceux associés aux notions de genre et de sexe, et ceux qui entourent les métiers scientifiques et techniques. Les personnes qui entourent les jeunes au moment de leur orientation ont un rôle primordial. Qu'il s'agisse des parents, des enseignants, des conseillers d'orientation... ils se doivent d'orienter les élèves vers un choix qui leur correspond et qu'ils souhaitent sans leur interdire telle ou telle formation car plutôt « spécialisée pour les garçons ou pour les filles ». L'important avant tout, c'est que les jeunes puissent tenter une formation professionnelle qu'ils souhaitent et non pas une formation que leurs parents souhaitent pour eux. Le problème, réside dans le fait que ces acteurs ne sont pas eux-mêmes toujours formés ou adaptés à aiguiller ou conseiller l'adolescent et peuvent involontairement l'orienter dans une filière ou une formation professionnelle en fonction de stéréotypes de genre.

L'un des principaux freins socioculturels est la mentalité des personnes déjà formatées par les stéréotypes et les préjugés de genre. Il va donc être nécessaire de faire prendre

¹³⁷ Entretien du 23 Mars 2021 réalisé auprès des étudiantes et étudiants du niveau 4 de GC de l'ENSTP

¹³⁸ Entretien du 23 Mars 2021 réalisé auprès des étudiantes et étudiants du niveau 4 de GC de l'ENSTP

conscience de « la non actualité » de ces aprioris afin de faire évoluer les mentalités dans le but de déconstruire les stéréotypes. Les freins, découlent en grande partie de la société stéréotypée dans laquelle nous sommes. En effet, parler d'orientation implique que celle-ci est sexuée et inégalitaire en termes de répartition (« ségrégation éducative ») ; ainsi les filles ont tendance à s'autocensurer et à se sous-estimer dans les filières scientifiques par exemple et de ce fait, elles se ferment les portes de certains métiers. La force des stéréotypes est si importante, qu'elle conditionne très largement les garçons et les filles au lycée dans leurs choix d'orientation professionnelle. Dans sa thèse soutenue en 1992, intitulée *Garçons et filles face à la science : similarités et divergences quant aux variables intervenant dans le choix d'une orientation scientifique chez les deux sexes*, Cendrine MARRO démontre l'importance des « facteurs de compétences » et des « facteurs psycho-sociaux » dans l'orientation. Le sexe constituerait « un biais évaluatif qui, en France, jusqu'au niveau de la Troisième, interviendrait en faveur des filles »¹³⁹. Une étude menée en France par Biljana STEVANOVIC et Nicole MOSCONI en 2007¹⁴⁰ commandée par la DARES¹⁴¹ a été élaborée afin d'identifier les représentations des métiers chez les adolescentes et les adolescents scolarisés dans l'enseignement secondaire dans le but de déterminer les causes de projets aussi différenciés chez les deux sexes. Plusieurs constats ont alors été établis : secrétaire et épicière sont privilégiés par les filles. Les garçons sont davantage attirés par les métiers prestigieux (leur choix va donc s'orienter avec le prestige du métier). En revanche, chez les filles, même si elles savent que tel métier est prestigieux, leur préférence n'augmente pas pour ce métier considéré comme masculin. Étant donné que le système éducatif camerounais est quelque peu calqué sur celui de la France, ces exemples peuvent être transposés au Cameroun surtout qu'il n'y a pas d'étude de ce type qui ait été réalisé ici.

Les stéréotypes du monde professionnel apparaissent très rapidement dans la vie des enfants. En effet, très rapidement les filles vont être liées à la vie familiale tandis que les garçons se préoccupent très tôt de leur carrière professionnelle. Ainsi vers l'adolescence (15 ans), les filles se mettent à douter quant à leurs capacités et se tournent vers des métiers qui suivent les « normes de sexe »¹⁴².

¹³⁹ Cendrine MARRO, *Garçons et filles face à la science : similarités et divergences quant aux variables intervenant dans le choix d'une orientation scientifique chez les deux sexes*, thèse de Psychologie et sciences de l'éducation, soutenu sous la direction de Michel HUTEAU, 1992, Paris 5, p.25

¹⁴⁰ Nicole MOSCONI et Biljana STEVANOVIC, *Genre et avenir, Les représentations des métiers chez les adolescents*, 2007.

¹⁴¹ DARES (Direction de l'Animation de la Recherche, des Etudes et des Statistiques), elle s'intéresse à la « ségrégation professionnelle » qu'elle mesure par l'indice Duncan qui correspond à la distance entre la répartition des hommes et celle des femmes selon les métiers.)

¹⁴² Idem

Un autre constat montre que les filles peuvent être attirées par des métiers traditionnellement masculins tandis que les garçons ne sont pas du tout intéressés par les métiers traditionnellement féminins. Ce résultat montre que malgré tout certaines filles souhaitent à la fois concilier vie de famille et vie professionnelle. Ainsi, la mentalité des filles a évolué et de plus en plus, elles souhaitent des métiers à rentabilité économique. L'une des étudiantes Mlle POUOKAM Thérèse 20 ans niveau 3 ENSTP interrogée a effectivement mis en évidence cet aspect financier en ces termes : « *J'ai choisi le GC car c'est un métier qui rapporte beaucoup.* »¹⁴³

Il en ressort que les femmes souhaitent aussi exercer ce métier parce qu'il est assez rentable.

II- LA DISCRIMINATION DE GENRE

Il est important de constater que l'on retrouve encore une majorité d'hommes dans les métiers techniques ainsi qu'aux postes à responsabilités, tandis que les femmes restent concentrées dans les emplois du secteur tertiaire, aux niveaux subalternes et intermédiaires (confère Tableau n°18). Et pourtant, en général, il ne s'agit pas d'un déficit de diplômes car elles sont dans beaucoup de cas surdiplômées par rapport aux postes qu'elles occupent. Cette sous-représentation, liée à la discrimination de genre, s'exerce diversement tant au niveau des études que dans la pratique de la profession. En effet, les femmes sont assignées à certains secteurs à l'exclusion d'autres et les jeunes, qui s'intéresseraient à la profession, subissent le pouvoir d'intimidation de stéréotypes sexués persistants. Une anonyme de 22 ans niveau 4 à l'ENSTP affirme :

« *Mon entourage trouve que c'est un métier d'homme ou les femmes n'ont pas leur place. Pour moi, la meilleure façon de gérer la différence c'est de faire comme s'il n'y en avait pas, savoir s'imposer et être ferme dans ses décisions*¹⁴⁴ »

La discrimination de genre est bien ancrée dans les mœurs au point où celles qui voudraient exercer dans ce métier sont découragées par leur entourage qui estime qu'en tant que femmes elles n'y ont pas leur place.

En outre, les femmes ont des niveaux de rémunérations moindres et de solides barrières se dressent sur leur route vers des postes de responsabilité¹⁴⁵. Les entreprises très souvent

¹⁴³ Entretien du 05 Mai 2021 réalisé auprès des étudiantes et étudiants de GC niveau 3 de l'ENSTP

¹⁴⁴ Entretien du 23 Mars 2021 réalisé auprès des étudiantes et étudiants du niveau 4 de GC de l'ENSTP

¹⁴⁵ Maria Rosa Lombardi, *Le genre et ses frontières. Les femmes ingénieures dans le Brésil d'aujourd'hui*, Cahiers du Genre 2007, (n° 42), p. 159-182. DOI 10.3917/cdge.042.0159, consulté tout au long de la rédaction de ce mémoire.

préfèrent recruter les hommes surtout lorsqu'il s'agit de faire des descentes sur le terrain. Les femmes, elles, sont plus recrutées pour le TAF administratif.

1) Faibles convictions de certaines entreprises

Certaines entreprises reconnaissent ne pas avoir de politique égalitaire et de mixité. Les dirigeants ne voient pas l'intérêt d'une telle politique dans leurs entreprises. Ces entités ne croient pas en la politique de mixité des métiers car ne connaissent pas les avantages et les leviers de croissance que cela peut leur apporter.

Des ingénieurs rencontrés sur le terrain ont mentionné cet aspect dans leur propos.

M. TCHOUSSE Jean Jacques, Directeur des opérations au Bureau d'Etude Technique (BET Pyramides internes) ayant une ancienneté dans le métier de 15 ans explique que :

Les femmes exercent beaucoup plus dans les bureaux et très peu sur le terrain. Lors de ma formation, j'ai constaté que seuls les filles communément appelées « filles garçons » aimaient aller sur le terrain. Ceci amène les dirigeants à préférer les garder dans les bureaux d'études(...) D'un point de vue économique les responsables d'entreprise évitent de recruter les femmes mariées et qui en plus ont des enfants car cela constitue un manque à gagner. Dans le privé leur salaire est très souvent diminué en cas de congés de maternité.¹⁴⁶

M CHIAGA Claude, ingénieur de GC ayant 6 ans d'expérience travaillant à son propre compte complète en ces propos :

Certains employeurs considèrent ça comme chose normale d'avoir les filles d'abord dans leurs lits avant de les avoir au bureau. Fort heureusement, ce n'est pas tous les chefs qui sont ainsi. Après, ce qui les décourage, c'est qu'il y'a aussi les femmes qui refusent d'aller travailler dans telle ou telle autre localité et dans le privé ça ne passe pas. Egalement, certains employeurs n'aiment tout simplement pas travailler avec les femmes parce qu'elles prennent le temps de programmer leur déplacement. Elles ne sont pas promptes¹⁴⁷. »

Il ressort de ces propos que les employeurs rechignent à recruter les femmes ingénieures parce qu'elles ne sont pas toujours disposées à aller travailler dans des zones enclavées mais également parce qu'elles ne sont pas toujours disponibles. De plus les tâches qu'on préfère leur donner en entreprises s'effectuent très souvent dans les bureaux. La catégorie de femmes qui va plus sur le terrain fait partie des femmes dites « filles garçons.»

¹⁴⁶ Entretien réalisé le 09 Juin 2021

¹⁴⁷ Entretien réalisé le 03 et 04 Juillet 2021

2) Discrimination en chiffres

Les attitudes discriminatoires, ainsi que les discriminations directes et indirectes, font obstacle à l'exercice des femmes dans les métiers d'ingénieries. Selon Jane HODGES, Directrice du Bureau de l'égalité entre hommes et femmes à l'OIT, l'écart entre hommes et femmes dans ce domaine est lié aux attitudes et au partage des rôles bien ancré dans différentes sociétés qui encouragent les filles à suivre des filières plus «douces».

« Les femmes décrochent plus de la moitié des diplômes universitaires dans les pays de l'OCDE¹⁴⁸, mais elles n'obtiennent que 30 pour cent des diplômes en sciences et technologie. Le pourcentage de femmes diplômées qui s'orientent vers la recherche est encore plus réduit: elles représentent moins de 30 pour cent des chercheurs en sciences et technologie dans la plupart des pays de l'OCDE¹⁴⁹», ajoute t-elle.

Le même phénomène est constaté tant dans les pays développés que les pays en développement par conséquent au Cameroun. Les écoles d'ingénierie ou ont été effectuées les descentes sur le terrain dans le cadre de cette recherche pratiquent une politique de favoritisation des candidatures féminines à hauteur d'au moins 30%. Ce chiffre pourrait être revu à la hausse pour une présence 50/50. Cependant même les 30% recommandés par l'ENSPY et l'ENSTP ne sont pas souvent atteints. Les filles ont beaucoup moins tendance que les garçons à étudier l'ingénierie. Les stéréotypes sur les filles les représentent comme moins intéressées ou moins douées pour certains sujets comme l'ingénierie, les mathématiques et les sciences. Cela réduit incontestablement leur accès à des emplois plus rémunérateurs ou aux marchés du travail offrant davantage de débouchés. Cependant, selon Jane HODGES, quand on encourage une participation égale dans les études scientifiques, les filles excellent véritablement. Elle rappelle qu'il est crucial que les femmes occupant des emplois scientifiques ou technologiques ne soient pas cantonnées aux postes les moins qualifiés.

3) Plafond de verre et culture d'entreprise masculinisée

Issu de l'anglais Glass Ceiling, le terme plafond de verre fait son apparition aux Etats-Unis il y'a une vingtaine d'années dans le Wall Street Journal. Il désigne les « **freins invisibles** » à la promotion des femmes dans les structures hiérarchiques. Les femmes se heurtent à ce

¹⁴⁸ L'**Organisation de coopération et de développment économiques (OCDE)** est une organisation internationale d'études économiques, dont les pays membres des pays développés pour la plupart ont en commun un système de gouvernement démocratique et une économie de marché. Elle joue essentiellement un rôle d'assemblée consultative

¹⁴⁹ <https://www.ilo.org/global/lang--fr/index.htm>

plafond invisible dans l'avancée de leur carrière et dans l'accession à des postes de hautes responsabilités. Ce qui les empêche de progresser aussi vite et autant que les hommes. Il constitue un obstacle dans l'évolution de leur carrière au sein de l'entreprise. Les femmes sont moins souvent promues que leurs collègues masculins, et ce dans toutes les catégories sociales. D'autre part, elles sont particulièrement pénalisées avant leurs 35 ans, c'est-à-dire pendant la période où elles sont susceptibles d'avoir des enfants¹⁵⁰. Les femmes demeurent sous-représentées dans les postes de direction et dans les postes techniques. Elles sont également plus susceptibles que les hommes d'abandonner le domaine technologique en raison des faibles perspectives de carrière qui leur sont offertes. Des 06 femmes ingénieures interviewées, seulement 02 ont des postes de responsabilités.

Le plafond de verre reste un grand obstacle à la carrière des femmes, l'écart entre les sexes se creuse à mesure que les femmes progressent dans leur carrière. Les responsables hiérarchiques associent aux cadres des qualités telles que l'aptitude à la prise de décision, la capacité à s'imposer et le goût pour le pouvoir et ces différentes caractéristiques selon eux correspondent mieux aux hommes. Cela pourrait rejoindre les propos de CHIAGA Claude qui estime parlant des employeurs que : « *Certains employeurs n'aiment tout simplement pas travailler avec les femmes parce qu'elles prennent le temps de programmer leur déplacement. Elles ne sont pas promptes.*¹⁵¹ »

Dans le même ordre d'idée M. TCHOUSSE affirme comme déjà mentionné plus haut que : « *Dun point de vue économique, les responsables d'entreprise évitent de recruter les femmes mariées et qui plus est, qui ont des enfants car cela constitue un manque à gagner. Dans le privé leurs salaires sont diminués en cas de congés de maternité.*¹⁵² »

Au-delà de tous ces obstacles sus mentionnés il existe ceux liés aux facteurs biologiques qui impliquent les différences liées au sexe.

¹⁵⁰ <https://www.novethic.fr/lexique/detail/plafond-de-verre.html>

¹⁵¹ Entretien réalisé le 03 et 04 Juillet 2021

¹⁵² Entretien du 09 JUIN 2021

CHAPITRE IV : FACTEURS SEXISTES IMPACTANT L'ACCES DES FEMMES AUX LES METIERS A DE L'INGENIERIE

Les femmes ingénieures et étudiantes interviewées dans le cadre de cette recherche mentionnent bien que les différences sexistes sont à l'origine des diverses difficultés qu'elles peuvent rencontrer pendant la formation ou pendant l'exercice de leur fonction. Aussi certaines estiment que le fait d'être femme détermine souvent les tâches qui leur seront confiées.

I- LES STEREOTYPES SUR LES APTITUDES DES FILLES ET DES GARÇONS

1) Différences et discours sexistes

Selon les femmes interviewées la majeure partie des obstacles qu'elles traversent est liée au sexe. Mlle Nathanaella, 21 ans, ENSTP 4 affirme dans cet ordre d'idée que : « *Les garçons se moquent de nous et ont tendance à nous fustiger sur le terrain disant que le chantier n'est pas une affaire de femmes.*¹⁵³ »

Les hommes pensent ainsi que la place des femmes est partout ailleurs sauf dans un chantier. Ils estiment que celles-ci peuvent exercer dans d'autres métiers sauf dans le GC et c'est ainsi qu'à cause des différences biologiques plusieurs femmes sont stigmatisées, ce qui pousse certains parents à ne pas vouloir que leurs filles intègrent la filière car ils ont peur des réactions négatives qui pourraient impacter la santé psychologique de leurs enfants.

M. LECHE FONKOU Romuald 19 ans niveau 3 ENSTP affirme ainsi que : « *En ce qui concerne les difficultés que rencontrent les femmes, il ya la stigmatisation du domaine car on le considère comme étant celui de hommes*¹⁵⁴. »

Cela n'avantage pas les femmes si les hommes d'office pensent que le domaine de GC n'est pas un domaine pour femmes. Un anonyme homme de 40 ans de l'interview n° 7 à savoir celui adressé au public mentionne le fait qu'il soit réticent d'envoyer un jour sa fille en GC car il appréhende les mentalités mais surtout les réflexions autour de la présence des femmes dans cette filière. Aussi à la question de savoir s'il serait prêt à encourager sa fille plus tard à s'inscrire dans le GC, il explique que :

¹⁵³ Entretien du 23 Mars 2021 réalisé auprès des étudiantes et étudiants du niveau 4 de GC de l'ENSTP

¹⁵⁴ Entretien du 05 Mai 2021 réalisé auprès des étudiantes et étudiants de GC niveau 3 de l'ENSTP

« Je suis encore dubitatif et réticent à ce que ma fille exerce un jour la filière du GC qui pourtant est une bonne filière mais j'appréhende surtout les réflexions qu'elle pourrait subir si elle réussissait à intégrer cette filière. C'est surtout l'impact psychologique que cela pourrait avoir sur elle qui pourrait me préoccuper. Pour l'instant elle est encore toute petite, qui sait les choses auraient peut être évoluées d'ici là.¹⁵⁵ »

Il ressort que certains parents hésitent encore à encourager leurs filles à faire dans le GC à cause des multiples réflexions ou sarcasmes que pourraient exprimer les hommes ou même l'entourage sur leur choix. Ils ont ainsi peur que cela affecte et fragilise mentalement leur fille.

Une étude faite par une association¹⁵⁶. en France mentionne qu'à la naissance, le petit humain n'a pas conscience de son sexe. Il va l'apprendre progressivement à mesure que ses neurones se connectent et que ses capacités cérébrales se développent. Très tôt, en quelques mois, le nouveau-né peut distinguer les différences entre les hommes et les femmes qui l'entourent, par la voix, les attitudes, etc. Mais ce n'est qu'à partir de l'âge de deux ans et demi que l'enfant devient capable de s'identifier au féminin ou au masculin. Or depuis la naissance il évolue dans un environnement sexué : la chambre, les jouets, les vêtements diffèrent selon le sexe de l'enfant. De plus, les adultes, de façon inconsciente, n'ont pas les mêmes façons de se comporter avec les bébés. Ils ont plus d'interactions physiques avec les garçons, alors qu'ils parlent davantage aux filles. C'est l'interaction avec l'environnement familial, social, culturel qui va orienter les goûts, les aptitudes et forger certains traits de personnalité en fonction des modèles du féminin et du masculin donnés par la société dans laquelle l'enfant est né. Mais tout n'est pas joué pendant l'enfance. Les schémas stéréotypés ne sont pas gravés dans les neurones de façon immuable. À tous les âges de la vie, la plasticité du cerveau permet de changer d'habitudes, d'acquérir de nouveaux talents, de choisir différents itinéraires de vie. La diversité des expériences vécues fait que chacune et chacun de nous va forger sa propre façon de vivre sa vie de femme ou d'homme.¹⁵⁷

Les préjugés sexistes notés lors des interviews viennent pour la plupart de l'entourage, des personnes lambda interrogées et des techniciens du GC. Les techniciens du GC interrogés ont pour certains travaillé avec des femmes. Ceux-ci ont admiré le travail exercé par ces différentes femmes avec lesquelles ils ont souvent travaillé. Pourtant les femmes ingénieures interrogées ont mentionné que sur le terrain très souvent les réflexions perverses ou déplacées venaient en majorité de certains techniciens. Elles ont du affronter cela chacune à sa manière.

¹⁵⁵ Entretien réalisé auprès du public le 24 Aout 2021.

¹⁵⁶ *Les Femmes, les Sciences ...Au delà des idées reçues*, Livret conçu par l'association Femmes & Sciences, en partenariat avec les associations *femmes et mathématiques* et Femmes Ingénieurs, p.11

¹⁵⁷ Idem

Mme AKTOUNBAHAI Colette, 31 ans, ingénieure GC d'appui, chef service adjoint à la Direction des routes communales, sous direction des routes communales du réseau Nord, Grand Nord, Adamaoua) affirme :

Sur le terrain par exemple les techniciens ont eu a me poser des questions que j'ai pressenti que c'était des pièges mais je ne me suis pas sentie obligé de répondre. Les techniciens hommes ont de la difficulté à accepter que nous soyons au dessus d'eux soit disant parce que nous sommes des femmes.¹⁵⁸

Mme NTEP GWETH Joséphine épouse NGAMA, 28 ans, mariée, ingénieure de GC sortie de l'ENSTP, ingénieure d'appui à la Délégation régional des travaux publics depuis 02 ans affirme elle aussi avoir eu des réflexions sexistes de la part des techniciens mais les a transcender.

Lorsque j'étais en entreprise j'ai eu à travailler avec des ouvriers et il fallait garder sa casquette de chef, mettre l'écart se faire respecter et garder des relations professionnels. J'ai eu des réflexions machistes mais j'en ai fait fi. J'encourage les jeunes filles à faire cette filière étant donné que le travail est difficile à trouver dans notre pays. Avec le GC tu peux travailler à ton propre compte et ne pas être dépendante de quelqu'un.¹⁵⁹

Au delà des préjugés sexistes venant des techniciens, il y a également ceux venant de l'entourage proche comme lointaine.

Mlle MONKOUÉ Grâce Elvira, 25 ans, topographe à la RAZEL ayant une expérience de 03 ans affirme que : « *Mon entourage ne m'a pas encouragé à faire cette filière ; ils n'ont pas apprécié disant que ma base scientifique n'était pas suffisante (j'ai un Bac D) mais j'ai pu leur prouver le contraire.¹⁶⁰* »

Les préjugés sexistes sont d'autant plus présents que certaines réflexions laissent penser que le domaine par excellence des femmes c'est le domaine littéraire et qu'en réalité elles n'ont pas leur place en STIM et particulièrement en GC. L'association des femmes citée plus haut mentionne qu'on entend souvent dire que les filles ont un esprit littéraire et les garçons un esprit scientifique, comme si leurs cerveaux avaient des capacités différentes, on dit qu'elles sont naturellement douées pour le langage. Les différences entre les sexes dans le babillage des bébés se manifestent vers 6 mois. À partir de cet âge, les filles dépassent légèrement les garçons dans l'expression verbale. Les performances langagières des deux sexes se recouvrent à 94 %. Les différences entre les sexes s'accroissent vers 2-3 ans (36 % de recouvrement) et concernent divers aspects du langage : production et compréhension des mots et des phrases, richesse du

¹⁵⁸ Entretien du 15 Juin 2021 réalisé auprès des femmes Ingénieures

¹⁵⁹ Idem

¹⁶⁰ Entretien du 14 juin 2021 réalisé auprès des femmes Ingénieures

vocabulaire. Les raisons de la meilleure maîtrise du langage de la part des filles ne sont pas connues. Certains invoquent des différences biologiques (gènes, cerveau) qui restent à démontrer.

La théorie d'étude des genres et des comportements, selon Sandra BEM¹⁶¹ (*Gender schema theory*) tend à démontrer que la différence des genres se construit dès l'enfance et influence les organisations et les relations interpersonnelles et culturelles à l'âge adulte. Ainsi, cette théorie décrit les modalités précises d'acquisition de rôles des sexes où les enfants recevraient passivement dans l'éducation des adultes, les informations sur des rôles propres à chaque genre.

Les différences sexistes et sexuées constituent des facteurs importants de stéréotypes sexués cités comme favorisant le manque d'intérêt des femmes pour la science et la technique. Aux femmes sont attribués certains caractères et humeurs. A cet effet, dans un Travail réalisé par : Olivier LAVICTOIRE, Laure PELUSO, Patrice VIVANT, Christelle VULLIEN Avec le soutien de Laurent BUTLER, EDF-DEV intitulé ***L'égalité professionnelle hommes-femmes : Contrainte légale ou facteur de performances ?*** Le constat est clairement établi que :

« Les stéréotypes dans lesquels sont cantonnées les femmes (méticulosité, dextérité, douceur, capacité d'écoute et de conciliation des contraintes...) les incitent en premier lieu à s'orienter dans des formations « féminines », littérature, sciences humaines, sociales ... en délaissant (par manque d'information ou par crainte de l'échec) les formations plus scientifiques encore « réservées » aux garçons. Les responsabilités à ces orientations sexuées sont partagées : elles commencent dès le berceau avec une éducation parentale différenciée selon le sexe, l'école prenant le relais de cette première ségrégation dans les appréciations, encouragements et orientations proposées en fonction du genre. L'entreprise enfin utilise également massivement ces représentations dans ses définitions de postes, recrutements et promotions. Ainsi, les femmes sont écartées de certains métiers, considérés comme masculins et, de fait, éloignées du pouvoir auquel ne peuvent accéder que les hommes, seuls à posséder les qualités nécessaires pour ces fonctions, les femmes devant se contenter de rôles subalternes. » p 27.

Divers travaux de recherche ont établi que les choix faits pour l'orientation scolaire et professionnelle reflètent une segmentation sexuée des univers professionnels : aux hommes la technique, aux femmes le relationnel. Le facteur sexe est le plus influent dans les préférences professionnelles chez les enfants. En effet, les métiers de scientifique, policier, artiste,

¹⁶¹ Sandra BEM, *Théorie des schémas de genre et ses implications pour le développement de l'enfant : Elever des enfants aschématiques de genre dans une société à schéma de genre*, Signs : journal of women in culture and Society, 1983, pp. 598-616

charpentier et architecte restent les métiers préférés des garçons tandis qu'institutrice, professeur de lycée, infirmière, celui des filles. Le soutien familial et parental peut être un atout non négligeable car il peut se transformer en force, qui va faciliter les choix professionnels des adolescentes et adolescents qu'ils n'avaient jusque maintenant même pas imaginés ou pensés inaccessible. Le soutien des parents doit donc permettre de guider et influencer le sentiment de compétence des adolescents.

Selon le modèle de Albert BANDURA¹⁶², dans le choix de son futur métier, le sentiment de compétence est primordial. Ainsi, si l'on a une bonne représentation de soi et confiance en soi, on s'engage plus facilement dans un projet particulier. Il est donc important de mettre en confiance ces jeunes qui hésitent et qui n'ont pas forcément une bonne représentation d'eux-mêmes. Malgré cela, les filles rencontrent des barrières de reconnaissance à certains modèles comme celui du scientifique du fait de leur appartenance biologique.

2) Représentation des scientifiques

Des informations collectées sur le terrain montrent que certaines personnes se font une image particulière des scientifiques qui est tout sauf celle d'une femme. A cet effet les interviewées ont souvent été fustigé sur les chantiers surtout par les Techniciens de GC qui ne comprenaient pas pourquoi c'est une femme qui devait les diriger ainsi que les travaux qu'ils exercent.

Une anonyme de 22 ans du niveau 4 à l'ENSTP dévoile les réflexions dont elle a fait l'objet :

« Mon entourage trouve que c'est un métier d'homme où les femmes n'ont pas leur place. Pour moi la meilleure façon de gérer la différence c'est de faire comme s'il n'y en avait pas, savoir s'imposer et être ferme dans ses décisions.¹⁶³ »

Ainsi pour eux la représentation et image qu'ils se font de l'ingénieur est celle d'un homme et non d'une femme. Certaines ingénieures et étudiantes du GC rencontrées ont été inspiré de leur entourage pour faire dans ce métier. Elles avaient déjà une représentation de ce qu'est réellement le GC et bien que ce soit toujours des hommes de leur famille qui depuis longtemps exerçait dans ce métier, elles ont décidé en tant que femmes de faire le même métier.

¹⁶² Albert BANDURA, *Self-efficacy: toward a unifying theory of behavioral change* » Psychological Review, 1977 et, *Self-efficacy mechanism in human agency*, American Psychologist, 1982.

¹⁶³ Entretien du 23 Mars 2021 réalisé auprès des étudiants du niveau 4 à l'ENSTP

¹⁶³ Entretien du 23 Mars 2021 réalisé auprès des étudiants du niveau 4 à l'ENSTP

Mme AKONO ingénieure en service à la Délégation du MINTP affirme à cet effet que : « *Dans ma famille, mes frères, mon père font dans le GC, donc c'était une évidence à la fois pour eux et pour moi, je ne me voyais pas dans un autre domaine.*¹⁶⁴ »

De même Mme AKTOUNBAHAI indique que : « *J'ai fait cette filière pour aider mon père, et pour qu'il soit fier de moi car lui même est dans ce métier qu'il exerce depuis que je suis toute petite mais il n'a pas fait de longues études.*¹⁶⁵ »

Une association qui a étudié les représentations des scientifiques estime que :

« *Quand on demande à des enfants ou à des jeunes de décrire ou de dessiner un scientifique, c'est presque toujours un homme, barbu, plutôt vieux. Il porte une blouse blanche et des lunettes. Il est entouré de tubes à essai et/ou « parle en équations ». De plus, les jeunes pensent que cet homme néglige sa famille et ne s'occupe pas de ses enfants. Savant fou ou complètement génial, il est incapable de communiquer avec les autres*¹⁶⁶. »

À cet égard, certains ont démontré que le sexe non seulement constitue un élément qui influence la position de l'individu à la fois quant à son intégration et à son cheminement scolaire et professionnel, mais qu'il est aussi un déterminant structurel (Sylvain BOURDON et Alicia CLEAVER¹⁶⁷; Claudine BAUDOUX et Albert NOIRCENT¹⁶⁸). Les ingénieurs, les scientifiques ont en général dans l'esprit commun l'image masculine. Les différences physiologiques entre femmes et hommes jouent ici un rôle essentiel, car c'est sur le corps que l'on fonde l'idée de compétences propres à chaque sexe.¹⁶⁹

Selon Catherine VIDAL et Dorothee BENOIT-BROWAEYS¹⁷⁰, La plasticité cérébrale est un concept-clé pour aborder la question de l'origine des différences et des similarités entre les sexes. Ce concept apporte un éclairage neurobiologique fondamental sur les processus de construction sociale et culturelle des identités des filles et des garçons, des femmes et des hommes. Il vient ainsi conforter et enrichir les recherches en sciences humaines sur le genre. Il n'est plus tenable d'invoquer l'argument biologique pour justifier une prétendue supériorité des hommes dans les domaines scientifiques. Un indice fort a été donné en 2008 par l'attribution du

¹⁶⁴ Entretien du 15 Juin 2021

¹⁶⁵ Entretien du 05 Juin 2021

¹⁶⁶ *Les Femmes, les Sciences ...Au delà des idées reçues*. Livret conçu par l'association Femmes & Sciences, en partenariat avec les associations *femmes et mathématiques* et Femmes Ingénieurs, p.11

¹⁶⁷Sylvain BOURDON et Alicia CLEAVER, *Le genre et le stéréotype du diplôme lors de l'insertion professionnelle*, article de la revue *Revue des sciences de l'éducation*, Volume 26, numéro 3, 2000, p.677-700

¹⁶⁸ Claudine BAUDOUX et Albert NOIRCENT, *Mobilité des sexes et réussite scolaire au collégial*, article de la revue *Revue des sciences de l'éducation*, Volume 24, numero2, 1998, p. 355-378

¹⁶⁹ GUICHARD-CLAUDIC Yvonne ; KERGOAT Danièle, « *Le corps aux prises avec l'avancée en mixité. Introduction* », *Cahiers du Genre* 2007/1 (n° 42), p. 5-18. Article disponible sur <http://www.cairn.info/revue-cahiers-du-genre-2007-1-page-5.htm> consulté le 21 Mai 2021 (p.7)

¹⁷⁰ Catherine VIDAL et Dorothee BENOIT-BROWAEYS , *Cerveau, Sexe et Pouvoir*, Paris, Belin, nouvelle édition, 2015

prix Nobel de médecine à Luc MONTAGNIER et à sa principale collaboratrice Françoise BARRE-SINOUSSE¹⁷¹ alors qu'auparavant seul le patron du laboratoire était récompensé. On progresse dans la prise de conscience du rôle des femmes dans la société. Mais cette évolution est lente. La croyance au changement est souvent plus forte que le changement lui-même.

S'il est admis par certains auteurs que le facteur biologique comme argument de différence entre hommes et femmes ne passe pas pour conforter l'idée de la faible présence des femmes dans les métiers scientifiques et techniques il n'en reste pas moins vraie que d'autres facteurs favorisent également la marginalisation des femmes lorsqu'il s'agit d'intégrer les filières techniques comme le GC à savoir les facteurs de droit.

II- UNE SPECIALITE STATISTIQUEMENT EXERCEE PAR DES HOMMES

1) Des femmes dans un « métier d'hommes » : le secteur de l'Ingénierie du Génie Civil

Alors que le métier de l'ingénierie compte de plus en plus de femmes, le secteur de l'ingénierie du génie civil résiste encore largement à l'ampleur de ce mouvement et demeure incontestablement un bastion « masculin ». Le constat reste valable pour la génération actuelle au Cameroun puisqu'on compte moins de 21% de 2003 à 2007 des femmes dans les filières scientifiques et techniques de l'enseignement supérieur, tout comme dans l'enseignement secondaire. Le nombre de femmes, en hausse dans les filières scientifiques des Universités d'Etat, était de 6 499, soit 20,8% en 2003-2004 et 9742, soit 19,7% en 2006/2007¹⁷². Le Génie Civil semble être une spécialité masculine par ses caractéristiques techniques, organisationnelles et par sa culture professionnelle malgré les politiques de recrutement qu'adoptent les différentes écoles tel l'ENSTP et l'ENSPY. A la suite d'un entretien obtenu avec le Chef de Discipline de l'Ecole Nationale Supérieure des Travaux Publics M. AMOUGOU, à la question de savoir s'il y a des mesures spécifiques liées au genre à l'ENSTP a affirmé qu'il y existait une politique de genre consistant à favoriser les candidatures féminines à hauteur de 20% afin d'accroître les effectifs des femmes dans ces filières à connotation technique. De même, le Chef de Département du GC de l'ENSTP M. MBELLA renchérit en confirmant ces propos : « *Afin d'encourager et de favoriser les candidatures féminines, l'école a entrepris de recruter au moins 20% de femmes dans toutes les filières.* »

¹⁷¹Françoise BARRE-SINOUSSE, 1947, France 2008 - Co-découverte du virus de l'immuno-déficience humaine à l'origine du SIDA ¹⁷² PNG 2011-2020 (p : 32)

¹⁷² PNG 2011-2020 (p : 32)

Les statistiques des étudiantes de l'ENSTP sur une période de 3 ans le démontrent suffisamment même si malgré cela elles n'atteignent toujours pas le cota escompté.

Tableau 24: Statistique des étudiants féminins 2017-2018

Département	Cycle	Classe	Effectif total	Effectif femme	Pourcentage femme
	Ingénieur (MEng)	Meng ₁	237	43	18,14%
		Meng ₂	238	45	18,90%
DGC	Génie Civil	Meng ₃ GC	98	19	19,38%
		Meng ₄ GC	89	14	28,57%
		MEng ₅ GC	77	16	20,77%
DGENV	Génie Environnement	MEng ₃ GENV	31	16	51,61%
		MEng ₄ GENV	39	11	28,20%
		MEng ₅ GENV	21	05	23,80%
DTOPO	Topographie-Cadastre	MEng ₃ TOPO	35	04	11,42%
		MEng ₄ TOPO	33	05	15,15%
		MEng ₅ TOPO	26	06	23,07%
DURBA	Urbanisme	MEng ₄ URBA	27	06	22,22%
		MEng ₅ URBA	27	07	25,92%
		Architecture ₁	79	17	21,51%
TOTAL Meng			1057	214	20,24%
DGR	Master d'Ingénieur spécialisé en Eau, Assainissement et Déchets	Master ₂	101	34	33,66%
Total master spécialisé			101	34	33,66%
Total général ENSTP			1158	248	21,41%

Source : Bureau de la scolarité de l'ENSTP

Le nombre total de femmes dans le GC en 2017-2018 est de 49 femmes, tout niveau confondu. Le niveau 4 de GC enregistre un pourcentage de 28,57% de femmes. La raison de ce chiffre plus haut que les autres est tout simplement dû au fait que l'une des étudiantes ait repris.

Tableau 25: Statistique des étudiants féminins 2018-2019

Département	Cycle	Classe	Effectif total	Effectif femme	Pourcentage femme
	Ingénieur (MEng)	Meng ₁	260	70	26,92%
		Meng ₂	238	43	18,06%
DGC	Génie Civil	Meng ₃ GC	92	18	19,56%
		Meng ₄ GC	98	19	19,38%
		MEng ₅ GC	89	14	28,57%
DGENV	Génie Environnement	MEng ₃ GENV	37	09	24,32%
		MEng ₄ GENV	31	16	51,61%
		MEng ₅ GENV	39	11	28,20%
DTOPO	Topographie-Cadastre	MEng ₃ TOPO	38	06	27,78%
		MEng ₄ TOPO	35	04	11,42%
		MEng ₅ TOPO	33	05	15,15%
DURBA	Urbanisme	Meng ₄ URBA	18	05	22,22%
		MEng ₅ URBA	27	06	22,22%
		Architecture ₁	86	21	24,41%
		Architecture ₂	79	17	22,00%
TOTAL Meng			1200	264	20,24%
DGR	Master d'Ingénieur spécialisé en Eau, Assainissement et Déchets	Master ₂	101	34	33,66%
Total master spécialisé			101	34	33,66%
Total général ENSTP			1301	298	22,90%

Source : Bureau de la scolarité de l'ENSTP

Le total de femmes inscrites en génie civil de tous les niveaux est de 51 dans l'année académique 2018-2019. Le pourcentage GC est élevé chez les finissants, soit 28,20%.

Tableau 26: Statistique des étudiants féminins 2019-2020

Département	Cycle	Classe	Effectif total	Effectif femme	Pourcentage femme
	Ingénieur (MEng)	Meng ₁	292	62	21,23%
		Meng ₂	260	70	26,92%
DGC	Génie Civil	Meng ₃ GC	96	19	19,79%
		Meng ₄ GC	92	18	19,56%
		MEng ₅ GC	98	19	19,38%
DGENV	Génie Environnement	MEng ₃ GENV	35	10	28,57%
		MEng ₄ GENV	37	09	28,20%
		MEng ₅ GENV	31	16	24,32%
DTOPO	Topographie-Cadastre	MEng ₃ TOPO	37	07	18,91%
		MEng ₄ TOPO	38	06	27,78%
		MEng ₅ TOPO	35	04	11,42%
DURBA	Urbanisme	MEng ₄ URBA	21	04	19,04%
		MEng ₅ URBA	18	05	22,22%
		Architecture ₁	74	26	35,14%
		Architecture ₂	86	21	24,41%
		Architecture ₃	79	17	22,00%
TOTAL Meng			1329	313	23,55%
DGR	Master d'Ingénieur spécialisé en Eau, Assainissement et Déchets	Master ₂	101	34	33,66%
Total master spécialisé			101	34	33,66%
Total général ENSTP			1430	347	24,26%

Source : Bureau de la scolarité de l'ENSTP

Le total de femmes inscrites en génie civil de tous les niveaux est de 56 dans l'année académique 2019-2020. Il ressort au travers de ces trois tableaux une croissance, bien que minime de l'effectif des femmes dans le GC à l'ENSTP, ceci pourrait s'expliquer par la politique que l'école a adopté à savoir celle de favoriser les candidatures féminines et de les recruter à hauteur de 20%. Quant aux pourcentages des effectifs de femmes s'orientant vers les spécialités tels que Génie Environnement, Architecture, Master d'ingénieur spécialisé en Eau et Assainissement, ils sont globalement élevés chez les étudiantes en dernière année de formation en Génie environnement de l'année académique 2019-2020 (24,32%), tandis que celui du Génie Civil est plus bas dans la même année pour les étudiants en dernière année de formation, soit un pourcentage de 19,38% .

Les tableaux ci-dessus montrent bien que les femmes sont sous-représentées au sein des spécialités du Génie Civil, généralement pas plus de 30%. Bien qu'elles soient encore loin d'atteindre la moitié des effectifs, la part des femmes pour l'ensemble des spécialités du métier d'ingénieur du GC est en croissance, selon les différentes politiques adoptées par les écoles de formation en la matière au Cameroun.

De 2006 à 2009 la variation femmes à l'ENSPY est de 46,3% soit 67 femmes pour 479 hommes en 2006. L'année académique 2007/2008 voit leur présence décroître, soit 62 femmes pour 445 hommes et en 2009, sur 628 hommes, il y a 98 femmes soit une variation de 46,3%¹⁷³. Le taux de femmes dans les filières de GC est ND (Non Déterminé) selon le tableau de l'ENSPY issu de l'Annuaire Statistique du MINESUP 2018-2020¹⁷⁴

En agrégeant les spécialités en groupes distincts selon leur degré de proximité avec la discipline du métier du Génie Civil, constat est fait que le taux de féminisation croît à mesure que l'on s'éloigne du génie civil. Les spécialités suivies par les filles dans les centres de formation professionnelle, jadis réputées être réservées aux garçons sont de plus en plus sollicitées par elles. C'est notamment le cas de la formation en électronique qui regroupe depuis 2007/2008 entre 10% et 20% d'élèves filles. D'autres formations à l'instar de la menuiserie (métallique), de l'électricité (bâtiment et industrie) et de la sécurité des personnes sont de plus en plus sollicitées par les jeunes filles en quête d'emploi. En 2009/2010, plus d'un élève sur deux inscrits dans ces options est de sexe féminin. Bien que, les filles soient de plus en plus portées vers des formations "masculines" orientées beaucoup plus vers le secteur de transformation (secondaire), il apparaît que la proportion des filles (moins de 9% entre 2007/2008 et 2009/2010) dans ce secteur reste très en deçà de celle des garçons. Les filles continuent d'accorder plus d'importance aux formations du secteur primaire (agriculture, pêche, etc.) et du secteur tertiaire (service) où elles sont d'ailleurs plus nombreuses que les garçons¹⁷⁵. (Voir Tableau 18 dans le présent mémoire.)

Pour la spécialité Maçonnerie, en 2008 pour un total de 3 927 on a 197 femmes ; en 2009, sur un effectif total de 3 946 on a 252 femmes et en 2010 pour un effectif de 4 119, il y a un effectif de 336 femmes.¹⁷⁶

¹⁷³ MINESUP, *Annuaire Statistique* Edition 2009

¹⁷⁴ MINESUP, *Annuaire Statistique du Ministère de L'enseignement Supérieur 2018*, paru en Juillet 2020.

¹⁷⁵ MINEFOP, *Annuaire statistique*, Edition 2011.

¹⁷⁶ Idem

Pour cette recherche, il a été recensé les lauréates féminines de Génie Civil de l'ENSPY, Ecole Nationale Supérieure de Polytechnique de 2003 ; 2004 ; 2005 ; 2006 ; 2008 ; 2016 ; 2017 et 2018. Nous avons tiré de la **Liste des lauréats de ENSPY Sessions 2003 - 2008 ; 2016-2018** publiée par le MINESUP (Ministère de l'Enseignement Supérieur) aussi étant donné qu'il n'y avait pas spécification des sexes, nous avons procédé par identification des prénoms pour déterminer le sexe. Ces listes des lauréats de Génie Civil que nous avons eues sont issues du site officiel de l'ENSPY.¹⁷⁷ De prime à bord en 2003 il n'y a aucune présence féminine sur 4 hommes lauréats en GC. En 2004 on note la présence d'une seule femme NGO YANA Elisabeth sur un effectif de 22 lauréats. En 2005 sur un effectif de 14, on compte deux femmes, en 2006 sur un effectif de 20 lauréats, on compte deux femmes sur 20 lauréats, en 2007 sur un effectif de 14 le total de femmes s'élève à 3, en 2008, on note un effectif de 15 lauréats avec une présence féminine qui est de 2. En 2016, non seulement on remarque une hausse de l'effectif total mais aussi celle des femmes qui sont au nombre de 11. En 2017 sur un effectif total de 58, 11 femmes sont lauréates et en 2018, on remarque un total de 44 lauréats pour un de total de 8 femmes.

Tableau 27: Liste des lauréats des sessions 2018, 2017, 2016, 2008, 2007, 2006, 2005, 2004 et 2003 de l'Ecole nationale supérieure polytechnique de l'Université de Yaoundé I

Sessions ou Années	Effectif de femmes lauréates	Effectif d'hommes lauréats	Total des lauréats	Pourcentage des femmes %
2003	00	04	04	0%
2004	01	21	22	4,54%
2005	02	12	14	14,28
2006	02	18	20	10%
2007	03	11	14	21,42
2008	02	13	15	13,33%
2016	11	40	51	21,56%
2017	11	47	58	18,96%
2018	08	36	44	18,18%

Source : Site officiel de l'ENSPY <https://polytechnique.cm/liste-des-laureats-de-enspy/>

Le tableau ci-dessus montre une nette évolution du pourcentage des femmes à l'ENSPY, parti de 00% en 2003, il atteint 21,56% en 2016 avant de redescendre à 18% en 2017 et 2018.

¹⁷⁷ <https://polytechnique.cm/liste-des-laureats-de-enspy/> consulté le 16/01/2021

Par la suite des données sur les statistiques des étudiants ingénieurs de la filière GC à l'ENSPY établis sur ces 02 dernières années ont été recueillies lors de notre collecte de données sur le terrain.

Tableau 28: Liste des effectifs et pourcentage femme à l'ENSPY : année académique 2019-2020 et 2020-2021.

Effectif 2019-2020					Effectif 2020-2021				Pourcentage des femmes % Pour l'année académique 2020/2021
Département	Niveau	Effectif femmes	Effectif hommes	total	Pourcentage des femmes% Pour l'année académique 2019/2020	Effectif femmes	Effectif Hommes	Total	
Génie Civil	3GC	10	48	58	17,24%	20	65	85	23,52%
	4GC	12	40	52	19,04%	08	38	52	15,38%
	5GC	09	54	63	14,28%	10	40	52	19,23%

Source : Bureau de la scolarité de l'ENSPY

Il ressort de ce tableau que le pourcentage des femmes vacille entre 15% et 24%, il n'excède pas les 25%. Les femmes sont certes présentes mais comme dans tous les pourcentages étudiés dans cette recherche elles ne dépassent jamais voire rarement la barre des 30%. Tel est le constat fait dans la plupart des écoles de formation dont les effectifs et pourcentages ont été étudiés au long de cette recherche.

2) Système éducatif complice de la sous représentation des femmes dans le génie civil

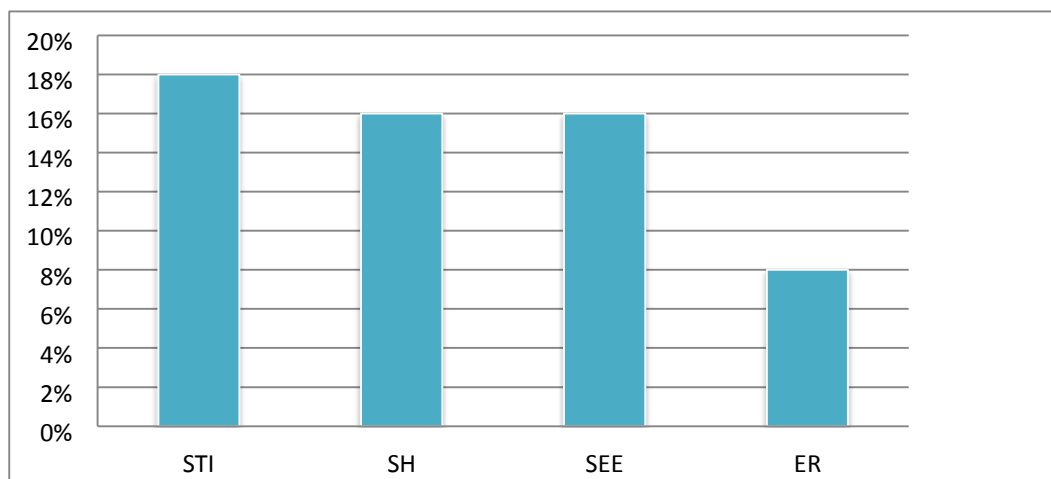
Si l'éducation est, sans conteste, un facteur de croissance économique et de réduction de la pauvreté, elle développe les compétences cognitives et celles de la vie courante, comme l'alphabétisation, l'apprentissage du calcul et la réflexion critique et améliore, de ce fait, les chances de l'individu d'avoir des sources de revenus¹⁷⁸. Mais, malgré les progrès réalisés dans l'accès à l'éducation primaire dans l'espace CEEAC (Communauté Economique des Etats de l'Afrique Centrale), il importe de souligner l'existence des inégalités de genres persistantes dans l'ensemble du système éducatif mais surtout dans les filières scientifiques comme nous le présentent les pourcentages et effectifs femmes tout au long de la recherche. Selon l'UNESCO (Organisation des Nations Unies pour l'Education, la Science et la Culture), dans les pays de l'A.C (Afrique Centrale) couverts par le bureau régional multisectoriel de l'UNESCO pour l'Afrique Centrale, ces inégalités se manifestent notamment par la faible présence des filles et

¹⁷⁸ ECOSOC, *L'impératif d'une Education Pour Tous de qualité en Afrique : garantir l'équité et améliorer la qualité de l'enseignement*, 2011. Le Conseil économique et social des Nations Unies ou ECOSOC est l'un des six organes principaux de l'ONU créé d'après le chapitre 10 de la Charte des Nations unies.

des femmes dans les filières dites scientifiques telles que les Sciences, la Technologie, l'Ingénierie et les Mathématiques (STIM mieux connu sous l'acronyme STEM en Anglais). Avec la mondialisation, l'acquisition des compétences des hommes et des femmes en matière scientifique se révèle être une nécessité.

BALDE Mariama Lamarana¹⁷⁹ dans son rapport de stage note qu'une étude effectuée sur les activités du secteur science du bureau UNESCO pour l'Afrique Centrale montre que seulement 18% des femmes participent dans le domaine de la STI, 16% en science hydrologique (HY) et science écologique et de la terre (SEE) et 8% en énergie renouvelable, cela est dû au fait que les États n'impliquent pas les femmes dans les différentes formations et prises de décisions dans le domaine (p 28)¹⁸⁰. Elle le matérialise par la figure ci-après.

Graphique 6: le nombre de femmes présentes lors des activités scientifiques UNESCO Afrique centrale



Source : Rapport de stage de Mariama Lamarana BALDE.

D'ores et déjà, Philippe BUSQUIN¹⁸¹ remarquait que « la contribution des femmes dans la science est vitale pour l'avenir des sciences ». Or leur proportion est faible dans ce secteur et dans celui de l'ingénierie en Afrique centrale et en particulier au Cameroun. Mieux encore, malgré les efforts consentis, le développement des STIM et partant de la sous-région ne saurait être une réalité avec l'exclusion des femmes. C'est pour cette raison que nous avons pensé

¹⁷⁹Mariama Lamarana BALDE, *Contribution des femmes au programme de développement de la Science, Technologie et de l'Innovation (STI) de l'UNESCO en Afrique Centrale*, stage qu'elle a effectué au Bureau Multisectoriel de l'Organisation des Nations Unies pour l'Éducation, la Science et la Culture (UNESCO) pour l'Afrique centrale à Yaoundé du 03 Avril au 30 Juin 2018.

¹⁸⁰ Mariama Lamarana BALDE, *Contribution des femmes au programme de développement de la Science, Technologie et de l'Innovation (STI) de l'UNESCO en Afrique Central*, 2018 (p. 28)

¹⁸¹ Idem

réfléchir au rapport de genre, à la présence, la contribution et à la participation des femmes dans les STIM au Cameroun plus précisément celle des femmes de l'IGC (Ingénierie du Génie Civil). Une éducation plus genrée diminuerait le taux faible des femmes qui s'inscrivent dans les filières scientifiques et techniques.

Les femmes exercent majoritairement leur activité dans les domaines de la santé, des services, de l'éducation, de la confection, du commerce en détail, de la restauration et de l'administration, alors qu'une grande majorité d'hommes travaillent comme scientifiques, mathématiciens, physiciens techniciens, responsables financiers et aussi comme ingénieurs. Si l'on en croit le tableau suivant, les femmes se forment plus dans le secteur informel.

En matière d'éducation et de formation, l'égalité des sexes demeure un objectif à atteindre. Les inégalités dans le système éducatif devraient être réduites par l'offre de services d'éducation ouverts à tous et de grande qualité dès la petite enfance. Il est urgent de trouver des solutions aux questions critiques identifiées en matière de genre, entre autres l'accès inégal à l'éducation et à la formation. Pour ce faire, il est important de se concentrer sur les facteurs structurels à l'origine des inégalités fondées sur le sexe, notamment les normes et comportements sociétaux discriminatoires vis-à-vis des femmes.¹⁸²

Tableau 29: Répartition (en %) de la population active occupée par branche d'activité et selon le sexe

Branche d'activité	Masculin	Féminin	Total
Agriculture, élevage et pêche	47,9	52,1	100
Agro-alimentaire	29,4	70,6	100
Confection	15,6	84,4	100
Autre industrie	87,3	12,7	100
BTP	96,4	3,6	100
Commerce de gros	79,8	20,2	100
Commerce de détail	45,2	54,8	100
Transport	98,5	1,5	100
Restauration	24,9	75,1	100
Réparation	98,2	1,8	100
Autres services	57,6	42,4	100

Source : INS, EESI (*Enquête sur l'Emploi et le Secteur Informel*), 2010, RNEP, p. 28

¹⁸² RNEP 2014 (P : 28)

L'analyse de ce tableau montre que les femmes sont peu nombreuses dans les secteurs de l'industrie, du transport, du commerce de gros et encore moins dans celui du BTP. Par conséquent si elles vont dans ces domaines c'est tout simplement parce qu'elles n'ont pas reçu des enseignements dans les domaines de l'ingénierie. En outre, leur sous-représentation dans le Bâtiments et Travaux Publics (BTP) ainsi que le transport relève aussi d'un phénomène culturel. L'éducation reçue des la base ne les prédestine pas à ces milieux. Il est difficile pour une société d'accepter qu'une femme exerce comme maçonne ou conductrice d'engin lourd. L'IGC ici n'est pas mentionné mais nous avons pensé qu'il est englobé dans le secteur du BTP. La PNG mentionne en sa page 40 que le secteur industriel semble être réservé aux hommes. Parmi les rares femmes qui y évoluent, peu nombreuses sont celles qui sont chefs d'entreprise ou patronnes. La majorité d'entre elles sert comme employées dans certaines branches. Si elles sont pratiquement exclues des branches telles que les industries minières et textiles et la construction qui n'emploient généralement que les hommes, elles sont beaucoup plus présentes au niveau de certaines branches moins exigeantes en condition physique et en emploi du temps. Il s'agit surtout de l'industrie agroalimentaire (transformation des produits locaux en jus de fruits ou confitures, etc.), avec de petites unités de production généralement informelles dont la taille moyenne en termes d'emploi est très réduite, avec l'auto emploi comme règle. Les femmes sont également peu nombreuses dans le secteur Bâtiment et Travaux Publics (BTP) où elles interviennent dans des activités subalternes et connexes. Au niveau des formations professionnelles, on note l'apparition progressive des femmes dans la filière des bâtiments où l'on dénombre de plus en plus de femmes techniciennes, ingénieurs de travaux publics et de génie civil.

**TROISIEME PARTIE : OBSTACLES A L'EXERCICE DE LEUR METIER ET
STRATEGIES D'ADAPTATION PAR LES FEMMES INGENIEURES**

Les femmes ingénieures du GC rencontrent de multiples difficultés et obstacles (chapitre V) dans l'exercice de leur métier qu'elles essaient de contourner et de surmonter par des stratégies diverses (chapitre VI). Parmi ces difficultés figurent les remarques sexistes qu'elles vivent au quotidien et le problème de conciliation entre vie de famille et vie professionnel. A cet effet il n'existe pas au Cameroun d'informations quantitatives sur la prise en compte par les employeurs des responsabilités familiales de leurs salariés. Cependant cette question a été mentionnée dans nos entretiens avec les femmes Ingénieures pour savoir quel traitement était le leur pendant la grossesse et concernant la question de la maternité et l'épineux problème de la conciliation du travail et de la vie familiale.

CHAPITRE V: DIFFICULTES ET OBSTACLES DANS L'EXERCICE DE LEUR METIER

Les femmes du GC rencontrent de multiples obstacles et difficultés au cours de leur cursus professionnel. Parmi ces obstacles, les femmes ingénieures interviewées ont mentionné la difficulté à concilier la vie familiale et professionnelle, les difficultés relationnelles mais aussi le manque de reconnaissance de l'intégration des femmes dans ce milieu dit 'masculin'.

I- CONCILIATION ENTRE VIE FAMILIALE ET VIE PROFESSIONNELLE

L'histoire, la culture et l'éducation continuent à maintenir les femmes dans des rôles plus orientés vers la sphère domestique que professionnelle, un équilibre entre vie privée et vie professionnelle reste à privilégier car ce problème représente une source du manque d'épanouissement pour les femmes ingénieures rencontrées sur le terrain..

1) Vie professionnelle et maternité

Au Cameroun, la loi n° 92/007 du 14 août 1992, portant code du travail, en son titre V des conditions de travail, chapitre III Du travail des femmes, des jeunes gens et des enfants stipule en son article 84alinéa2 que toute femme enceinte a droit à un congé de maternité de quatorze semaines qui commence quatre semaine avant la date présumée de l'accouchement. Ce congé peut être prolongé de six(6) semaines en cas de maladie dûment constaté et résultant soit de la grossesse, soit des couches. Pendant la durée de ce congé, l'employeur ne peut rompre le contrat de travail de l'intéressée.

En l'alinéa (5) de cet article, le code prévoit que : Outre les diverses prestations prévues par la législation sur la protection sociale et familiale, la femme a droit, pendant le congé maternité, à la caisse nationale de Prévoyance sociale, à une indemnité journalière égale au montant du salaire effectivement perçu au moment de la suspension du contrat de travail, elle conserve le droit aux prestations en nature.

Une femme, dans l'univers professionnel, porte malgré elle le poids de l'image de la maternité. Ainsi, dans les entreprises ECTA BTP et BET Pyramides, les dirigeants ont conscience en engageant une jeune femme que cette dernière est susceptible d'avoir des enfants et donc de s'absenter, et même si ce n'est nullement considéré comme un problème, mais plus comme une étape naturelle de la vie privée et de la vie de l'entreprise, la salariée est soit remplacée pendant son congé maternité et/ou son congé parental à temps complet ou à temps

partiel. Cependant, même si ces entreprises ne trouvent pas d'inconvénients à la présence féminine qui de plus confient même des tâches administratives comme c'est le cas à ECTA BTP où le Chef de Département du GC est une femme, il n'est pas toujours aisé pour ces dernières lorsqu'elles ont déjà des enfants et qui de plus s'ils sont en bas âge. Il est mentionné par M. TCHOUSI du BET Pyramides que le salaire de la femme ingénieure est généralement revu à la baisse lorsqu'elle doit s'absenter pour un congé de maternité et parfois même la période réduite.

Les ingénieures du privé interrogées n'ont pas voulu se prononcer sur le traitement qui est le leur lorsqu'elles accouchent mais les recherches effectuées expliquent que pendant les congés de maternité, les femmes reçoivent généralement des primes et non des salaires.

Par contre, celles de la Délégation du MINTP ont mentionné que leur salaire restait le même et ne subissaient ni de baisse, ni d'augmentation, de même que le temps prévu pour leur congé maternité. Cela s'explique tout simplement par le fait qu'elles soient fonctionnaires donc de la fonction publique. Ce n'est pas dans toutes les entreprises que la présence des femmes ne semble pas poser problème et dans ces cas-là ces situations sont un peu plus délicates à gérer car l'organisation de la structure est alors bouleversée ; mais là encore, le sujet est toujours traité avec beaucoup de simplicité et d'humanité.

A la délégation du MINTP où nous avons passé les entretiens et où certaines femmes semblent gravir les échelons sans problème elles subissent néanmoins des réflexions de la part de leurs collègues masculins car taxées de moindre disponibilité du fait de leurs responsabilités familiales. Or, présentéisme ne veut pas forcément dire performance. La socialisation primaire des filles est donc marquée aujourd'hui par la nécessité de travailler. Les jeunes filles sont même soumises à une double injonction, elles doivent désormais combiner vie professionnelle et vie de famille. C'est ce qu'explique notamment Margaret MARUANI dans sa description des évolutions sociales en France qui ont mené du modèle du choix, à celui de l'alternance, puis à celui du cumul.

Dans la France des années 2000, le modèle dominant n'est pas celui du choix (travail ou famille), il n'est plus celui de l'alternance (travailler – s'arrêter retravailler) mais celui du cumul : pour une mère de famille, il est désormais "normal" de travailler alors qu'il y a seulement 40 ans il était tout aussi "normal" de s'arrêter dès la naissance du 1er enfant. Au-delà des statistiques, il s'agit donc d'un basculement des normes sociales de l'activité féminine.¹⁸³

¹⁸³ Margaret MARUANI, *Travail et emploi des femmes*, Repères (Paris: Découverte, 2006) p.15

Embaucher une jeune femme de moins de trente ans, c'est, pour l'employeur, prendre le risque de « subir » un congé maternité, de l'absentéisme et surtout de la désorganisation quelques années plus tard. Or, un congé maternité reste étalé sur une période relativement courte. Par ailleurs, la grossesse étant annoncée suffisamment tôt (une femme enceinte est tenue d'avertir son employeur de son état au maximum au troisième mois), la désorganisation semble dans ce cas plutôt le fait de l'employeur qui tardera à trouver des solutions de remplacement et hésitera à financer sur une trop longue période. Pourtant, cette étape dans la vie d'une femme pourrait être abordée plus simplement par l'entreprise.

Bien que pas seulement spécifique aux femmes ingénieures du Génie Civil, elles l'ont mentionné en premier comme difficultés qu'elles rencontrent parce que lors des maternités, leurs salaires (femmes ingénieures du privé) sont revues à la baisse ou alors transformées en de petites primes qu'elles touchent.

2) Impact sur la vie professionnelle et privée

La difficulté de concilier vie professionnelle et vie privée se répercute également sur la mixité des métiers et peut être un obstacle à sa progression. La difficulté majeure qu'ont mentionnée les femmes ingénieures interviewées est celle de concilier vie familiale et vie professionnelle. Bien qu'elles aient fait mention de plusieurs difficultés, celui-ci semblait le plus dur à faire face. L'une des femmes ingénieures au MINTP interrogé a bien fait de préciser qu'elle est en instance de divorce parce que son époux n'était pas à compréhension par rapport au fait qu'elle passe faire des jours, voire une semaine entière hors de leur ville, hors de son foyer dans le cadre du travail. Cette situation a conduit à une demande de divorce car celle-ci ne pouvant pas renier son travail pour sauvegarder son mariage.¹⁸⁴

Les obstacles que je rencontre sont plus d'ordres familiaux, si vous n'avez pas un compagnon compréhensif du métier que vous avez embrassé, ce ne sera pas facile. Si un homme comme le mien dit par exemple qu'il ne mange pas la nourriture de la cuisinière, ce sera un peu difficile si vous êtes en mission. Concilier ménage et travail est un challenge pour moi.¹⁸⁵»

Les femmes qui s'absentent pour s'occuper de leur famille sacrifient leur ascension professionnelle. A leur retour, on estime qu'elles ont pris du retard dans leur carrière par rapport à leurs collègues ou qu'elles doivent se remettre à niveau dans leur domaine par le biais d'une formation. Les femmes ingénieures interrogées n'ont pas voulu interrompre leur carrière, le

¹⁸⁴ Entretien du 15 juin 2021

¹⁸⁵ Idem

moment d'une grossesse ou pour s'adonner principalement à l'éducation de leurs enfants. Cela a valu pour certaines un divorce.

Tableau 30 : Mobilité nationale dans les entreprises (de 1 à 10+) selon le genre

Sexe	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	N =52	N =74	N = 52	N =33	N =23	N =25	N =9	N = 3	N = 5	N =4
Femme	8%	6%	0%	3%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Homme	92%	95%	100%	97%	100%	100%	100%	100%	100%	0%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Source : *Situation socio-professionnelle de Génie Civil Rapport d'Enquête*, 2016, p. 59

Les ingénieurs passent pour être des personnes qui sont constamment en mouvement, ceci est du au fait qu'ils passent d'une région à une autre ou d'un employeur à un autre car la durée de certains projets étant ponctuels et parfois inférieurs à une année. Le tableau montre que les hommes bougent beaucoup, changent d'entreprises bien plus de fois que les femmes. Seulement 6 % de femmes sur 74 ingénieurs ont changé d'entreprise 2 fois en une année; 3% sur 52 sont déjà à leur 4^e employeur en une année et pour ce qui est du reste on ne retrouve pas les femmes qui passent d'un employeur à un autre plus de 4 fois. Dès la 5^e case, on ne constate que du 0 %. Qu'est ce qui pourrait bien expliquer cet état de fait ? Surement concilier vie familiale et vie professionnelle n'est-il pas aisé pour les femmes ?

Tableau 31: Mobilité dans les 10% régions suivant le genre

Sexe	1-2	3-5	6-8	9-10
	N =32	N =87	N = 83	N = 85
Femme	7%	4%	4%	1%
Homme	94%	97%	96%	99%
Total	100%	100%	100%	100%

Source : *Situation socio-professionnelle de Génie Civil Rapport d'Enquête*, 2016, p. 63

Une femme sur 10 a déjà fait le tour des 10 régions du Cameroun, soit un pourcentage de 1%.

Mme AKONO Murielle mentionne que :

*Lorsque j'étais enceinte de ma fille j'allais toujours au travail jusqu'à sa naissance et ensuite j'allais avec elle. J'ai eu la chance d'avoir une grossesse sans soucis ce qui n'est pas le cas pour toutes les femmes. Certaines ont des grossesses difficiles. Donc ça dépend de la condition physiologique de chacune.*¹⁸⁶

La grossesse pour certaines femmes ingénieures n'est donc pas un frein à leur exercice du métier à condition que celle-ci se passe bien. Selon Olivier LAVICTOIRE, Laure PELUSO, Patrice VIVANT, Christelle VULLIEN,¹⁸⁷ pour remédier au déséquilibre lié au choix de certaines femmes de faire une pause pour l'éducation de leurs enfants ou lorsqu'elles accouchent, il est impératif de modifier le système actuel de récompense et d'évaluation du personnel afin de tenir compte des périodes de congé de maternité des femmes sans les obliger à sacrifier leur carrière. Les femmes peuvent alors paraître pour certains employeurs comme des « agents à risques » (car moins mobiles et moins flexibles en raison d'une possible maternité). Cela peut donc impliquer pour certaines femmes voulant réussir dans des métiers à fortes responsabilités de se soumettre à une organisation de travail fondée sur la compétition entre pairs et l'idée qu'une visibilité à long terme est indispensable pour faire carrière (temps de présence plus important dans l'entreprise, ne pas compter ses heures... : modèle « masculin de management »). Or, de nombreuses femmes cadres doivent composer (et réussissent) avec leur vie de famille et doivent donc déployer plus d'énergie et d'ingéniosité que leurs collègues masculins pour réussir.

Mme AKTOUNBHAI Colette indique qu'il n'est pas évident d'allier vie familiale et professionnelle avec toutes les responsabilités qui sont siennes mais elle s'organise et se fait suppléer en journée par une « nounou » auprès de son enfant. Elle affirme :

*Ma plus grande difficulté c'est lorsque je suis devenue maman, passé les congés de maternité et qu'il fallait revenir au travail. Il fallait faire certaines tâches avant de m'apprêter pour le travail et laisser le bébé à la nounou avant de partir au travail. Ce qui fait que je ne viens pas assez tôt et j'ai eu des remarques des collègues hommes mais je leur ai dit tout de suite que ce ne sera pas indéfiniment car eux ils peuvent tomber malade.*¹⁸⁸

Si les hommes ingénieurs peuvent compter sur leur femme pour la prise en charge de la maison, les femmes, elles, en gardent la responsabilité. Il ne faut donc pas s'étonner des

¹⁸⁶ Idem

¹⁸⁷ *L'égalité professionnelle hommes-femmes : contrainte légale ou facteur de performances ?* Travail réalisé par : Olivier LAVICTOIRE, Laure PELUSO, Patrice VIVANT, Christelle VULLIEN Avec le soutien de Laurent BUTLER, EDF-DEV, p : 31

¹⁸⁸ Entretien du 05/06/2021

résultats d'une étude réalisée au Danemark sur les ingénieurs des deux sexes travaillant dans vingt-cinq entreprises publiques et privées : l'existence d'un déséquilibre entre vie familiale et professionnelle est une des principales sources de stress, particulièrement chez les femmes. Le travail lui-même est en fait moins stressant que la mauvaise conscience qu'infuse le fait de ne pas avoir assez de temps à consacrer à la famille¹⁸⁹.

Devant assumer leurs trois visages (professionnelle, femme et mère), les femmes doivent concilier temps professionnel et temps privé et sont souvent pénalisées par une culture qui persiste sur la valorisation du présentisme qui associe volontiers présence et disponibilité élastique à engagement et performance. Or, ce sont le plus souvent les femmes qui assument les responsabilités domestiques, cette gestion très stricte de leur emploi du temps entrant alors en conflit avec l'organisation de l'entreprise encore majoritairement fondée sur un modèle masculin sans horaires.¹⁹⁰ Cela peut entraîner un mauvais épanouissement professionnel des femmes et conditionne donc leur choix vers des métiers moins responsabilisant qui permettent plus facilement de se libérer pour la vie familiale. Les femmes ne devraient pas avoir à choisir entre deux « sacrifices » : leur vie familiale et leur vie professionnelle.

En Europe, une réforme de partage des congés parentaux va dans le sens de réduire les inégalités pour démontrer que ce ne sont pas forcément les femmes qui doivent s'occuper des enfants.¹⁹¹ Et au-delà, on constate que les femmes même après tant d'effort ne sont pas reconnues leur juste valeur et doivent encore chercher d'elles-mêmes à être valoriser.

3) Déficit de reconnaissance et d'intégration des femmes dans les secteurs dits masculins

Un autre obstacle à souligner concerne le déficit de reconnaissance des femmes et des efforts qu'elles fournissent au-delà. Il y'a aussi le déficit d'image sur qui s'appuyer dans la politique, dans l'économie, dans le monde scientifique... Ces femmes qui réussissent à des postes importants doivent être pour les jeunes filles des exemples à suivre et montrer qu'il est possible de réussir professionnellement en étant une femme.

Une autre résistance importante à la présence des femmes dans le milieu de l'ingénierie se traduit par des entraves à l'intégration des femmes « pionnières » dans des métiers dit «

¹⁸⁹ IDA. The Society of Danish Engineers. *Engineers between Working Life, Family Life and Stress. Primary Findings and Conclusions from the Survey*, Copenhagen, 2003.

¹⁹¹ Axel RICQUIER. *La mixité professionnelle : la pénurie de femmes dans les métiers à connotation technique*, Rapport de Recherche en Gestion et management, 1ère année de Master Management parcours Ressources Humaines, Archive ouverte Hal, 2015, p. 36

masculins ». Ces femmes peuvent alors se retrouver confrontées à des difficultés bien réelles dans l'intégration dans une équipe masculine et subir du harcèlement.

M CHIAGA Claude affirme par exemple :

*« Le problème le plus récurrent est le harcèlement. Certains employeurs considèrent ça comme chose normale d'avoir les filles d'abord dans leurs lits avant de les avoir au bureau. »*¹⁹²

M TCHONANG va dans le même d'ordre d'idée en reconnaissant que : *« Elles sont beaucoup sujettes aux harcèlements et aux réflexions sexistes »*

Il ressort que la femme est perçue comme objet sexuel par certains dans ce milieu, Ces jeunes femmes sont mises à l'épreuve par le collectif et doivent prendre davantage sur elles, résister et lutter pour faire leur place et maintenir leur projet professionnel. D'une manière générale, lors de leurs formations ayant pour but de les conduire vers un métier à connotation « masculine », ces jeunes femmes apparaissent souvent peu ou pas préparées aux différents obstacles qu'elles pourront être amenées à rencontrer au quotidien et à la ténacité dont elles devront faire preuve pour les surmonter.¹⁹³

Dans notre société, comme dans de nombreuses autres, la force des constructions sociales et des stéréotypes de genre est encore très puissante. Les femmes interviewées à ce sujet ont parlé du machisme des hommes, de certains collègues masculins et des techniciens de GC, elles ont également évoqué le fait qu'en tant que femmes, elles sont sous estimées, la confiance n'est pas directement acquise, elles doivent faire leur preuve. Elles sentent bien que c'est à cause des stéréotypes et préjugés qui existent sur les femmes.

Mme Amélie de la Délégation du MINTP affirme par cette citation déjà citée que :

Lorsque j'ai été recrutée ici, j'ai fait trois mois sans descendre sur le terrain, pour que mon chef service me cote un dossier, c'était difficile. Il se dit que peut être tu ne seras pas capable. J'ai compris que c'est parce que je suis une femme et entre temps les collègues masculins recrutés au même moment que moi allaient déjà sur le terrain.

Les idées préconçues ont donc principalement un impact sur l'inégalité professionnelle hommes/femmes et sur l'accès des femmes aux métiers des sciences de l'ingénierie. Ces stéréotypes selon Axel RICQUIER impliquent dans certains cas, des orientations biaisées choisies par défaut pour ne pas « sortir des sentiers battus » ; un manque de reconnaissance et d'intégration des femmes dans les secteurs dits masculins ; une conciliation de vie familiale et

¹⁹² Entretien du 04 Juillet 2021

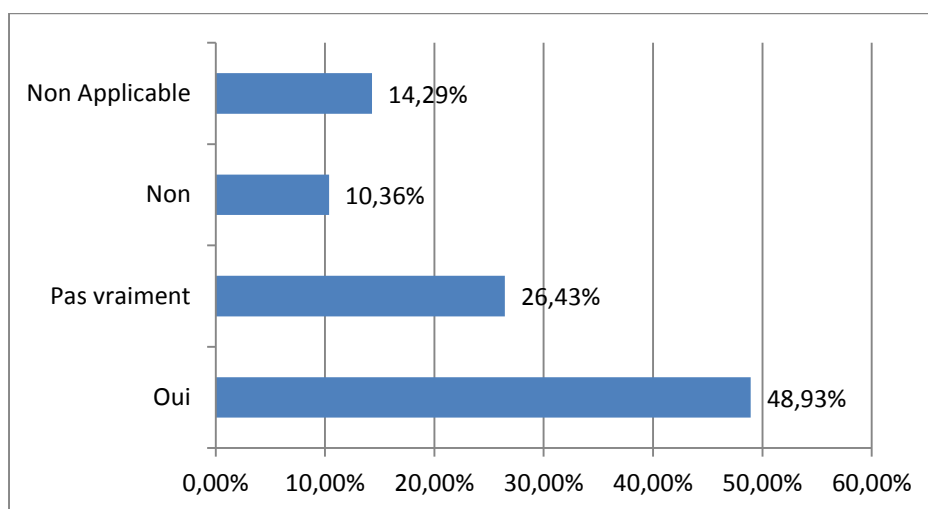
¹⁹³ Axel RICQUIER. *La mixité professionnelle : la pénurie de femmes dans les métiers à connotation technique*, Rapport de Recherche en Gestion et management, 1ère année de Master Management parcours Ressources Humaines, Archive ouverte Hal, 2015, p. 34

professionnelle mal perçue par les employeurs. Ces stéréotypes présupposent l'existence de rôles spécifiquement masculins ou féminins. Certaines fonctions sont alors sensées revenir aux hommes (actions techniques, prises de décisions...) supérieures à celles attribuées aux femmes (éducation des enfants, organisation domestique...). Selon ce même auteur, les stéréotypes pourraient en partie avoir été véhiculés autrefois par la religion car pour beaucoup de clichés stéréotypés de la femme au foyer élevant les enfants, cela correspond à la femme « modèle » selon plusieurs religions¹⁹⁴. Sur le terrain, la mention religion sur le guide d'entretien a été renseignée par la plupart des interviewés mais pas tous. Constat a été fait qu'ils sont en majorité d'appartenance à l'église catholique. A la question de savoir si leur religion a un impact sur les relations au travail et à l'école tous répondaient par la négative. Même si la réponse était négative, la religion (la bible) et ses préceptes soumettent d'office la femme aux rôles subalternes et la place sous l'aile de l'homme.

Au delà, les femmes ingénieurs sont inquiètes en ce qui concerne leur ascension professionnelle, le graphique et le tableau ci-dessous le démontre :

Graphique 7: Possibilité d'évolution professionnelle selon le genre

Selon ce document, la question était celle-ci : Existe-t-il des possibilités d'évolution professionnelle dans l'entreprise pour laquelle vous travaillez actuellement ?



Source : *Situation socio-professionnelle de Génie Civil Rapport d'Enquête*, 2016, p. 66

¹⁹⁴ Axel RICQUIER. *La mixité professionnelle : la pénurie de femmes dans les métiers à connotation technique*, Rapport de Recherche en Gestion et management, 1ère année de Master Management parcours Ressources Humaines, Archive ouverte Hal, 2015, p. 32

Tableau 32: Possibilité d'évolution professionnelle selon le genre

Sexe	Non	Non Applicable	Oui	Pas vraiment
	N = 29	N = 40	N = 137	N =74
Femme	0%	0%	5%	3%
Homme	100%	100%	95%	97%
Total	100%	100%	100%	100%

Source : *Situation socio-professionnelle de Génie Civil Rapport d'Enquête*, 2016, p. 66

3% des femmes sur les 26,43% constituent le tiers du panel ayant répondu qu'ils sont bloquées dans leur envie d'ascension professionnelle. La raison de cet obstacle à leur ascension professionnel n'est pas mentionnée. Il faut croire que c'est l'ensemble des constructions mentionnées dans cette recherche. Mme NTEP GWETH Joséphine mentionne qu'elle ne compte pas seulement exercer dans ce métier jusqu'à la retraite :

« *Mes objectifs à moyen termes seraient de me faire une épargne tout d'abord vu que l'argent que je reçois ne suffit pas pour réaliser mes projets et à long terme ce serait de faire dans l'élevage avoir ma propre entreprise et être indépendante. Cependant je vais garder mon boulot d'ingénieure ici qui demeure ma passion.* »

L'aspect retraite est également pour les femmes ingénieures une source d'inquiétude selon l'étude réalisé par l'ONIGC.

Tableau 33: Opinions des ingénieurs de Génie Civil sur la vie pendant la retraite

Selon le document de l'ONIGC, lorsqu'ils vont à la retraite, les IGC sont près de deux tiers 65% à être plutôt confiants. Cependant, selon ce tableau, les femmes ne sont pas confiantes lorsqu'elles pensent à leur vie pendant la retraite, elles seraient plutôt inquiètes ou alors très inquiètes de la vie pendant la retraite.

Sexe	Confiants	Inquiétude	Très inquiets
	N = 184	N = 89	N = 14
Femme	0%	5%	3%
Homme	100%	95%	97%
Total	100%	100%	100%

Source : *Situation socio-professionnelle de Génie Civil Rapport d'Enquête*, 2016, p. 78

II- DIFFICULTEES RELATIONNELLES

1- Difficultés rencontrées avec les collègues masculins

* Le **sexisme** est la première difficulté relationnelle que les femmes rencontrent avec les collègues masculins. Les plaisanteries et allusions sexuelles sont de fait monnaie courante, par elles, les hommes leur rappellent leur statut de « mâle dominant ». Ainsi, la domination masculine est-elle à peine dans les interactions professionnelles.

Mlle POUOKAM Thérèse 20 ans niveau 3 ENSTP affirme que :« *Sur le terrain, on rencontre des difficultés physiques car nous n'avons pas les mêmes forces que les garçons. Ce qui amène ceux-ci à être machos sur le terrain.* »

Le sexisme vécu par les femmes se traduit également par des remarques, des blagues et attitudes sexistes, des stéréotypes et préjugés liés aux capacités physiques des femmes ou à leur place au travail¹⁹⁵. Outre le harcèlement psychologique et sexuel, le sexisme peut se manifester par des préjugés ou des attitudes des hommes envers les femmes dans le milieu de travail. Ainsi, nombres d'études évoquent l'adaptation nécessaire des femmes à une culture dite « masculine » (BEEMAN, 2011; DUGAS, 2005; DUGRE, 2003; LEGAULT, 2001; ZOLELIO, 2009).

Ce sexisme peut se manifester de différentes façons au travail. Les chercheurs évoquent de multiples manifestations à savoir :

* **Harcèlement psychologique** (incluant le **harcèlement sexuel**) : la sexualisation de l'espace de travail, qui se traduit par des propos à connotation sexuelle, des avances, voire du harcèlement sexuel, est présentée comme inévitable. Le regard érotisant des hommes contraint l'usage que les femmes font de leur corps.¹⁹⁶

M. M. un anonyme de l'ENSTP affirme :

« *Le seul regard différent que je leur porte est l'attirance physique car c'est normal pour un homme d'admirer une femme physiquement.* »

Mlle THUENDEM Samira étudiante niveau 4 ENSTP qui reçoit régulièrement des avances de ses camarades finit par se lasser et préfère rester dans son coin, elle poursuit en ces termes :

¹⁹⁵ Emmanuelle ZOLELIO, (2009) *Des femmes dans un métier d'hommes: l'apprentissage de la chirurgie*, Travail, genre et sociétés, 22 (2), p.117-133.

¹⁹⁶ Yvonne GUICHARD-CLAUDIC, Danièle KERGOAT, « *Le corps aux prises avec l'avancée en mixité. Introduction* », *Cahiers du Genre* 2007/1 (n° 42), p. 5-18. Article disponible sur <http://www.cairn.info/revue-cahiers-du-genre-2007-1-page-5.htm> consulté le 21 Mai 2020 (p.7)

« Avec les garçons ça se passe bien mais très souvent, ils ont des gestes déplacés à notre égard. On communique très bien mais du fait des avances récurrentes, je suis souvent réticente. J'ai eu des avances de certains enseignants en plus des camarades d'où le fait que je préfère parfois prendre mes distances. »

M CHIAGA Claude reconnaît que : *« Le problème le plus récurrent est le harcèlement. Certains employeurs considèrent comme chose normale d'avoir les filles d'abord dans leurs lits avant de les avoir au bureau. »*

*** Préjugés et attitudes sexistes des hommes envers les femmes**

« Je trouve que les femmes sont différentes et pour cela je pense qu'elles rencontreront beaucoup de difficultés à gérer leur vie professionnelle, même si selon moi elles peuvent être facilement recrutées » déclare M. MIMCHE étudiant que nous avons interviewé;

Mlle Olivia, 21 ans niveau 3 à l'ENSTP s'offusque :

« Sur le terrain c'est saoulant qu'on nous fasse remarquer tout le temps que nous sommes des femmes. »

Il ressort que les préjugés et attitudes sexistes entravent la quiétude du travail des femmes ingénieures. Ces dernières doivent faire leurs preuves auprès des hommes qui les jugent pour leur qualité de femmes.

*** Difficulté des femmes à faire reconnaître leur compétence** Yvonne GUICHARD-CLAUDIC et Danièle KERGOAT mentionnent que l'expérience décrite par les femmes compose un ensemble hétérogène où se mêlent les efforts de mise en conformité avec le modèle masculin d'activité (prouver que l'on est aussi compétente que les hommes, devoir faire de façon répétée la preuve de son efficacité), la volonté de ne pas céder sur la « féminité » des apparences, tout en sachant rester à distance des sollicitations sexuelles (savoir 'mettre des barrières'), celles-ci constituant en elles-mêmes une forme de mise à l'épreuve avec laquelle il faut savoir composer.¹⁹⁷

Mlle Delphine mentionnée plus haut indique que : *« Sur le chantier, je ne me suis pas sentie valorisée à ma juste valeur. Les tâches sont plus accordées aux hommes. On vient nous voir difficilement et c'est un peu compliqué. »*

¹⁹⁷Yvonne GUICHARD-CLAUDIC, Danièle KERGOAT, « *Le corps aux prises avec l'avancée en mixité. Introduction* », *Cahiers du Genre* 2007/1 (n° 42), p. 5-18. Article disponible sur <http://www.cairn.info/revue-cahiers-du-genre-2007-1-page-5.htm> consulté le 21 Mai 2020 (p.7-8)

Il ressort de ce propos que la femme ingénieure sur le terrain n'est pas exploitée comme il le faut ou comme elle le souhaiterait. Tout ceci au détriment des hommes à qui la confiance est directement donnée et à qui les tâches sont facilement confiées.

Par ailleurs les femmes ingénieurs estiment que leur travail est monotone et pas innovante. L'enquête de l'ONIGC cité plus haut le démontre.

Tableau 34: Avis sur la perception que les IGC se font de leur activité au quotidien suivant le genre

La question était celle-ci : quelle perception avez-vous de votre activité au quotidien ?

Sexe	Dynamique	Faite de challenges	Innovante	Monotone	Autre (désorganisée)
	N = 88	N = 145	N = 19	N = 34	N = 1
Femme	2%	4%	0%	6%	0%
Homme	98%	96%	100%	94%	100%
Total	100%	100%	100%	100%	100%

Source : *Situation socio-professionnelle de Génie Civil Rapport d'Enquête*, 2016, p. 78

6% de femmes sur un total de 34 estiment que leur activité est monotone ; 0% de femmes sur un total de 19 estiment leur activité innovante donc pas d'innovation contrairement aux hommes qui l'estime innovante à 100% et 2% seulement de femmes le trouve dynamique et 4% estime qu'elle est faite de challenge. Ceci rentre dans les nombreuses difficultés que rencontrent les femmes ingénieures dans l'exercice de leur fonction.

2- Les difficultés intrinsèques

Au-delà des difficultés sus-mentionnées, il existe celles liées aux femmes elles-mêmes. L'anonyme ingénieure interviewée à la Délégation du MINTP a évoqué que les femmes sont des louves pour elles-mêmes.

Dans un milieu fortement masculinisé comme celui-ci, je m'attendais à ce que nous soyons solidaires entre femmes mais c'est le contraire. Les femmes sont des louves pour elles-mêmes. Je mets ça sous le compte du fait que les femmes qui ici cherchent à faire la concurrence ne sont pas sûres d'elles et de leur compétence¹⁹⁸.

¹⁹⁸ Entretien du 15 Juin 2021

Ceci laisse à penser que les femmes ont peu confiance en elles et alors se lancent dans des batailles entre elles.

Ayant naturellement intériorisé les normes sociales leur laissant les rôles subalternes en entreprise, leur soit disant « premier rôle » étant avant tout domestique, les femmes s'auto-censurent dans le choix de leur métier et dans leurs souhaits d'évolution de carrière. Leur premier réflexe est la crainte de ne pouvoir assumer des responsabilités habituellement dévolues aux hommes. Ceci d'autant plus que le pouvoir hiérarchique est encore majoritairement masculin et que les promotions ne sont pas encore spontanément accordées aux femmes, à compétences égales.

Bien que parlant de l'entrepreneuriat, BRUSH et GATEWOOD (2008) ont évoqué qu'« *A côté de ces obstacles, qu'on qualifierait d'exogènes parce que liés à l'environnement des affaires, il est essentiel de souligner ceux qui sont liés à la personnalité même de la femme entrepreneur*¹⁹⁹ ».

Ils en évoquent un certain nombre tels que le manque de confiance en soi, le manque de détermination, le peu d'ambition qui caractérise certaines femmes et surtout le fait de se résigner et d'annihiler ainsi leur potentiel à pouvoir exceller dans l'entrepreneuriat. Or, les mêmes auteurs BRUSH et GATEWOOD soutiennent qu'elles devraient plutôt surpasser ces obstacles en s'affirmant par leur créativité, leur esprit d'initiative, bref, leur volonté de voir les choses changer positivement. Les réticences ou l'incapacité à décider d'elles même constituent autant de problèmes qui freinent également l'accès des femmes dans le GC. Dès lors celles-ci développent des stratégies qui leur sont propres pour s'en sortir.

¹⁹⁹Candida BRUSH et Elizabeth GATEWOOD, *Women growing businesses: clearing the hurdles*, Business Horizons (51), 2008, p. 175-179 du site web <https://www.researchgate.net/publication> consulté le 02/11/2021.

CHAPITRE VI : STRATEGIES D'ADAPTATION DEVELOPPEES PAR LES FEMMES INGENIEURES

Au-delà des difficultés que rencontrent les femmes ingénieures, elles ne se laissent pas abattre et développent des stratégies pour se faire accepter dans le milieu du GC. Ceci va de la passion qu'elles ont pour le métier qu'elles ont décidé d'exercer aux différentes femmes qui dans le monde sont une réelle source d'inspiration pour elles.

I- AVANTAGES EN TERMES DE SAVOIRS, SAVOIR ETRE ET SAVOIR FAIRE : PASSION, PERFORMANCE, COMPETENCE, EMOTIVITE, NATUREL

Les femmes ingénieures et les étudiantes rencontrées comptent toutes sur leur passion du métier pour pouvoir braver toutes les embûches qu'elles rencontreront sur le terrain. Au-delà elles savent aussi compter sur leur performance, leur compétence une fois qu'on leur accorde une chance et en tant que femme, elles pensent avoir certaines capacités managériales que les hommes n'ont pas. Elles ont décidé d'en faire des forces car tant qu'elles seront performantes et compétentes. Elles peuvent braver tout obstacle sur leur chemin.

1) Intelligence émotionnelle et passion du métier comme stratégies développées par les femmes en situations professionnelles

Les femmes du GC aiment leur métier et utilisent cet amour et leur émotion dans l'exercice de leur fonction en entreprise comme dans la fonction publique.

L'anonyme du niveau 4 à l'ENSTP affirme : « *J'ai choisi le GC par amour pour la construction routière, afin de relever les challenges qui empêchent le développement du pays.* ²⁰⁰ »

Mlle MEDOM SIMO Bernadette Irma 21 ans niveau 4 ENSTP affirme : « *Je laisse ma volonté d'exceller dans le domaine du GC pour surpasser mes peurs et mon leitmotiv est FEAR : Face Everything and Rise (faire face à tout et se surpasser).* ²⁰¹ »

²⁰⁰ Entretien du 23 Mars 2021 à l'ENSTP

²⁰¹ Entretien du 23 Mars 2021 à l'ENSTP

Mlle ZEMO Nadine 21 ans du génie civil ENSTP niveau 4, s'exprime ainsi « *Par passion, j'arrive à surmonter les difficultés en m'adaptant et en travaillant durement. J'encourage les jeunes filles qui hésitent à s'inscrire et à le faire*²⁰²»

Mme AKONO Murielle, parlant de son enthousiasme quant à son travail et donnant certains conseils aux filles qui veulent faire dans le GC soutient :

*Aux jeunes filles, on ne s'essaie pas dans ce métier, on le fait par amour, pour aider car nous apportons des infrastructures qui apportent le développement. Avec la route, on peut déjà se rendre aisément à l'hôpital ou ailleurs facilement. Les activités se développent rapidement. Ça doit être une vocation car c'est être au service des autres et j'aime être au service des autres. C'est vrai qu'en aimant ce métier, on délaisse beaucoup de chose. Il est mieux de trouver son compagnon dans le même métier car il comprendra mieux votre travail car l'exerçant lui-même.*²⁰³

L'intelligence émotionnelle est la vision positive du côté émotionnel qui se dégage d'une personnalité, or dans ce domaine les femmes ont développé une aptitude particulière. Plus sensibles que les hommes et plus intuitives, elles sont souvent pénalisées dans un monde masculin où on ne fait pas place aux sentiments. C'est du moins ainsi que les femmes perçoivent ce trait de personnalité en entreprise. A ce sujet, nous remarquons le pendant négatif où certaines femmes, pour se fondre dans les entreprises et les valeurs « masculines », ont refoulé leurs émotions et durci leur management²⁰⁴.

Ainsi, l'intelligence émotionnelle est un atout pour l'entreprise, les femmes savent mieux détecter et analyser les sentiments que les hommes, ces derniers ayant laissé de côté ce pan de leur personnalité (car on apprend aux petits garçons à ne pas montrer leurs émotions).

Cette compréhension de l'autre, cette empathie, cette qualité d'écoute permettent aux femmes de laisser émerger leur intuition situationnelle ou personnelle.

Cette compréhension des situations qui ont tendance à se complexifier est un atout :

- dans l'analyse de projets transversaux,
- dans le management des équipes,
- dans la relation client.²⁰⁵

²⁰² Entretien du 23 Mars 2021 à l'ENSTP

²⁰³ Entretien du 15 Juin 2021 à la délégation du MINTP

2) Compétences et performance comme moyens et stratégies développées par les femmes du GC

Le développement de la compétence remplace en quelque sorte pour les femmes que nous avons rencontrées la promotion. Cela représente un équivalent à dans la course au pouvoir. Cette compétence est un gage de crédibilité, car plus que les hommes, elles doivent prouver de quoi elles sont capables. C'est aussi un signe d'engagement fort envers leur entreprise ou le ministère qui les emploie en termes d'investissement. Aussi, les femmes qui se sentent écartées des postes de direction, se spécialisent dans des rôles d'expertise. Ces compétences pointues sont utiles pour les entreprises sur un marché concurrentiel ainsi les femmes restent très vigilantes quant à leur « valeur » sur le marché du travail.

Concernant les attitudes et aptitudes des femmes plusieurs hommes se sont prononcés en faveur des qualités des étudiantes et femmes ingénieures du GC.

M. TCHOUSSE Jean Jacques, Directeur des opérations au bureau d'étude technique BET Pyramides internes ayant une ancienneté dans le métier de 15 ans affirme :

« Des collègues femmes que j'ai eu au cours de ma carrière, j'ai constaté qu'elles sont plus concentrées par rapport aux hommes qui sont quelques peu disparates.²⁰⁶ »

M. MINKOULOU MINKOULOU Bienvenu 23 ans niveau 4 ENSTP parlant des femmes affirme que :

« Je trouve qu'elles sont matures et ont un sens plus prononcé de la gestion, de la curiosité et de la responsabilité que les hommes. Leurs points forts c'est l'esthétique qu'elles mettent dans le travail qu'elles font. Les difficultés qu'elles rencontrent les poussent très souvent à la différence de nous hommes à participer massivement aux conférences où des conseils leur sont prodigués.²⁰⁷ »

Pour M. MEKOUENG NOGHEN Achille 32 ans, niveau 4 ENSTP

« Elles offrent les mêmes performances et ont la même compréhension que les hommes ont de la filière. Dans l'apprentissage les femmes sont humbles et le domaine du GC étant délicat, elles ne bénéficient dans la formation d'aucun avantage, ce qui prône c'est la compétence et elles le prouvent si bien qu'on peut compter sur elles.²⁰⁸ »

²⁰⁶ Entretien du 09 Juin 2021 passé au Bureau d'étude technique PYRAMIDES INTERNES

²⁰⁷ Entretien du 23 Mars 2021 à l'ENSTP

²⁰⁸ Idem

M. M un anonyme de l'ENSTP Niveau 3 pense que : « *Je trouve que les femmes sont très travailleuses et n'ont pas de problème d'infériorité. Selon moi, les femmes ont des qualités de leadership. Les femmes ici trouvent le soutien auprès de l'association de l'école, l'AENSTP.*²⁰⁹ »

A travers ces différents propos, il ressort que les hommes reconnaissent aux femmes des compétences et performances au même titre que les hommes. Ils leur reconnaissent leur dévouement au travail et leur qualité de leadership. Certains trouvent même que les femmes sont plus concentrées dans l'exercice de leur travail et apportent une touche esthétique à ce qu'elles font.

José ALLOUCHE et Patrice LAROCHE ²¹⁰ proposent dans leur étude une spirale composée d'emboîtements successifs de différentes facettes de la performance de l'entreprise. Etymologiquement, le terme performance vient de l'ancien français qui veut dire « parformer » qui au XIII^e siècle, signifiait « accomplir, exécuter » (Petit Robert), au XV^e siècle il apparaît en anglais avec *to perform* dont vient le mot *performance*, il signifie à la fois l'accomplissement d'un processus, d'une tâche avec les résultats qui en découlent et le succès que l'on peut y attribuer.

Au sens strict du terme, une performance est un résultat chiffré dans une perspective de classement, par rapport à soi ou aux autres. L'appréciation de la performance se construit donc au regard d'un référentiel, d'une échelle de mesure. La notion comprend également l'idée de la victoire acquise, donc d'un exploit ou d'une réussite remarquable, d'où le lien entre performance (invisible car combinaison de divers. La notion de performance a donc une capacité à absorber plusieurs traductions : économiques (compétitivité), financière (rentabilité), juridique (solvabilité), organisationnelle (efficience) La performance ne peut aussi se décrire simplement à partir d'une mesure comparative entre les valeurs des entrées et celle des sorties.

3- Gestion du temps utile à l'organisation de l'entreprise par les femmes du GC

En ce qui concerne les femmes ingénieures interviewées, la gestion du temps au travail est importante pour elles surtout pour celles qui sont déjà mariées. Elles ont confié que du fait des responsabilités familiales qui pèsent sur elles, elles se doivent de bien s'organiser afin de rendre un bon rendement au travail ; alors elles s'organisent en conséquence.

²⁰⁹ Entretien du 23 Mars 2021

²¹⁰ José ALLOUCHE, Patrice LAROCHE, *Responsabilité sociale et performance financière des entreprises : une synthèse de la littérature*, Nancy, Archive Ouverte HAL, 2003, p. 7

Mme AKONO de la délégation du MINTP affirme que : « *J'ai un emploi de temps surchargée alors je m'organise en faisant un plan des tâches à effectuer à la maison et au travail. Ainsi au travail je m'organise par tâches à effectuer jusqu'ici je m'en sors très bien comme ça.*²¹¹ »

Pour Mme NTEP GWETH Joséphine elle, indique que : « *Ici il y'a des jours où on ne fait rien mais d'autres jours où le travail abonde, je m'organise par élimination, je n'entame un travail que si j'ai fini l'autre. Ce qui rend mon temps utile et mon TAF assez ordonné.*²¹² »

La gestion des temps n'est pas appréhendée de la même manière par les femmes et par les hommes. Les femmes interviewées sont multitâches et allient plusieurs responsabilités à la fois. Olivier LAVICTOIRE, Laure PELUSO, Patrice VIVANT, Christelle VULLIEN et Laurent BUTLER indiquent que les hommes sont unidimensionnels et s'investissent complètement dans la sphère professionnelle. Le temps pour ces derniers, est monolithique alors qu'il devient pluriel pour les femmes qui doivent gérer différents temps de vie. Cette gestion des temps différenciés a des impacts sur l'organisation du travail en entreprise « *sur le respect des temps de vie* »²¹³

En effet, Dominique MEDA²¹⁴ fait remarquer le besoin croissant pour les femmes de mener de front leur carrière et leur vie privée, de tout vouloir et de ne plus avoir à choisir entre l'une ou l'autre, mais de concilier tous leurs centres d'intérêt avec leur profession. La première attente pour les femmes à l'égard d'un travail est précisément qu'il n'envahisse pas la vie privée, l'expérience en entreprise étant loin d'être le pivot à partir duquel s'organise leur existence.

Cette prise en charge des responsabilités familiales permet aussi aux femmes de se nourrir de leur vie familiale où elles y développent des capacités de gestionnaire qui serviront à l'entreprise. Selon MEDA, Cette volonté de respecter ces différents temps de vie de leurs familles, mais aussi de leurs équipes en entreprise, les obligent à mettre en œuvre un mode d'organisation du travail particulièrement performant.

- *la capacité à être polyvalente :*

²¹¹ Entretien du 15/06/2021

²¹² Entretien du 09/06/2021

²¹³ Olivier LAVICTOIRE, Laure PELUSO, Patrice VIVANT, Christelle VULLIEN *Avec le soutien de Laurent BUTLER, L'égalité professionnelle hommes-femmes : contrainte légale ou facteur de performances ?* MBA Management des Ressources Humaines, EDF-DEV Promotion 2004-2005.

²¹⁴ Dominique MEDA « *Le temps des femmes : pour un nouveau partage des rôles* », Paris, Editions Flammarion, 2002

²¹⁵ Ibid.

Les femmes ont développé une capacité de gestion multidirectionnelle répondant à la nécessité de gérer des tâches (et des temps) différentes avec des responsabilités multiples, professionnelles, familiales, personnelles, etc....

- *la conduite de réunion :*

Pour ne pas gaspiller ce temps si précieux, les femmes encadrent les horaires de travail de façon rigoureuse. Les femmes sont donc à priori plus efficaces que les hommes pour le pilotage des réunions puisqu'elles surveillent les « grignoteurs de temps » qui les amèneraient à déborder sur leur vie familiale, elles dénoncent les réunions mal préparées et inutiles, tôt le matin ou tard le soir. Une gestion plus aiguë de leurs contraintes par les femmes est un plus pour l'entreprise, car elle conduit à mieux préparer les réunions, à anticiper davantage, l'entreprise tire ainsi avantage du fait de « l'expertise » féminine en matière de gestion du temps et d'anticipation²¹⁵

II- PROFIL DES FEMMES INSPIRANTES COMME STRATEGIE DEVELOPPEE PAR LES FEMMES

A cause de l'appréhension et le sentiment de la nécessité de se faire une place, Les femmes du GC doivent 'oser' et apprendre à faire face à des collègues masculins qui réassurent leur emprise sur l'espace de travail par de multiples moyens. Afin de ne pas baisser les bras l'une des stratégies qu'usent les femmes du GC rencontrées pour s'en sortir est de s'inspirer des femmes qu'elles considèrent comme des modèles, des mentors.

Les femmes qui ont réussi font parties des modèles qui motivent les autres à tenir dans le métier du GC. Ces dernières s'en inspirent avec pour ambition de devenir comme elles ou plus qu'elles. Il est question de déconstruire les préjugés qui entourent la présence des femmes dans les métiers de l'ingénierie. La présence de ces femmes participent ainsi de la déconstruction des construits sociaux afin de sortir les femmes de la perspective de marginalisation.

A cet effet, les femmes interrogées ont mentionné des femmes de tout horizon qui sont des scientifiques reconnues et spécialement des camerounaises ou africaines telles que :

- La congolaise Francine NTOUMI qui a été la première femme africaine à recevoir le prix Georg-Forester qui distingue les chercheurs pour les travaux menés dans leur pays d'origine, elle est également le premier chercheur du Congo à publier dans la célèbre revue américaine Science.
- La Développeuse camerounaise Danielle AKINI celle qui se bagarre depuis son enfance pour étudier et s'imposer dans le secteur très masculin de l'informatique.

²¹⁵ Ibid.

- La camerounaise Arielle KITIO TSAMO, de 27 ans et fondatrice de la start-up Cameroon Youth School Tech Incubator (Caysti). Elle travaille avec les enfants et les étudiants de la filière informatique de l'université de Yaoundé I.
- La camerounaise Bih Janet SHUFOR FOFANG, fondatrice de la Tassah Academy, Ingénieure électrique camerounaise, elle crée la Tassah Academy à Yaoundé en 2009, une école de code qui enseigne les bases de l'intelligence artificielle en priorité à des jeunes filles.
- La camerounaise Reine Dominique NTONE SIKE, Ingénieure des systèmes, elle a intégré la filière ingénierie aérospatiale, sortie depuis 2018, elle travaille désormais à la NASA (National Aeronautics and Space Administration), l'agence fédérale responsable de la majeure partie du programme spatial civil des Etats-Unis.

Il est important pour ces jeunes étudiantes du GC qui majoritairement se sont confiées sur ces modèles de prendre exemple sur des africaines ou des camerounaises qui ont su se frayer un chemin dans le monde « dit masculin » cela leur permet de savoir que tout est possible même lorsqu'on est une femme.

CONCLUSION GENERALE

Les progrès de la science et de la technologie ont un impact constant sur la vie quotidienne et recèlent un grand potentiel d'amélioration de la vie et des moyens d'existence des habitants des pays développés mais surtout des pays en développement comme le nôtre. Etant donné que le monde compte plus d'un milliard de personnes qui vivent dans la pauvreté, dont la plupart sont des femmes et des enfants, le rôle des STIM est aujourd'hui vital pour l'amélioration de la qualité de la vie et de la situation socio-économique et environnementale de tous les pays. Il est essentiel d'accroître la participation, la contribution et l'accès des femmes aux STIM pour réduire la pauvreté, créer des possibilités d'emploi et accroître la productivité industrielle et agricole. Les STIM peuvent offrir des sources d'énergie propres et renouvelables, et améliorer la santé et l'éducation. A cet effet notre sujet de recherche *Rapports de genre et métiers de l'ingénierie au Cameroun : le cas du génie civil* s'est appesantit sur le vécu de quelques femmes ingénieurs et étudiantes de ce secteur, sur le ressenti de quelques hommes ingénieurs et des étudiants du GC. Les métiers du GC restent dans la pensée populaire réservés aux hommes, les femmes devant assumer l'éducation des enfants, conditionnant ainsi certaines décisions de femmes (autocensure) et comportements sexistes d'hommes, dans notre société dite « développée ».

Dans le cadre de ce travail de recherche, nous avons tenté de répondre à une problématique d'actualité qui est la suivante : Malgré l'égalité tant prônée et promue par l'ONU, ONU Femmes, l'UNESCO, les institutions, les lois, les Etats, les ONG, l'accès des femmes à certains emplois reste encore source d'inquiétude, de discrimination, d'inégalité et d'iniquité où s'expriment patriarcat et sexisme. Malgré de plus en plus d'efforts des pouvoirs publics et certaines entreprises, en termes de mixité des emplois, pourquoi certaines branches d'activités, certains métiers ou formations restent-ils si fortement sexués.

L'objectif de cette recherche était de montrer que les constructions sociales, les facteurs biologiques se conjuguent pour expliquer la faible représentativité des femmes dans le métier de l'ingénierie du Génie Civil et de déterminer les difficultés rencontrées par les ingénieures du Génie Civil au Cameroun dans l'exercice de leur fonction ainsi que les stratégies développées par celles-ci. Aussi a-t-il entraîné la question principale de recherche suivante : Quels rapports existent entre la structuration des rapports de genre et la représentativité des femmes dans le métier de l'ingénierie du génie civil ? Quels rapports existent entre la structuration des rapports de genre et la représentativité des femmes dans le métier de l'ingénierie du génie civil ? Quels rapports existent entre la structuration des rapports de genre et la représentativité des femmes dans le métier de l'ingénierie du génie civil ?

Cette interrogation principale a donné naissance à trois questions secondaires qui, à leur tour, ont produit trois hypothèses auxquelles notre collecte de données sur le terrain a permis de confirmer. Afin de mieux répondre à cette question, nous l'avons complétée avec des questions secondaires formulées comme suit :

QS1 : Quels facteurs permettent de rendre compte du choix professionnel des femmes et des hommes vers les métiers de l'ingénierie du Génie Civil?

QS2 : Quelles sont les difficultés rencontrées par les femmes dans le milieu professionnel de l'ingénierie du Génie Civil au Cameroun?

QS3 : Quelles sont les stratégies développées par les femmes ingénieures pour contourner les obstacles rencontrés dans l'exercice de leur fonction ?

A la suite nous avons également formulé des hypothèses, dont une principale et trois secondaires. La principale postule que Les constructions sociales et « les facteurs biologiques » se conjuguent pour expliquer les inégalités et la faible représentativité des femmes dans le milieu de l'emploi notamment celui de l'ingénierie du Génie Civil. Quant aux hypothèses secondaires elles font état de ce que :

- Les stéréotypes et préjugés sexistes, les constructions sociales sont à la base des différences observées dans l'orientation professionnelle des hommes et des femmes dans le secteur de l'ingénierie du Génie Civil au Cameroun.
- Les femmes dans le milieu professionnel de l'ingénierie du Génie Civil au Cameroun rencontrent un ensemble varié de difficultés spécifiques.
- Les femmes Ingénieures du Génie Civil au Cameroun développent des compétences et des stratégies supplémentaires pour s'en sortir dans ce secteur hautement masculinisé.

Pour réaliser ce travail, une revue de littérature a tout d'abord permis de faire un état des lieux de certaines études qui se sont attardées sur la présence des femmes dans les milieux dits d'hommes. Les analyses ont été faites grâce aux théories et méthodes de collecte de données mises en œuvre. L'analyse stratégique de CROZIER et FRIEDBERG ainsi que l'Ethnométhodologie ont constitué les théories sur lesquelles s'est appuyée cette recherche. Au niveau de la collecte de données, nous avons opté pour les entretiens, soit une analyse qualitative.

A la première question de savoir : Quels facteurs permettent de rendre compte du choix professionnel des femmes et des hommes vers les métiers de l'ingénierie du Génie Civil? Il s'est avéré que plusieurs facteurs entrent dans la motivation des femmes à vouloir exercer le métier de GC. Les femmes font ce métier par passion, amour mais aussi pour le confort financier qu'il représente, cependant elles doivent se heurter aux facteurs sociaux et sexistes qui entravent leurs entrées massives dans cette filière.

La deuxième question était celle de savoir : Quelles sont les difficultés rencontrées par les femmes dans le milieu professionnel de l'ingénierie du Génie Civil au Cameroun? Cette question a permis à travers les entretiens et observations de ressortir les obstacles auxquelles les femmes du GC. Elles ont noté le côté machiste des hommes, des techniciens du GC, le manque de confiance qu'on leur octroie au début de leur recrutement alors qu'elles se sentent capables, les préjugés sexistes qui existent sur les métiers que doivent « normalement » exercer les femmes et au-delà pour celles qui sont dans un foyer, les difficultés à concilier vie de famille et vie professionnelle.

A la troisième et dernière question de savoir : Quelles sont les stratégies développées par les femmes ingénieures pour contourner les obstacles rencontrés dans l'exercice de leur fonction ? Les résultats ont permis de constater que les femmes usent de leur passion ou amour du métier pour transcender les difficultés qu'elles rencontrent au quotidien. De plus, de par leur atout à pouvoir gérer plusieurs tâches à la fois et à utiliser utilement leur temps, elles en font une force au travail. Finalement les femmes du GC s'inspirent de figures de femmes scientifiques africaines ou camerounaises qui ont su braver les barrières et s'inscrire comme des exemples pour les autres femmes.

En somme, les trois hypothèses secondaires ont été confirmées sur la base des entretiens effectués sur le terrain et les observations faites.

Finalement l'intérêt porté à ce thème de recherche a permis de découvrir d'autres obstacles mentionnés par les femmes qui ne sont dûs qu'aux autres femmes.

Au début du présent travail, des objectifs étaient visés et qui ont été atteints. Nous avons donc dans un premier temps fait un état de lieu de la présence des femmes dans les métiers de l'ingénierie dans le monde en général et en Afrique particulièrement. Ensuite au niveau du Cameroun nous avons également fait état des lieux de leur présence dans les filières scientifiques et techniques dans le secondaire, dans les universités, écoles de formation et

ensuite leurs présences dans les métiers de l'ingénierie et du Génie Civil. Des constats de ségrégation éducative ont pu être faits entraînant pour une grande partie une ségrégation professionnelle.

Secondairement, Il ressort principalement que les freins majeurs à la progression de la mixité demeurent : les stéréotypes de genre, aussi avons-nous recensé les facteurs sociaux et biologiques qui en constituent les obstacles. Cela nous a également permis d'identifier d'autres obstacles au développement de la mixité tels que les facteurs de droit, les obstacles intrinsèques à savoir les femmes « elles-mêmes » et les solides barrières qui ne permettent pas toujours aux femmes de concilier vie privée et vie professionnelle, ainsi qu'un manque de reconnaissance de l'aspect bénéfique que peut représenter une femme dans une équipe masculine.

Au-delà, certaines initiatives sont encourageantes puisque, nous avons aussi pu nous rendre compte qu'il y a une réelle volonté de la part des pouvoirs publics, des écoles de formation, de la société civile et de certaines entreprises à améliorer la présence des femmes dans les milieux professionnels dits masculins et aussi à combattre la pénurie de femmes dans ces métiers traditionnellement masculins. A cet effet les femmes développent des stratégies pour s'en sortir en s'inspirant de modèles et afin d'inspirer à leur tour les jeunes filles qui hésitent encore à s'inscrire dans les filières STIM.

En complément de ce travail de recherche, une enquête de terrain a été réalisée auprès des femmes concernées et impliquées par cette question de leurs présences dans le GC mais aussi auprès des hommes. Pour ce faire, sept guides d'entretien différents ont été élaborés, nous nous sommes déplacées auprès de ces différentes personnes qui constituaient notre échantillon afin de recueillir les informations qui nous étaient utiles pour mener à bien notre recherche. Au final, 58 personnes ont pu être interrogées dont 06 femmes ingénieures du GC, et 05 hommes ingénieurs de GC (chacun avec une ancienneté au travail différent) ; 02 techniciens de GC (manœuvre) ; 38 étudiants en formation à l'ENSTP et à l'ENSPY dont 24 étudiantes et 14 étudiants ; 03 cadres administratifs dont 02 chefs de départements de GC (de l'ENSTP et de l'ENSPY), un Chef de Discipline de l'ENSTP et 04 personnes lambda. Les femmes et les hommes de différentes catégories, que ce soit les ingénieurs, les étudiants en formation dans les écoles de l'ENSTP et de l'ENSPY, le personnel administratif des écoles de formation, les techniciens du GC interrogés se sont confiés et ont donné leurs points de vue sur la problématique. Aussi ils ont répondu à un certain nombre de questions orientées en fonction de leurs statuts. Ainsi les questions du soutien de l'entourage et du combat des stéréotypes et des

préjugées ont pu ressortir parmi de nombreuses idées. C'est justement la force et l'imprégnation de ces stéréotypes de genre et de ces préjugés qui ressortent principalement de ces entretiens et de ce travail de recherche en général. Par ailleurs, les entretiens qui ont servi de base à ce mémoire sont toutefois la preuve de la réussite de certaines femmes à intégrer et à évoluer dans des environnements masculins et particulièrement le milieu du GC. Cela peut être révélateur de certaines qualités dont disposent les femmes que sont l'organisation, la force de caractère, la volonté et l'ingéniosité. Autant de qualités dont il serait dommage de se passer en entreprise ou dans le public.

Si les femmes ont osé choisir des spécialités autres que les métiers dits du « care », dans la pratique elles restent cantonnées à certains lieux, à des activités bien précises, enfin à certains niveaux de l'échelle hiérarchique. A cet effet, Emmanuelle ZOLESIO (2009), indique que l'ordre du genre traverse le métier d'ingénieur dans toute sa diversité et crée des classifications et des hiérarchies au niveau de la connaissance elle-même et dans la sphère de travail en attribuant aux activités, aux fonctions, aux positions hiérarchiques une coloration plus ou moins masculine qui fait varier leur degré de valorisation. C'est ainsi que la configuration des rapports entre les sexes, à l'intérieur de ce groupe professionnel, est en train de changer dans un sens favorable aux femmes, même si la division sexuelle du travail se reproduit au sein de chaque nouvelle niche qui s'ouvre dans les différentes branches de cette profession.

Au début de ce travail de recherche, nous nous sommes fixées des objectifs que nous pensons avoir atteint, mais nous avons connu d'énormes difficultés. En réalité, son contenu aurait été mieux enrichi si nous avions eu accès à d'amples informations. Parmi les difficultés rencontrées, nous pouvons citer de manière globale deux (02) :

Tout d'abord, il y a le comportement réticent et réfractaire de certaines personnes ressources appartenant aux associations des anciens élèves que nous avons contacté par le biais de la présidente des étudiants de l'ENSPY, Mlle NKE ; mais aussi à l'ONGIC, où nous avons effectué plusieurs déplacements munis de notre attestation de recherche et d'une lettre administrative pour pouvoir rencontrer au moins une femme inscrite à cet ordre en vain. Après moult tentatives vaines de rencontrer ces femmes ingénieures à qui nous avons bien exposé le but de notre étude, nous avons opté pour la délégation du MINTP, pour les sociétés BET Pyramides, ECTA BTP et pour la société RAZEL, et c'est là que nous avons pu interroger la majeure partie de notre échantillon femme.

Secondairement, il y a l'accès à la documentation. Les bibliothèques de l'université de Yaoundé I à l'instar du « CERCLE » et de la bibliothèque centrale et celle secondaire où sont

stockés les anciens mémoires et thèse de la FALSH ne disposent pas d'écrits sur la question de l'ingénierie. A l'ONGIC où nous voulions également les données sur les femmes inscrites à l'ordre, il nous a été fourni un document datant de 6 ans. Nous ne pouvons ne pas mentionner qu'en dépit de tout, l'accès à l'information est resté limité parce que nous ne disposions pas suffisamment de moyens financiers, pour entrer en possession de certaines sources de documentation.

Eu égard de ce qui précède, il serait judicieux que les mentalités changent, que la société civil, l'Etat, l'ONU, les ONG mettent davantage l'accent sur les métiers techniques car c'est par eux que passera le changement et le développement industriel, technologique de l'Afrique. Avant de boucler cette étude, nous pouvons dire à la lumière de ce qui a été dit plus haut que, notre thème porté sur les **Rapports de genre et métiers de l'ingénierie : cas de l'ingénierie du génie civil** peut inspirer bien d'autres travaux de recherche.

Il reste d'apporter une réponse à la question de savoir quels sont les voies et mécanismes que les institutions sus-citées mettent en place pour favoriser l'intégration massive des femmes dans les STIM. A cet effet, nous nous soumettons dans le cadre de la section suivante qui a pour ambition de mettre en relief les leviers à actionner, les procédures à mettre en œuvre par divers acteurs pour accentuer et favoriser la présence des femmes dans les métiers STIM ainsi que leurs contributions dans les dites filières. C'est le lieu d'indiquer les recommandations issues de ce travail. Tant que les politiques employées pour maximiser la présence des femmes dans les métiers d'ingénierie ne sont pas réévaluées et étudiées à la base du noyau familial, les investissements, voies et mécanismes seront vains. Dans la mesure où traditionnellement, culturellement et socialement parlant la place par excellence des femmes reste le foyer.

RECOMMANDATIONS

Les présentes recommandations sont dirigées notamment vers :

- Le Gouvernement camerounais
- L'UNESCO et les ONG
- Les populations femmes et hommes
- Les médias
- Les écoles de formations
- Les entreprises

Certaines ont été notées lors des entretiens que nous avons passé, la question de savoir « Qu'attendez-vous de la société civile, de l'Etat camerounais en ce qui concerne la représentativité des femmes dans les STIM (Sciences, Technologies, Ingénierie et Mathématiques) ? était adressée aux étudiantes et aux femmes ingénieures afin de mieux cerner leur revendication en tant que femmes exerçant dans ce métier. Nous ajouterons à cela nos propres recommandations.

- **Recommandations globale des étudiantes et femmes ingénieures auprès de l'Etat camerounais et de la société civile :**
 - Qu'il mette sur pied des structures où les femmes scientifiques seront valablement galvanisées et encadrées ;
 - Qu'il mette en place des mécanismes de sensibilisation des populations, le monde évoluant, les mentalités le devraient aussi ;
 - Que les sociétés encouragent les femmes en offrant des primes à celles qui s'intéressent aux STIM ;
 - Prendre des mesures contraignantes pour assurer le recrutement des femmes dans les entreprises (une condition d'attribution des marchés et surtout évaluer leur présence effective) ;
 - Primer les femmes du domaine du GC et surtout mettre sur pied une structure qui pourra défendre les droits des femmes contre les abus dans les entreprises ;
 - Sensibiliser les entreprises à faire davantage confiance aux femmes.

❖ **Au gouvernement camerounais**

R1 : Que le gouvernement offre, dans le cadre de la formation des enseignants du primaire, des cours sur les rapports sociaux de sexe dans une perspective d'égalité entre les femmes et les hommes, et sur l'influence des stéréotypes dans les rapports humains.

R2 : Le gouvernement doit assumer un leadership en matière d'égalité et être un exemple pour la société. Pour ce faire, il serait souhaitable qu'il nomme les inégalités, qu'il intervienne lors de propos publics sexistes diffusés dans les médias, les réseaux sociaux et qu'il démontre les répercussions de ces gestes dans des campagnes de sensibilisation visant le grand public.

R3 : Que le gouvernement mène une campagne promotionnelle visant le grand public afin de le sensibiliser aux rapports sociaux de sexe, aux stéréotypes et aux répercussions qu'ils ont sur les rapports entre les femmes et les hommes, entre les filles et les garçons.

R4 : Que le gouvernement continue à informer les femmes, notamment les jeunes filles, de la diversité de choix de carrière car cela s'avère très pertinent et, pour ce faire, le personnel scolaire, particulièrement celui en orientation, doit être sensibilisé aux conséquences des stéréotypes afin que la diversité des emplois soit proposée et présentée de façon non stéréotypée, aux filles comme aux garçons. Aussi, des projets, des concours visant à encourager les filles à intégrer les STIM doivent être mis en place car ils sont de bons moyens pour illustrer les réelles possibilités de carrière.

R5 : Que le gouvernement maintienne et intensifie les efforts pour favoriser l'accès des filles à des formations d'avenir, en particulier dans les métiers traditionnellement masculins, les sciences et les techniques.

R6 : Que le programme d'accès à l'égalité en emploi pour les femmes soit lancé, que les programmes préparatoires à l'emploi soient plus accessibles et que des mesures facilitant la conciliation famille-travail-études y soient prévues.

R7 : Que le gouvernement, représenté par la ministre responsable de la Promotion féminine et de la famille (MINPROFF), soit actif dans la promotion de modèles et de comportements égalitaires en condamnant publiquement les attaques à l'intégrité des femmes et plus particulièrement les propos sexistes, stéréotypés ou dégradants diffusés par des « médias poubelles » (médias traditionnels comme nouveaux types de media tels que les réseaux sociaux qui profitent souvent du fait de la virtualité pour exceller dans le dénigrement des femmes).

R8 : Que le gouvernement s'assure que le contenu du curriculum scolaire est exempt de stéréotypes.

R9 : Que soient intégrés, dans les contenus des programmes scolaires, des modèles féminins, des éléments de l'évolution des droits des femmes et de l'apport du mouvement féministe.

R10 : Il est important que le gouvernement continue à adopter, à mettre en œuvre ou à maintenir des politiques, des programmes et des projets qui favorisent l'intégration des femmes dans les milieux d'emploi traditionnellement réservés aux hommes. Il doit également s'assurer de la disponibilité des ressources humaines et financières nécessaires pour que toutes les femmes puissent accéder à des programmes de formation permettant leur intégration sur le marché du travail, leur maintien en emploi et l'amélioration de leurs conditions de travail et de vie ainsi que leur autonomie financière.

❖ A l'UNESCO et aux ONG

Il leur est recommandé :

R11 : De créer davantage de bourses internationales promouvant l'intégration des filles dans les STIM.

R12 : D'inclure dans leurs différents programmes les zones enclavées où se cachent très souvent des génies de toutes sortes mais qui n'ont pas accès aux informations.

R13 : De mener plus d'action dans les zones reculées car ils ont très souvent des moyens logistiques que les autres n'ont pas.

❖ Aux populations

Il est recommandé aux populations de :

R14 : Combattre et bannir les stéréotypes sur la jeune fille dès la base à la maison, car le socle familial étant le lieu par excellence où commencent les discriminations qui tendent à se perpétuer.

R15 : d'être réceptif aux campagnes de sensibilisations et différents concours que le gouvernement pourrait organiser pour encourager la jeune fille à s'inscrire dans les filières STIM.

❖ Aux médias

Il leur est recommandé :

R16 : De valoriser les femmes tout en réprimant quiconque dénigrerait les femmes.

R17 : De participer aux programmes de sensibilisation organisés par l'Etat pour éradiquer les stéréotypes sur les femmes et sur leur présence dans les STIM.

R18 : De créer des programmes de radio, de télévision ou des articles pour la presse écrite où chaque semaine, on valorise les femmes qui ont réussi dans les STIM.

Toutes ces actions sus recommandées ne pourraient être réalisées que dans le cadre d'une action concertée entre le gouvernement (les différents ministères concernés), l'UNESCO, les ONG, les populations et les médias.



BIBLIOGRAPHIE

I- OUVRAGES GENERAUX ET SPECIFIQUES

BARDIN Laurence, *l'analyse de contenu*, Paris, PUF, 1986.

BEM Sandra, *Théorie des schémas de genre et ses implications pour le développement de l'enfant : Elever des enfants aschématiques de genre dans une société à schéma de genre*, Signes, 1983.

BERENI Laure, CHAUVIN Sébastien, JAUNAIT Alexandre et REVILLARD Anne, *Introduction aux Gender Studies : Manuel des études sur le Genre*, Bruxelles, De Boeck Supérieur Edition 2, 2008.

BLANCHET Alain et GOTMAN Anne, *L'enquête et ses méthodes : l'entretien*, Paris, Armand Colin, 2^e éd.coll 2007.

BOURDIEU Pierre, *La domination masculine*, Paris, Seuil, 1998.

BOURDIEU Pierre, *Le Sens Pratique*, Le Sens Commun, Paris, Éditions de Minuit, 1980.

BUDACI Chrystelle et ENEAU Jérôme, *Accès à la formation et inégalités liées au sexe : représentations sociales de la formation professionnelle chez des femmes cadres*, Strasbourg, Collections Université de Brest, 2009.

DE LANDSHEERE Gilbert, *Introduction à la recherche en éducation*, Armand Colin, Paris, 1972.

DELPHY Christine, *L'ennemi principal, tome 1 : économie politique du patriarcat*, Paris, Editions Syllepse, 1998.

D'HAINAUT Louis, *Méthode de recherche en sciences sociales*, Paris, 6^{ème} Ed, 1979.

DURKHEIM Emile, *Les règles de la méthode sociologique*, Paris, PUF, 1985.

GARFINKEL, Harold : *Recherches en ethnométhodologie*, PUF, 2007.

GHIGLIONE Robert et MATALON Benjamin, *Les enquêtes sociologiques : théories et pratique*, Paris, Armand Colin, 1978.

GORDON Mace et PETRY Françoise, *Guide d'élaboration d'un projet de recherche en sciences sociales*, Laval, Ed. De Boeck, 2000.

GRAWITZ Madeleine, *Méthodes des sciences sociales*, Paris, 4^{ème} Edition DALLOZ, 1979.

GRAWITZ Madeleine, *Méthode des sciences sociales*, Paris, Dalloz, 2001.

GUILLAUMIN Colette, *Sexe, Race et Pratique du pouvoir. L'idée de Nature*, Paris, Coté-femmes, 1992.

HERITIER Françoise, *Masculin, Féminin. La pensée de la différence*, Paris, O. Jacob, 1996.

HERITIER Françoise, *Hommes, femmes la construction de la différence*, Paris, Coédition Le Pommier/Universcience, 2018.

IDA, The Society of Danish Engineers, *Engineers between Working Life, Family Life and Stress. Primary Findings and Conclusions from the Survey*, Copenhagen, 2003.

JAULIN, Robert : *Gens de soi, gens de l'autre, Esquisse d'une théorie descriptive*, Paris, Editions 10/18, 1974

LAHIRE Bernard, *Portraits Sociologiques: Dispositions et Variations Individuelles*, Collection Essais & Recherches, Paris, Nathan, 2002.

LALLEMAND Michel, *Histoire des idées sociologiques: De PARSONS aux contemporains*, Paris, Nathan, Tome II, 1993.

LE FEUVRE Nicky, *Les processus de féminisation au travail : entre différenciation, assimilation et "dépassement du genre"*, Sociologies pratiques, n° 14, 2007.

LE GOFF Jacques , « *Métiers licites et métiers illicites dans l'Occident médiéval* », in *Pour un autre Moyen-âge. Temps, travail et culture en Occident : 18 essais*, Paris, Gallimard, 1999.

LOISEAU Hugo, *Cyberspace et science politique : De la méthode au terrain, du virtuel au réel*, Québec, Presses de l'Université du Québec, 2017.

MARUANI Margaret, *Travail et emploi des femmes*, Repères, Paris: Découverte, 2006.

MENNESSON Christine, *Être une femme dans le monde des hommes. Socialisation sportive et construction du genre*, Paris, L'Harmattan, 2005.

MIENDJIEM Isidore Léopold, *Etude nationale sur la discrimination en matière d'emploi et de profession et proposition d'un plan national d'action au Cameroun*, Bureau International du Travail, Genève, BIT (Bureau International du Travail), 2011.

MOSCONI Nicole et STEVANOVIC Biljana, *Genre et avenir, Les représentations des métiers chez les adolescents*, l'Harmattan, 2007.

NGAH ATEBA Salomé, *Masculinisation de la science et Minorisation des femmes dans l'enseignement supérieur*, Edition AMA, 2015.

NGOA Kizito, Ing et **FEUZEU Simplicie**, Ing avec la collaboration de **ZOCK Francis**, Diplômé de l'ISSEA , *Situation socio-professionnelle de Génie Civil : Rapport d'Enquête*, Yaoundé, Cameroun, une publication de l'**Ordre National des Ingénieurs de Génie Civil (ONIGC)**, 2016.

QUIVY Raymond et VAN CAMPENHOUDT Luc, *Manuel de recherche en sciences sociales* (4^e édition) Paris, Dunod, 2011.

TESTART Alain, « *La femme et la chasse* », in Françoise Héritier, *Hommes, Femmes. La construction de la différence*, Paris, Le Pommier/Cité des sciences et de l'industrie, 2005.

VIDAL Catherine et BENOIT-BROWAEYS Dorothée, *Cerveau, Sexe et Pouvoir*, Paris, Belin, nouvelle édition, 2015.

II- ARTICLES ET COMMUNICATION SCIENTIFIQUES

ALLOUCHE José et LAROCHE Patrice, « *Responsabilité sociale et performance financière des entreprises : une synthèse de la littérature* », Nancy, Papier présenté au Colloque Responsabilité Sociale des Entreprises : réalité, mythe ou mystification, publié en 2005.

ACHIN Catherine, MEDA Dominique et WIERINK Marie, « *Mixité professionnelle et performance des entreprises, le levier de l'égalité* », Etude DARES (Direction de l'Animation de la Recherche des Etudes et des Statistiques, Marseille, Janvier 2005.

BANDURA Albert, « *Self-efficacy: toward a unifying theory of behavioral change* » *Psychological Review*; 1977 et « *Self-efficacy mechanism in human agency* »; *American Psychologist*, 1982.

BRUSH Candida et GATEWOOD Elizabeth, « *Women growing businesses: clearing the hurdles* », *Business Horizons* (51), 2008, p. 175-179 du site web <https://www.researchgate.net/publication> consulté le 02/11/2021.

CACOUAULT-BITAUD Marlaine, « *La féminisation d'une profession est-elle le signe d'une baisse de prestige ?* »; *Revue Travail, genre et sociétés* ; Ed La Découverte ; 2001.

CARLIER Ariel et MARLIER Agnès, « *Choix de femme pour métier (dit) d'homme, quand la démarche collective soutient les possibles individuels* », in *Cahiers internationaux de Psychologie sociale*, 2016, **Numéro 110**, pp 271 à 293.

GUICHARD-CLAUDIC Yvonne ; KERGOAT Danièle, « *Le corps aux prises avec l'avancée en mixité. Introduction* », *Cahiers du Genre* 2007/1 (n° 42). Article disponible sur <http://www.cairn.info/revue-cahiers-du-genre-2007-1-page-5.htm> consulté le 21 Mai 2021.

HUYER Sophia, « *Vers une diminution des disparités hommes-femmes dans la science et l'ingénierie* », Rapport de l'UNESCO sur la science : vers 2030, 2016.

KERGOAT Danièle, « *Le rapport social de sexe : de la reproduction des rapports sociaux à leur subversion* », pp. 60-75 in Annie BIDET-MORDREL, *Les rapports sociaux de sexe*, Paris: Presses Universitaires de France, 2010.

LOMBARDI Maria ros

a, « *Le genre et ses frontières. Les femmes ingénieures dans le Brésil d'aujourd'hui* » in *Cahiers du Genre* 2007/1 (n° 42), p. 159-182. DOI 10.3917/cdge.042.0159 <http://www.cairn.info/revue-cahiers-du-genre-2007-1-page-159.htm>

LÖWY Ilana et **MARRY Catherine**, « *Pour En Finir Avec La Domination Masculine: De A à Z* » ; Paris ; Les Empêcheurs de penser en rond, 2007.

MASINDA Joseph, « *Méthodologie de collecte, présentation, analyse des données et discussion des résultats* » in cahier du FRIDI, RDC, Butembo Nord Kivu, Université Adventiste de Lukanga (UNILUK), 2007

MALOCHET Guillaume, « *La féminisation des métiers et des professions. Quand la sociologie du travail croise le genre* », in *Sociologies pratiques*, n ° 14, 2007. <https://doi.org/10.3917/sopr.014.0091>, Mis en ligne sur Cairn.info le 01/09/2007

PERROT Michèle, « *Métiers de femmes* », *Mouvement social*, n° 140, pp. 3-8, 198

TABET Paola, « *Les Mains, les outils, les armes, L'Homme*, 1979 in www.persee.fr/web/revues/homme/prescript/article/hom/0439-4216-1979-num-19-3-367998

ZOLESIO Emmanuelle., « *Des femmes dans un métier d'hommes : l'apprentissage de la chirurgie, Travail, genre et sociétés* » 2009/2, N° 22, p. 117-133. Mise en ligne par Cairn sur le site <https://www.cairn.info/revue-travail-genre-et-societes-2009-2-page-117.htm>

Femmes & Sciences, en partenariat avec les associations *femmes et mathématiques et Femmes Ingénieurs* « *Les Femmes, les Sciences ...Au-delà des idées reçues.* » Livret conçu par ces associations

III- MEMOIRES ET THESES

AGASSIZ BAROUM, *Activités productives et reproductives des femmes atteintes de fistules à N'Djamena : contribution à l'étude des conséquences socio-économiques de la stigmatisation*, Mémoire présenté et soutenu en vue de l'obtention du diplôme de Master Professionnel : « Genre et Développement », Université de Yaoundé I, 2017.

CHEVILLOT Anaïs, *Genre et création : construction d'identités genrées chez les femmes artistes*, Thèse de Sociologie, Université Grenoble Alpes, 2017.

MARRO Cendrine, *Garçons et filles face à la science : similarités et divergences quant aux variables intervenant dans le choix d'une orientation scientifique chez les deux sexes*, Thèse de Psychologie et Sciences de l'Education dirigé par Michel Huteau, Paris 5, 1992.

NGO BASSONG Esther Laeticia, *Associations tontinières et promotion de l'entrepreneuriat féminin : cas des associations AFBA et Essayons « Voir » à Yaoundé*, Mémoire de Master professionnel Genre et Développement, département de Sociologie, Université de Yaoundé I, 2020.

TSHIKANDA NDALO Dan, *Analyse des causes de contre-performance des PME congolaises. Cas des PME de la commune de Lemba*, Université de Kinshasa RDC, Mémoire rédigé en vue de l'obtention d'une Licence en Commerce et Marketing, 2010.

IV- RAPPORTS

BALDE Mariama Lamarana, *Contribution des femmes au programme de développement de la Science, Technologie et de l'Innovation (STI) de l'UNESCO en Afrique Centrale*, Rapport de Stage effectué Bureau Régional Multisectoriel de l'UNESCO présenté et soutenu publiquement en vue de l'obtention d'un Master en Gouvernance et Intégration Régionale, Juin 2018.

LAVICTOIRE Olivier, PELUSO Laure, VIVANT Patrice, VULLIEN Christelle Avec le soutien de **BUTLER Laurent**, *L'égalité professionnelle hommes-femmes : contrainte légale ou facteur de performances ?* EDF-DEV, MBA Management des Ressources Humaines – Promotion 2004-2005, Paris, Université Paris Dauphine, 2005

Rapport du **Women's Forum** dans le cadre du projet **SciTechGirls**, Rapport rédigé à partir des résultats de l'*Enquête ingénieurs 2008* du **Conseil national des ingénieurs et scientifiques de France** (CNISF) en collaboration avec le **Comité d'études sur les formations des ingénieurs** (CEFI), *Portrait de femmes ingénieurs 2008*, données de 2007/2008.

RICQUIER Axel, *La mixité professionnelle : la pénurie de femmes dans les métiers à connotation technique*, Rapport de Recherche en Gestion et management, Parcours Ressources Humaines, Université de Reims Champagne-Ardenne, Faculté des Sciences Economiques, Sociales et de Gestion 2015.

V- TEXTES JURIDIQUES ET DOCUMENTS ADMINISTRATIFS

Cadre de mise en œuvre de la généralisation de l'analyse selon le genre, UNESCO 2003.

Charte Africaine des droits de l'homme et des peuples, article 2, article 3, Idem, article 5

Déclaration Universelle des Droits de l'Homme, article 1, article 2.

Deuxième Enquête sur l'Emploi et le Secteur Informel au Cameroun (EESI), INS ; 2011.

Décret n° 2009/143 du 28 mai 2009 portant ratification du protocole à la Charte africaine des Droits de l'Homme et des Peuples relatif aux Droits de la Femme.

L'impératif d'une Education Pour Tous de qualité en Afrique : garantir l'équité et améliorer la qualité de l'enseignement, par ECOSOC (Conseil économique et social) ; 2011. Le Conseil économique et social ou ECOSOC est l'un des six organes principaux de l'ONU créée d'après le chapitre 10 de la Charte des Nations unies.

PNG 2011-2020

MINESUP, *Annuaire Statistique*, Edition 2009.

MINESUP, *Annuaire Statistique*, Edition 2017.

MINESUP *Annuaire Statistique du Ministère de L'enseignement Supérieur 2018*, paru en Juillet 2020.

MINESUP, *Liste des lauréats 2018, 2017, 2016, 2008, 2007, 2006, 2005, 2004 et 2003 de l'Ecole Nationale Supérieure Polytechnique de l'Université de Yaoundé I* ; Edition 2019.

MINEFOP, *Annuaire statistique*, Edition 2011.

Nomenclature camerounaise des métiers, emplois et professions, par l'Institut National de la Statistique, Septembre 2013.

Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, article 6, article 17.

Protocole à la Charte africaine des Droits de l'Homme et des Peuples relatif aux Droits de la Femme, article 1, article 13.

Rapport National sur l'Etat de la Population (RNEP), par le **Bureau Central des Recensements et des Etudes de Population (BUCREP)** ; Edition 2014.

MINPROFF, *Annuaire Statistique*, Edition 2014.

Jeunes et marché du travail au Cameroun en 2010, INS, Edition 2011.

NGOA Kizito, Ing et **FEUZEU** Simplicie, Ing avec la collaboration de **ZOCK** Francis, *Diplômé de l'ISSEA* ; **Ordre National des Ingénieurs de Génie Civil (ONIGC)**, *Situation socio-professionnelle de Génie Civil Rapport d'Enquête; Cameroun*, 2016.

UNESCO et Bureau régional pour la science de l'UNESCO en Amérique latine et dans les Caraïbes, *Evaluation de l'égalité des genres en science et en génie ; liste des objectifs pour l'égalité de genre en science, technologie et innovation (LOG STI)*, paru sous le titre original *SAGA Science, Technology and Innovation Gender Objectives List (STI GOL)*, Working Paper 1, UNESCO 2016.

VI- SOURCES INTERNET OU WEBOGRAPHIQUES

<https://www.techno-science.net/definition/4932.html> consulté le 05/10/2021

https://fr.wikipedia.org/wiki/G%C3%A9nie_civil consulté le 27/08/2021

<https://donnees.banquemondiale.org/indicateur/SL.TLF.CACT.FE.ZS>, consulté le 27/10/2021

<https://www.atlas-mag.net/article/la-place-de-la-femme-dans-le-monde-du-travail-en-2017>, consulté le 27/10/2021

« *Science and Engineering Indicators* » ,

sur <http://sites.nationalacademies.org> [archive], 2006, consulté le 27/10/2021

https://fr.wikipedia.org/wiki/Place_des_femmes_en_ingénierie. Page consultée le 15 Janvier 2020. La dernière modification de cette page a été faite le 31 décembre 2019 à 01:38

https://www.nonfiction.fr/article-8788-actuel_moyen_age_femmes_de_science.htm consulté le 12 Janvier 2021

https://fr.wikipedia.org/wiki/Place_des_femmes_en_ingénierie. Consulté pour la dernière fois le 31/05/2019

<https://www.monster.fr/conseil-carriere/article/pourquoi-il-faut-plus-de-femmes-ingenieures> du 01/02/2016

Equal guide on gender mainstreaming, November 2004. <http://europa.eu.int/comm/equal> consulté le 12 Janvier 2021

<https://www.un.org/press/fr/2000/20000609.ag1022.doc.html> consulté le 26/10/2021

<https://www.unwomen.org/fr/news/in-focus/csw61/remove-the-barriers> consulté le 27/10/2021

http://www.unesco.org/new/fr/media-services/single_view/news/la_parity_hommes_femmes_dans_la_science_nest_pas_encore/ consulté le 18 Mai 2020.

<https://www.voaafrique.com/a/plus-de-femmes-ingenieurs-dans-certains-pays-africains-qu-en-occident-/5773307.html> article du 11 Février 2021 consulté le 21 février 2021.

<https://polytechnique.cm/liste-des-laureats-de-enspy/> consulté le 16/01/2021

<https://alltogether.swe.org/2019/03/women-in-engineering-history/>. Consulté le 14 Janvier 2021

Microsoft ® Encarta ® 2009. © 1993-2008 Microsoft Corporation. Tous droits réservés.

http://www.cairn.info/revue-cahiers-du-genre-2007_1_page_159.htm consulté à plusieurs reprises dont la 1^{ère} fois en Décembre 2020 et aujourd'hui le 24 Juin 2021.

<https://www.ilo.org/global/lang-fr/index.htm> consulté le 28/03/2022

<https://www.novethic.fr/lexique/detail/plafond-de-verre.html> consulté le 28/03/2022



ANNEXES

LISTE DES ANNEXES

LISTE DES INFORMATEURS	152
INSTRUMENTS DE COLLECTE DES DONNEES	156
GUIDE D'ENTRETIEN N°1 : A DESTINATION DES FEMMES INGENIEURES DU GENIE CIVIL	156
GUIDE D'ENTRETIEN N°2 : A DESTINATION DES ETUDIANTES DE L'INGENIEURIE DU GENIE CIVIL	158
GUIDE D'ENTRETIEN N°3: A DESTINATION DU PERSONNEL ADMINISTRATIF .	160
GUIDE D'ENTRETIEN N°4 : A DESTINATION DES HOMMES INGENIEURS DU GENIE CIVIL	161
GUIDE D'ENTRETIEN N°5: A DESTINATION DES ETUDIANTS DE L'INGENIEURIE DU GENIE CIVIL	162
GUIDE D'ENTRETIEN N°6 : A DESTINATION DES TECHNICIENS DU GENIE CIVIL	163
GUIDE D'ENTRETIEN N°7 : A DESTINATION DU CAMEROUNAIS LAMBDA.....	164
ATTESTATION DE RECHERCHE	165
LETTRE D'APPROBATION POUR LE STAGE DE LA PRESIDENTE DE LA CRC ET RECU DE FRAIS DE STAGE	166
AUTORISATION DE RECHERCHE DU MINISTRE DE LA PROMOTION DE LA FEMME ET DE LA FAMILLE.....	168
ACCUSE RECEPTION DU LABOGENIE	169
DEMANDE DE CONSULTATION ET D'ACCES A LA DOCUMENTATION AU SEIN DE L'INSTITUT SIANTOU	170
DECHARGE DE LA DEMANDE D'UNE AUTORISATION DE CONSULTATION DE LA DOCUMENTATION A L'ONIGC	171
DEMANDE D'UNE AUTORISATION DE CONSULTATION DE LA DOCUMENTATION A L'ENSPY	172
DECHARGE DE LA DEMANDE D'UNE AUTORISATION DE CONSULTATION DE LA DOCUMENTATION AU MINISTERE DES ENSEIGNEMENTS SECONDAIRES	173
DECHARGE DE LA DEMANDE D'UNE AUTORISATION DE CONSULTATION DE LA DOCUMENTATION A L'INS.....	174
DECHARGE DE LA DEMANDE D'UNE AUTORISATION DE CONSULTATION DE LA DOCUMENTATION AU MINISTERE DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE	175
DECHARGE DE LA DEMANDE D'UNE AUTORISATION DE CONSULTATION DE LA DOCUMENTATION A LA DIRECTION DU LABOGENIE DE YAOUNDE	176

DECHARGE DE LA DEMANDE D'UNE AUTORISATION DE CONSULTATION DE LA DOCUMENTATION AU MINISTERE DE LA PROMOTION DE LA FEMME ET DE LA FAMILLE.....	177
ACCUSE RECEPTION DU DIRECTEUR DE L'ENSPY	178
DECHARGE DE LA DEMANDE D'UNE AUTORISATION D'EFFECTUER UNE ENQUETE A L'ENSTP.....	179

LISTE DES INFORMATEURS

N	Noms et prénoms	Age	Sexe	Situation matrimoniale	Fonction /niveau d'étude	Ancienneté dans la fonction	Date
1	MBESSA Michel	/	M	Marié	Chef de département du GC à l'ENSTP	/	12/06/2020 20/03/2021
2	MAMBA MPELE	/	M	Marié	Chef de département du GC à l'ENSPY	/	14/04/2021
3		/	M	Marié	Chef de la Discipline à l'ENSTP	/	12/06/2020
4	M TCHOUSI Jean Jacques	/	M	Marié	Directeur des opérations au Bureau d'étude Technique (BET) Pyramides Internes	15 ans	09/06/2021
5	TCHONANG Magellan	24 ans	M	Fiancé	Ingenieur structure sorti de l'ENSPY	03 ans	10/06/2021
6	TSASSE	/	M	Marié	Ingénieur GC , Chef de projet au sein de ECTA BTP	21 ans	09/06/2021
7	CHIAGA Claude	/	M	Célibataire	Ingénieur GC travaillant en Freelance		09/07/2021
8	IDRISS	/	M	Marié	Chef de mission à ECTA BTP	16 ans	09/06/2021
9	AKONO Murielle	37 ans	F	Mariée	Ingénieure GC sortie de l'ENSTP Ingénieur des projets à la délégation régionale du MINTP	15 ans	15/06/2021
10	AKTOUNBAHAI Colette	31 ans	F	Mariée	Ingénieure GC (ingénieure d'appui, chef service adjoint à la Del Régional du MINTP (Direction des Routes communales du réseau Grand-Nord, Nord, Adamaoua)	05 ans	09/06/2021
11	NTEP GWETH Joséphine Epouse NGAMA	28 ans	F	Mariée	Ingénieure GC sorti de l'ENSTP (ingenieure d'appui à la direction des routes communales (Del reg du MINTP)	02 ans	09/06/2021
12	MONKOUÉ Grace Elvira	25 ans	F	Célibataire	Topographe à la RAZEL	03 ans	14/06/2021
13	Amélie	28 ans	F	Célibataire	Ingénieure GC (Ingénieure d'appui à la del reg du MINTP	03ans	09/06/2021
14	ANONYME	35 Ans	F	En instance de divorce	Ingénieure d'appui GC à la del reg du MINTP	06 ans	09/06/2021

15	ANDREA	20 ans	F	Célibataire	Etudiante GC à l'ENSPY Niveau 4	/	13/04/2021
16	CYNTHIA	21 ans	F	Célibataire	Etudiante GC à l'ENSPY Niveau 4	/	13/04/2021
17	LINDA	19 ans	F	Célibataire	Etudiante GC à l'ENSPY Niveau 4	/	13/04/2021
18	ZANG Elodie	23 ans	F	Célibataire	Etudiante GC à l'ENSPY Niveau 4	/	13/04/2021
19	JINETTE	23 ans	F	Célibataire	Etudiante GC à l'ENSPY Niveau 5	/	14/04/2021
20	JULIETTE	23 ans	F	Célibataire	Etudiante GC à l'ENSPY Niveau 5	/	14/04/2021
21	CLARISSE	23 ans	F	Célibataire	Etudiante GC à l'ENSPY Niveau 3	/	13/04/2021
22	POUOKAM Thérèse	20 ans	F	Célibataire	Etudiante GC à l'ENSPY Niveau 3	//	
23	MBAKOP Lauricia	/	F	Célibataire	Etudiante GC à l'ENSPY Niveau 3	/	13/04/2021
24	HONBA Urielle	/	F	Célibataire	Etudiante GC à l'ENSPY Niveau 3	/	13/04/2021
25	NKE Kate	21 ans	F	Célibataire	Etudiante GC à l'ENSPY Niveau 3	/	13/04/2021
26	ZEMO Nadine	21 ans	F	Célibataire	Etudiante GC à l'ENSPY Niveau 4	/	13/04/2021
27	KEMENGNE Linda	22 ans	F	Célibataire	Etudiante GC à l'ENSTP Niveau 4	/	23/03/2021
28	TUOMBOH Nancy	21 ans	F	Célibataire	Etudiante GC à l'ENSPY Niveau 4	/	13/04/2021
29	DASSI MIGLANCHE NATHANAELA	21 ans	F	Célibataire	Etudiante GC à l'ENSTP Niveau 4	/	23/03/2021
30	DELPHINE	21 ans	F	Célibataire	Etudiante GC à l'ENSTP Niveau 3	/	05/05/2021

31	OLIVIA	21 ans	F	Célibataire	Etudiante GC à l'ENSTP Niveau 3	/	05/05/2021
32	IVANA	21 ans	F	Célibataire	Etudiante GC à l'ENSTP Niveau 3	/	05/02/2021
33	MEDOM IRMA	21 ans	F	Célibataire	Etudiante GC à l'ENSTP Niveau 4	/	23/03/2021
34	TCHUENDEM NKAMTCHUME Samira	20 ans	F	Célibataire	Etudiante GC à l'ENSTP Niveau 4	/	23/03/2021
35	TCHATO	23 ans	F	Célibataire	Etudiante GC à l'ENSTP Niveau 4	/	23/03/2021
36	TAMO Ange	20 ans	F	Célibataire	Etudiante GC à l'ENSTP Niveau 4	/	23/03/2021
37	FOBASSO Larissa	24 ans	F	Célibataire	Etudiante GC à l'ENSTP Niveau 4	/	23/03/2021
38	DOUANLA Keynes	21 ans	M	Célibataire	Etudiant GC à l'ENSPY Niveau 4	/	13/04/2021
39	KAMENI Boris	23 ans	M	Célibataire	Etudiant GC à l'ENSPY Niveau 4	/	13/04/2021
40	MIMCHE Yvan	20 ans	M	Célibataire	Etudiant GC à l'ENSPY Niveau 4	/	13/04/2021
41	MEKOUENG NOGHEN Achille	32 ans	M	Marié	Etudiant GC à l'ENSTP Niveau 5	/	23/03/2021
42	DONFACK Andy	20 ans	M	Célibataire	Etudiant GC à l'ENSTP Niveau 3	/	05/05/2021
43	MIGUEL	19 ans	M	Célibataire	Etudiant GC à l'ENSTP Niveau 3	/	05/05/2021
44	DAPEUH	23 ans	M	Célibataire	Etudiant GC à l'ENSTP Niveau 3	/	05/05/2021
45	MAMA YEMELI Amadou Rufin	20 ans	M	Célibataire	Etudiant GC à l'ENSTP Niveau 3	/	05/05/2021

46	WILLIAM	23 ans	M	Célibataire	Etudiant GC à l'ENSTP Niveau 3	/	05/05/2021
47	LECHE FONKOU Romuald	19 ans	M	Célibataire	Etudiant GC à l'ENSTP Niveau 3	/	05/05/2021
48	TOTOUM Cyrille	23 ans	M	Célibataire	Etudiant GC à l'ENSPY Niveau 5	/	14/04/2021
49	NOCHEU KENMO	25 ans	M	Célibataire	Etudiant GC à l'ENSTP Niveau 4	/	23/03/2021
50	MINKOULOU MINKOULOU Bienvenu	23 ans	M	Célibataire	Etudiant GC à l'ENSTP Niveau 4	/	23/03/2021
51	ANONYME	/	M	/	Etudiant GC à l'ENSTP Niveau 4	/	23/03/2021
52	ANONYME	22 ans	F		Etudiante GC à l'ENSTP Niveau 3	08 ans	05/05/2021
53	KENFACK Moise	/	M		Technicien de GC, Niveau CAP (Certificat d'Aptitude Professionnel)		12/08/2021
54	TSAFACK Valdès	/	M		Technicien de GC (Apprentissage sur le tas)		12/08/2021
55	ANONYME	40 ans	M	Marié	Commerçant		24/08/2021
56	ANONYME	/	F	/	/	/	24/08/2021
57	MUMBE Hubert	41ans	M	Marié	Ingénieur en Eau et Assainissement	11 ans	10/03/2021
58	Rodrigue	38 ans	M	Marié	/	/	23/09/2020

INSTRUMENTS DE COLLECTE DES DONNEES

GUIDE D'ENTRETIEN N°1 : A DESTINATION DES FEMMES INGENIEURES DU GENIE CIVIL

Bonjour Mme,

Je m'appelle Tak Isis, je suis étudiante en Master Professionnel Genre et Développement à l'Université de Yaoundé I. Le présent entretien s'inscrit dans le cadre de la rédaction de mon mémoire intitulé **Rapport de genre et métiers de l'ingénierie au Cameroun : le cas des femmes ingénieures du Génie Civil**. Nous venons dans cette perspective auprès de vous recueillir des informations qui nous permettront de compléter notre rédaction qui vise à comprendre les facteurs explicatifs de la représentativité des femmes et les inégalités de genre observés dans le milieu de l'ingénierie particulièrement celui du Génie Civil. Les informations et données ainsi recueillies seront uniquement utilisées pour la rédaction de ce mémoire, par conséquent ils seront confidentiels.

Merci.

Identification de l'Enquêtée ou de l'interviewée

Nom :

Age :

Sexe :

Statut matrimonial :

Religion :

Diplômes/ niveau d'étude :

Fonction :

Ancienneté dans la fonction ou expérience professionnelle :

Nombre d'enfants :

AXE I : CHOIX DE L'INGENIERIE DU GENIE CIVIL COMME METIER : MOTIVATIONS ET EXPERIENCE VECU AU TRAVAIL

Nous nous intéressons à votre choix de cursus scolaire ainsi qu'à vos années de travail en tant que ingénieure du moment où vous avez commencé à exercer jusqu'à cet instant.

- 1) Entre filières scientifiques et littéraires qu'es ce qui a motivé votre choix ?
- 2) Qu'est ce qui vous a poussé à choisir le domaine de l'ingénierie du Génie Civil.
- 3) Pourquoi avoir choisi cette filière plutôt que d'autres ? Quels sont vos objectifs, vos attentes ? Avez-vous le sentiment d'atteindre vos buts ou vos objectifs ?

- 4) Comment résumeriez-vous personnellement la période où vous avez commencé à travailler jusqu'à ce moment ?
- 5) Racontez nous comment s'est passé votre intégration dans le milieu de l'ingénierie ?
- 6) Comment résumeriez-vous l'ambiance au travail ?
- 7) Quel regard portez-vous sur les responsabilités que vous avez eues durant cette période. (descente sur le terrain, prise de décision si employée dans un bureau d'étude, responsabilités octroyées.)
- 8) Sur quels points avez vous fait des propositions dans le cadre du travail? Ont-elles été prises en compte ?
- 9) Quelles sont vos propres observations par rapport aux différentes réactions des collègues, de votre hiérarchie ?
- 10) Pour résumer cette phase de transition, quels sont les trois mots-clefs qui vous viendraient spontanément à l'esprit que devraient avoir en tête une femme ingénieure?

AXE II : DIFFICULTES RENCONTREES DANS L'EXERCICE DE LA PROFESSION/ OU REGARD QUE VOUS POSEZ SUR LA FEMME INGENIEURE QUE VOUS ETES ET SUR CE QUI EST DIT DE VOUS, ET LE REGARD POSE PAR LES AUTRES SUR VOUS

Nous venons d'évoquer les motivations qui vous ont poussé à choisir le domaine technique de l'ingénierie et la façon dont vous avez personnellement vécu vos années de travail en tant qu'ingénieures.

- 1) Durant cette période, de quoi avez-vous, de votre point de vue, éventuellement manqué ? (qu'es ce qui vous a le plus manqué ?)
- 2) Avez-vous rencontré des difficultés particulières ? Quels sont les difficultés qui vous ont le plus marqué ?
- 3) Quelles sont vos relations avec les techniciens du génie civil ? Comment travaillez-vous ensemble ? Avez-vous des difficultés à les convaincre de s'impliquer du fait de votre genre, leur collaboration est elle satisfaisante ?
- 4) Parlez nous de la satisfaction de votre travail (pour voir les difficultés dans l'exercice du travail)
- 5) Comment appréciez-vous votre travail et votre carrière ? (afin de voir si l'ingénieure femme employée gravit les échelons dans son métier)
- 6) Quels regards les collègues (hommes) et la hiérarchie portent ils sur vous ? Quelles réactions ?
- 7) Quel regard votre entourage (époux si mariée, enfants, voisins, amis) porte t-il sur vous ?
- 8) Quelle éducation donnez-vous à vos enfants en ce qui concerne le cursus scolaire et le choix des filières académiques et professionnels?

AXE III: STRATEGIES ET ASTUCES DEVELOPPEES PAR LES FEMMES INGENIEURES

- 1) Quelles sont les stratégies que vous développez au quotidien pour braver les obstacles ou les difficultés rencontrés dans l'exercice de votre fonction ?
- 2) Des difficultés rencontrés, comment avez-vous réussi à les surmonter ?
- 3) De façon plus générale, quels conseils donneriez-vous
 - aux étudiantes ingénieures qui s'apprêtent à quitter la formation pour entrer à leur tour dans la profession ?
 - aux jeunes filles qui hésitent encore à s'inscrire dans les filières techniques et scientifiques ?
- 4) Qu'attendez-vous de la société civile, de l'Etat camerounais en ce qui concerne la représentativité des femmes dans les STIM (Sciences, Technologies, Ingénierie et Mathématiques) ?

Y a-t-il une question importante que nous aurions omis de vous poser ? Quelque chose d'important pour comprendre le métier ou l'entrée dans le métier de l'ingénierie et que nous n'avons pas abordé ?

Merci pour votre compréhension et coopération.

GUIDE D'ENTRETIEN N°2 : A DESTINATION DES ETUDIANTES DE L'INGENIEURIE DU GENIE CIVIL

Bonjour Mlle / Mme,

Je m'appelle Tak Isis, je suis étudiante en Master professionnel Genre et Développement à l'Université de Yaoundé I. Le présent entretien s'inscrit dans le cadre de la rédaction de mon mémoire intitulé **Rapport de genre et métiers de l'ingénierie au Cameroun : le cas des femmes ingénieures du Génie Civil**. C'est dans cette perspective que nous venons auprès de vous recueillir des informations qui nous permettront de compléter notre rédaction qui vise à comprendre les facteurs explicatifs de la faible représentativité des femmes et les inégalités de genre observés dans le milieu de l'ingénierie particulièrement celui du Génie Civil. Merci.

Enquêtée

Nom :

Age :

Sexe :

Religion :

Statut matrimonial :

Niveau d'étude :

AXE I : EXPLICATIONS DU CHOIX DE CETTE FILIERE ET INTERET POUR CETTE FILIERE

- 1) Quels facteurs vous ont-ils amenés à choisir cette filière ?
- 2) Comment votre cursus se déroule-t-il ?
- 3) Y a-t-il des périodes et des moments-clefs à distinguer dans votre cursus ?
 - * Où vous ne vous sentez pas à votre place ?
 - * Où vous vous sentez différentes ?

AXE II : DIFFICULTES RENCONTREES

- 1) Quels sont les obstacles que vous rencontrez dans votre cursus de formation ?
- 2) Quels regards la société porte t-elle sur vous ?
 - *Votre entourage ? (famille, Amis, voisins.)
 - *Vos camarades de la vie et vos camarades de classe?
 - *Vos enseignants ?
- 3) Quelle relation avez-vous
 - * Avec vos camarades ?
 - * Avec vos enseignants ?
 - * Avec l'entourage ?

3) comment qualifierez vous vos relations avec vos camarades de genre masculin ? Comment communiquez-vous avec eux ?

4) Quels sentiments éprouvez-vous en particulier pendant les cours, les activités sur le terrain, les évaluations ?

- * De la part de vos camarades
- * De la part de vos enseignants ?

4) Quelles appréciations autour de vous avez-vous eu ? (Positives ou négatives.)

- *De la part de votre entourage (famille, amis, voisins)
- *De la part de vos camarades
- * De le part de vos enseignants

AXE III : STRATEGIES DEVELOPPEES POUR S'INTEGRER FACILEMENT DANS CE MILIEU TYPYQUEMENT MASCULIN

- 1) Des difficultés rencontrées, comment les avez-vous surmontées ? Comment gérez-vous les différences ?
- 2) Comment gérez-vous les différentes réactions et réflexions faites sur votre statut de femme voulant percer dans ce domaine ?
- 3) Quels conseils donneriez-vous à vos petites sœurs qui hésitent encore à s'inscrire dans la filière du génie civil ?
- 4) Qu'attendez-vous de la société civile, de l'Etat camerounais en ce qui concerne la représentativité des femmes dans les STIM (Sciences, Technologies, Ingénierie et Mathématiques) ?

Y a-t-il une question importante que nous aurions omis de vous poser ? Quelque chose d'important pour comprendre le métier ou l'entrée dans le métier de l'ingénierie et que nous n'avons pas abordé ?

Merci pour votre compréhension et coopération.

GUIDE D'ENTRETIEN N°3: A DESTINATION DU PERSONNEL ADMINISTRATIF

Bonjour M. / Mme

Je m'appelle Tak Isis, je suis étudiante en Master professionnel Genre et Développement à l'Université de Yaoundé I. Le présent entretien s'inscrit dans le cadre de la rédaction de mon mémoire intitulé **Rapport de genre et métiers de l'ingénierie au Cameroun : le cas des femmes ingénieures du Génie Civil**. C'est dans cette perspective que nous venons auprès de vous recueillir des informations qui nous permettront de compléter notre rédaction qui vise à comprendre les facteurs explicatifs de la faible représentativité des femmes et les inégalités de genre observés dans le milieu de l'ingénierie particulièrement celui du Génie Civil. Merci.

Enquêté

Nom :

Sexe :

Religion :

Fonction :

AXE I : POLITIQUE GENRE

- 1) Y-a-t-il des mesures spécifiques liées à la dimension genre dans votre établissement ?
- 2) Si oui lesquelles ? Sur quels éléments se fondent ces mesures et quels en sont les objectifs en termes de recrutement, de formation ... ?
- 3) Que faites vous concrètement pour encourager les candidatures féminines dans la filière technique de l'ingénierie du génie civil ?
- 4) Quelles dispositions sont-elles prises pour encadrer et valoriser la présence de la gente féminine dans les filières telle que l'ingénierie du génie civil ?

AXE II : CURSUS D'ETUDE ET STRATEGIES MISES EN ŒUVRE POUR REMEDIER AUX DIVERSES DIFFICULTES RENCONTREES PAR LES ETUDIANTES DU GENIE CIVIL

- 1) Comment les femmes se comportent-elles pendant :
 - Les cours et les ateliers ?
 - Les descentes sur le terrain ?
 - Dans leur relation avec le personnel administratif (vous approchent-elles aisément lorsqu'elles ont des difficultés d'ordre administratifs ou sont elles réticentes)
- 2) Quelles sont les difficultés particulières que les étudiantes en ingénierie du génie civil rencontrent ?
- 3) Combien démissionnent-elles pendant le cours de leurs cursus et quels en sont les motifs ?

Merci pour votre compréhension et coopération

GUIDE D'ENTRETIEN N°4 : A DESTINATION DES HOMMES INGENIEURS DU GENIE CIVIL

Bonjour M.

Je m'appelle Tak Isis, je suis étudiante en Master professionnel Genre et Développement à l'Université de Yaoundé I. Le présent entretien s'inscrit dans le cadre de la rédaction de notre mémoire intitulé **Rapport de genre et métiers de l'ingénierie au Cameroun : le cas des femmes ingénieures du Génie Civil**. C'est dans cette perspective que nous venons auprès de vous recueillir des informations qui nous permettront de compléter notre rédaction qui vise à comprendre les facteurs explicatifs de la faible représentativité des femmes et les inégalités de genre observés dans le milieu de l'ingénierie particulièrement celui du Génie Civil. Merci.

Enquêté

Nom :

Age :

Sexe :

Religion :

Statut matrimonial :

Fonction :

Ancienneté dans la fonction d'ingénieur :

- 1) Quels rapport avez-vous avec vos collègues femmes sur le terrain et avec vos camarades pendant la formation quels rapports entreteniez vous ?
- 2) Quelles difficultés rencontrent-elles spécifiquement sur le terrain ?
- 3) Aviez-vous des idées préconçues ou des préjugés en ce qui concerne la présence des femmes dans ce métier qu'est le génie civil ?
- 4) S'il vous est donné de parler de votre/vos collègue (es) ingénieure (es) du génie civil que diriez vous en rapport au travail qu'elle (es) effectuent ?

GUIDE D'ENTRETIEN N°5: A DESTINATION DES ETUDIANTS DE L'INGENIEURIE DU GENIE CIVIL

Bonjour M.

Je m'appelle Tak Isis, je suis étudiante en Master professionnel Genre et Développement à l'Université de Yaoundé I. Le présent entretien s'inscrit dans le cadre de la rédaction de mon mémoire intitulé **Rapport de genre et métiers de l'ingénierie au Cameroun : le cas des femmes ingénieures du Génie Civil**. C'est dans cette perspective que nous venons auprès de vous recueillir des informations qui nous permettront de compléter notre rédaction qui vise à comprendre les facteurs explicatifs de la faible représentativité des femmes et les inégalités de genre observés dans le milieu de l'ingénierie particulièrement celui du Génie Civil. Merci.

Enquêté

Nom :

Age :

Sexe :

Religion :

Statut matrimonial :

Niveau d'étude :

AXE I : STEREOTYPES ET PREJUGES SUR LE METIER DE L'INGENIERIE EXERCE PAR LES FEMMES

- 1) Vous êtes entrés dans ce cursus au même moment que vos camarades femmes, quels ont été vos impressions ? Quelles réflexions vous êtes-vous faites par rapport à leur présence dans ce domaine?
- 2) A un moment avez-vous eu un regard différent sur elles par rapport à vos camarades masculins ? Si oui lequel et pourquoi ?

AXE II : DIFFICULTES RENCONTREES ET STRATEGIES MISE EN ŒUVRE POUR ENCADRER LES CAMARADES FEMMES DU GENIE CIVIL

- 1) Quelles relations avez-vous avec vos camarades femmes de votre cursus de formation ?
- 2) Comment les appréciez-vous à présent par rapport au début de la formation lorsque vous vous êtes rencontrés ?
- 3) Quels sont les forces, les points forts, les atouts des femmes dans ce métier ?
- 4) Face aux difficultés que font-elles pour surmonter les épreuves qu'elles rencontrent ? Bénéficient-elles d'un quelconque soutien ? si oui quel est le votre ?

Merci pour votre compréhension et coopération.

GUIDE D'ENTRETIEN N°6 : A DESTINATION DES TECHNICIENS DU GENIE CIVIL

Bonjour M.

Je m'appelle Tak Isis, je suis étudiante en Master professionnel Genre et Développement à l'Université de Yaoundé I. Le présent entretien s'inscrit dans le cadre de la rédaction de mon mémoire intitulé **Rapport de genre et métiers de l'ingénierie au Cameroun : le cas des femmes ingénieures du Génie Civil**. C'est dans cette perspective que nous venons auprès de vous recueillir des informations qui nous permettront de compléter notre rédaction qui vise à comprendre les facteurs explicatifs de la faible représentativité des femmes et les inégalités de genre observés dans le milieu de l'ingénierie particulièrement celui du Génie Civil. Merci.

Enquête

Nom :

Age :

Sexe :

Religion :

Statut matrimonial :

Niveau d'étude :

Ancienneté dans la fonction :

- 1) Avez-vous déjà travaillé avec une femme technicienne du génie civil ou sur les ordres d'une femme ingénieure du génie civil ? Si oui comment cela s'est-il passé ?
- 2) Aviez-vous des préjugés ou idées préconçues sur le travail des femmes dans ce domaine ?
- 3) Quelles ont été vos relations ? Comment avez-vous travaillé ensemble ? vos relations ont-elles été bonnes ou conflictuelles ?
- 4) Seriez-vous prêt à retravailler avec une femme du génie civil ? Pourquoi ?
- 5) Quelles sont les difficultés spécifiques aux femmes dans ce métier ? Comment les surmontent-elles ?

Merci pour votre compréhension et coopération.

GUIDE D'ENTRETIEN N°7 : A DESTINATION DU CAMEROUNAIS LAMBDA

Bonjour M. ou Mme,

Je m'appelle Tak Isis, je suis étudiante en Master professionnel Genre et Développement à l'Université de Yaoundé I. Le présent entretien s'inscrit dans le cadre de la rédaction de mon mémoire intitulé **Rapport de genre et métiers de l'ingénierie au Cameroun : le cas des femmes ingénieures du Génie Civil**. C'est dans cette perspective que nous venons auprès de vous recueillir des informations qui nous permettront de compléter notre rédaction qui vise à comprendre les facteurs explicatifs de la faible représentativité des femmes et les inégalités de genre observés dans le milieu de l'ingénierie particulièrement celui du Génie Civil. Merci.

Enquêté(e)

Nom :

Age :

Sexe :

Religion :

Statut matrimonial :

Niveau d'étude :

- 1) Quelles réflexions faites-vous de l'exercice du métier de l'ingénierie du génie civil par une femme ?
- 2) Pour la construction de votre maison pourriez-vous recruter une femme ingénieure du génie civil ? Si oui pourquoi ? Si non pourquoi ?
- 3) Votre fille est inscrite en Terminale C et aimerait continuer ses études dans le domaine de l'ingénierie du génie civil ? Seriez-vous prêt à l'accepter ? Quels conseils lui donneriez-vous ?

Merci pour votre compréhension et coopération.

ATTESTATION DE RECHERCHE

REPUBLIQUE DU CAMEROUN
Paix – Travail – Patrie

UNIVERSITE DE YAOUNDE I

FACULTE DES ARTS, LETTRES
ET SCIENCES HUMAINES

DEPARTEMENT DE SOCIOLOGIE

Siège : Bâtiment Annexe FALSH-UYI, à côté AUF



REPUBLIC OF CAMEROON
Peace – Work – Fatherland

THE UNIVERSITY OF YAOUNDE I

FACULTY OF ARTS, LETTRES
AND SOCIAL SCIENCES

DEPARTMENT OF SOCIOLOGY

ATTESTATION DE RECHERCHE

Je soussigné, professeur **Jean NZHIE ENGONO**, Chef de Département de Sociologie de l'Université de Yaoundé I, certifie que l'étudiante **TAK ISIS MAA KOUETCHE**, matricule **07H756**, est inscrite en Master professionnel *Genre et Développement*, spécialité Genre et travail. Elle effectue, sous la direction du Docteur Achille PINGHANE YONTA, un travail de recherche sur le thème : *Genre et féminisation des métiers de l'ingénierie au Cameroun : le cas des femmes ingénieures du génie civil*.

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 11 9 DEC 2019

Le Chef de Département


P. Jean Nzhie Engono



**LETTRE D'APPROBATION POUR LE STAGE DE LA PRESIDENTE DE LA CRC
ET RECU DE FRAIS DE STAGE**

CROIX-ROUGE CAMEROUNAISE



CAMEROON RED CROSS

Yaoundé le... **22 MAI 2019**.....

LA PRESIDENTE

A

Madame TAK ISIS MAA KOUETCHE

Tel: 675.98.69.66

Nos réf: **531** L/CRC/PN/SG/SJ/19,
V/L du 09 mars 2019.

Objet : Demande de stage au bureau du Genre et Développement de la Croix Rouge.

Madame,

J'accuse réception de votre correspondance de référence, dont l'objet est porté à la marge.

Y faisant suite, j'ai l'honneur de vous faire connaître que j'ai marqué mon accord pour le déroulement d'un stage académique pendant la période allant du **01^{er}** au **31 juillet 2019**, à la **Direction du Développement Organisationnel** de la Croix-Rouge Camerounaise.


Vous voudrez bien prendre attache avec le Service Juridique pour les modalités pratiques liées au déroulement de votre stage académique.

Veillez agréer, Madame, l'expression de ma considération distinguée./-

LA PRESIDENTE DE LA CROIX-ROUGE CAMEROUNAISE.



Cécile AKAME MFOUMOU




CROIX ROUGE CAMEROUNAISE
 DIRECTION NATIONALE DE GESTION DES CATASTROPHES
 SERVICES D'URGENCES

REÇU N° 1000277 ENCAISSEMENT :
 DECAISSEMENT : B.P.F. # 10.000 #

De M / Payé par : TAK ISIS MAA KOUETCHÉ
 La somme de : dix mille francs CFA

Objet du versement : Frais de stage à la CRC

Avance : 0 Reste : 4
 Yaoundé, le 16/03/2022

La Caisse  Le Remettant 

2005 Rue Henry Dunant - B.P. 631 Yaoundé-Cameroun - NRU: M016300013424R - Tél. /Fax : (237) 22 22 41 77 - Site web : www.croix-rouge.cm
 E-mail : Cameroon_redcross@yahoo.fr

AUTORISATION DE RECHERCHE DU MINISTRE DE LA PROMOTION DE LA FEMME ET DE LA FAMILLE

100
 REPUBLIQUE DU CAMEROUN
 Paix-Travail-Patrie

 MINISTERE DE LA PROMOTION
 DE LA FEMME ET DE LA FAMILLE

 SECRETARIAT GENERAL

 DIRECTION DES AFFAIRES GENERALES

 SOUS-DIRECTION DU PERSONNEL
 DE LA SOLDE ET DES PENSIONS

 SERVICE DE LA FORMATION, DES STAGES
 ET DE LA GESTION PREVISIONNELLE DES EFFECTIFS

 BUREAU DE LA FORMATION ET DES STAGES A
 00001128
 MINPROFF/SG/DAG/SDPSE/STSG/PL/BES

REPUBLIC OF CAMEROON
 Peace-Work-Patriotism

 MINISTRY OF WOMEN'S EMPOWERMENT
 AND THE FAMILY

 SECRETARIAT GENERAL

 DEPARTMENT OF GENERAL AFFAIRS

 SUB-DIVISION OF PERSONNEL
 SALARIES AND PENSIONS

 SERVICE FOR TRAINING, INTERNSHIP AND FORECASTING
 MANAGEMENT OF PERSONNEL

 OFFICE OF TRAINING AND INTERNSHIP

Yaoundé, le 06 AOUT 2020

LE MINISTRE
THE MINISTER

A/TO

Madame TAK ISIS MAA KOUETCHE

Etudiante à l'Université de Yaoundé I

Tel : 675 986 966/678 055 227

E-mail : isistak@yahoo.fr

YAOUNDE

Objet : Autorisation de recherche

Réf : w/L du 21 juillet 2020

Madame,

Faisant suite à votre lettre citée en référence,

J'ai l'honneur de marquer mon accord pour la consultation des archives du Ministère de la Promotion de la Femme et de la Famille.

Vous voudriez bien prendre attache avec le Service de la Documentation et des Archives et la Division des Etudes, de la Planification et de la Coopération, pour les modalités pratiques y afférentes.

Veuillez croire, Madame, à l'assurance de ma considération distinguée.

Copie :

- DEPC ;
- SDA.



Le Ministre de la Promotion
de la Femme et de la Famille

Mme ABENA ONDOA
née OBAMA Marie Thérèse

ACCUSE RECEPTION DU LABOGENIE

REPUBLIQUE DU CAMEROUN
Paix-Travail-Patrie

LABORATOIRE NATIONAL DE GENIE CIVIL
National Civil Engineering Laboratory

SIEGE SOCIAL YAOUNDE
B.P. 349 TEL: 22 30 30 06
FAX: 22 30 24 45
Email: labogenie@labogenie.com

DELEGATION DOUALA
BP 1094
TEL: 33 40 08 29
Email: info@labogenie.com



ANNEXE LIMBE
B.P. 338
TEL: 22 33 26 42

BASE GAROUA
B.P. 355
TEL: 22 27 12 42
SITE WEB: www.Labogenie.com

REPUBLIC OF CAMEROON
Peace-Work- Fatherland

LABOGENIE

BASE BAFOUSSAM
B.P. 581
TEL: 33 44 34 70

N.R.: L/DG/DREA/DRD/SRCFC/SRCFCa/Npe/Y.20
929

Yaoundé, le 26 NOV 2020

LE DIRECTEUR GENERAL

A

MADAME TAK ISIS MAA KOUETCHE

Tel : 675 98 69 66/ 678 05 52 27

-Yaoundé -

Objet : autorisation d'accès au Labogenie dans le cadre de la recherche en vue de la soutenance d'un master II professionnel.

Madame,

J'accuse réception de votre correspondance, dont l'objet est repris en marge et vous remercie de l'intérêt que vous portez au Laboratoire National du Génie Civil, comme lieu d'application de vos travaux de recherche.

Y faisant suite, J'ai l'honneur de vous faire connaître que pour des raisons liées au respect des mesures barrières dues à la pandémie COVID 19, nous ne pouvons vous accueillir comme stagiaire pour le moment.

Aussi, je tiens à vous rassurer que votre demande sera reconsidérée lorsque cette pandémie sera maîtrisée.

Veillez agréer, **Madame**, l'expression de ma parfaite considération.



Le Directeur Général

Jean MOUFO

**DEMANDE DE CONSULTATION ET D'ACCES A LA DOCUMENTATION AU SEIN
DE L'INSTITUT SIANTOU**

TAK ISIS MAA KOUETCHE
Yaoundé - Cameroun
Tél : 675 98 69 66/ 678 05 52 27
E-mail : isistak@yahoo.fr
thierrydoct@yahoo.fr

Yaoundé le 09 Juillet 2020

A

**MONSIEUR LE DIRECTEUR DE
L'INSTITUT SIANTOU SUPERIEUR
- YAOUNDE -**

**Objet : Demande d'une autorisation de consultation et d'accès à la
documentation au sein de votre institut.**

Monsieur le Directeur,

Je viens très respectueusement auprès de votre institution solliciter un accès à la documentation portant sur les données, statistiques et effectifs hommes/femmes au sein de votre institut dans les filières d'ingénierie, plus précisément l'ingénierie du Génie Civil ceci établit sur une période de 3 ans.

En effet, étudiante en Master II de Genre et Développement à l'Université de Yaoundé I (UYI), le thème de mon mémoire s'intitule : **Féminisation des métiers de l'ingénierie au Cameroun : le cas des femmes Ingénieures du Génie Civil.**

Veillez agréer M le Directeur, l'assurance de ma considération distinguée.

P.J : (02)

- Attestation de Recherche.
- CNI



TAK ISIS MAA KOUETCHE

**DECHARGE DE LA DEMANDE D'UNE AUTORISATION DE CONSULTATION
DE LA DOCUMENTATION A L'ONIGC**

TAK ISIS MAA KOUETCHE
Yaoundé - Cameroun
Tél : 675 98 69 66/ 678 05 52 27
E-mail : isistak@yahoo.fr
thierrydoct@yahoo.fr

Yaoundé le 11 Aout 2020

A

**MONSIEUR LE PRESIDENT DE L'ORDRE
NATIONALE DES INGENIEURS DE GENIE
CIVIL
- YAOUNDE -**

**Objet : Demande d'une autorisation de consultation
de la documentation au sein de votre Bureau.**

Monsieur le Président,

Je viens très respectueusement auprès de votre institution solliciter un accès à la documentation portant sur l'histoire de l'ingénierie au Cameroun, sur les données, statistiques et effectifs des femmes ingénieurs du Génie Civil au Cameroun.

En effet, étudiante en Master II de Genre et Développement à l'université de Yaoundé I (UYI), le thème de mon mémoire s'intitule : **Genre et féminisation des métiers de l'ingénierie au Cameroun : le cas des femmes Ingénieurs du Génie Civil.**

Veuillez agréer M le Président, l'assurance de ma considération distinguée.

P.J : (02)

- Attestation de Recherche.
- Photocopie CNI




TAK ISIS MAA KOUETCHE

DEMANDE D'UNE AUTORISATION DE CONSULTATION DE LA DOCUMENTATION A L'ENSPY

TAK ISIS MAA KOUETCHE
Yaoundé - Cameroun
Tél : 675 98 69 66/ 678 05 52 27
F-mail : isislak@yahoo.fr
thierrydoct@yahoo.fr

Yaoundé le 05 mars 2021

A

MONSIEUR LE DIRECTEUR DE L'ECOLE
NATIONALE SUPERIEURE POLYTECHNIQUE
- YAOUNDE -

Objet : Demande d'une autorisation d'accès au Bureau de la Scolarité au sein de votre établissement.

Monsieur le Directeur,

Je viens très respectueusement auprès de votre établissement solliciter un accès aux données de votre scolarité sur les statistiques et effectifs hommes/femmes inscrits dans les filières du Génie Civil ceci si possible établis sur trois (03) ans.

En effet, étudiante en Master II de Genre et Développement à l'Université de Yaoundé I (UYI), le thème de mon mémoire s'intitule : **Féminisation des métiers de l'ingénierie au Cameroun : le cas des femmes Ingénieures du Génie Civil**. Il examine la représentativité des femmes dans le domaine de l'ingénierie du Génie Civil.

Veuillez agréer Monsieur le Directeur, l'assurance de ma considération distinguée.

P.J : (02)

- Attestation de Recherche.
- Photocopie CNI

ENSP/UYI
Départ Courrier

LE 05 MARS 2021 A
183164


TAK ISIS MAA KOUETCHE

**DECHARGE DE LA DEMANDE D'UNE AUTORISATION DE CONSULTATION DE
LA DOCUMENTATION AU MINISTERE DES ENSEIGNEMENTS SECONDAIRES**

TAK ISIS MAA KOUETCHE
Yaoundé - Cameroun
Tél : 675 98 69 66/ 678 05 52 27
E-mail : isistak@yahoo.fr
thierrydoct@yahoo.fr

Yaoundé le 10 Août 2020

*SARAH le 19/08/20
P-404*



A
**MADAME LA MINISTRE DES ENSEIGNEMENTS
SECONDAIRES
- YAOUNDE -**

Objet : Demande d'une autorisation de consultation de la documentation au sein de votre département ministériel.

Madame la Ministre,

Je viens très respectueusement auprès de votre ministère solliciter un accès à la documentation portant sur la présence des filles dans les filières scientifiques et techniques dans l'enseignement secondaire au Cameroun ; ainsi que tous les textes afférant et relatifs à la mixité dans ces filières. Je souhaiterais également accéder aux données sur les statistiques et effectifs des filles dans les filières scientifiques et techniques au Cameroun.

En effet, étudiante en Master II de Genre et Développement à l'Université de Yaoundé I (UYI), le thème de mon mémoire s'intitule : **Féminisation des métiers de l'ingénierie au Cameroun : le cas des femmes Ingénieures du Génie Civil.**

Veuillez agréer Madame la Ministre, l'assurance de ma considération distinguée.

P.J : (02)

- Attestation de Recherche.
- Photocopie CNI

SRH, le 11/08/2020

P. 309


TAK ISIS MAA KOUETCHE

*SRH, le 07/09/2020
P. 309.*

DECHARGE DE LA DEMANDE D'UNE AUTORISATION DE CONSULTATION DE LA DOCUMENTATION A L'INS

TAK ISIS MAA KOUETCHE
Yaoundé - Cameroun
Tél : 675 98 69 66/ 678 05 52 27
E-mail : isistak@yahoo.fr
thierrydoct@yahoo.fr

Yaoundé le 11 aout 2020

A

**MONSIEUR LE MINISTRE DE L'EMPLOI ET DE
LA FORMATION PROFESSIONNELLE
- YAOUNDE -**

Objet : Demande d'une autorisation de consultation de la documentation au sein de votre département ministériel.

Monsieur le Ministre,

Je viens très respectueusement auprès de votre ministère solliciter un accès à la documentation portant sur l'histoire de la présence des femmes dans les secteurs scientifiques et techniques au Cameroun. Ainsi que tous les textes y afférant et relatifs à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. Je souhaiterais également accéder aux données sur les statistiques et effectifs des femmes exerçant dans les filières scientifiques et technique au Cameroun.

En effet, étudiante en Master II de Genre et Développement à l'Université de Yaoundé I (UYI), le thème de mon mémoire s'intitule : **Féminisation des métiers de l'ingénierie au Cameroun : le cas des femmes Ingénieures du Génie Civil.**

Veuillez agréer Monsieur le Ministre, l'assurance de ma considération distinguée.

P.J : (02)

- Attestation de Recherche.
- Photocopie CNI




TAK ISIS MAA KOUETCHE

DECHARGE DE LA DEMANDE D'UNE AUTORISATION DE CONSULTATION DE LA DOCUMENTATION AU MINISTERE DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

TAK ISIS MAA KOUETCHE
Yaoundé - Cameroun
Tél : 675 98 69 66/ 678 05 52 27
E-mail : isistak@yahoo.fr
thierrydoct@yahoo.fr

Yaoundé le 11 aout 2020

A

MONSIEUR LE MINISTRE DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE
- YAOUNDE -

Objet : Demande d'une autorisation de consultation de la documentation au sein de votre département ministériel.

Monsieur le Ministre,

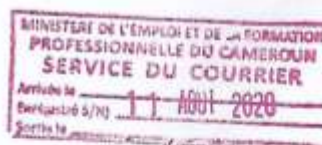
Je viens très respectueusement auprès de votre ministère solliciter un accès à la documentation portant sur l'histoire de la présence des femmes dans les secteurs scientifiques et techniques au Cameroun. Ainsi que tous les textes y afférant et relatifs à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. Je souhaiterais également accéder aux données sur les statistiques et effectifs des femmes exerçant dans les filières scientifiques et technique au Cameroun.

En effet, étudiante en Master II de Genre et Développement à l'Université de Yaoundé I (UYI), le thème de mon mémoire s'intitule : **Féminisation des métiers de l'ingénierie au Cameroun : le cas des femmes Ingénieures du Génie Civil.**

Veuillez agréer Monsieur le Ministre, l'assurance de ma considération distinguée.

P.J : (02)

- Attestation de Recherche.
- Photocopie CNI




TAK ISIS MAA KOUETCHE

**DECHARGE DE LA DEMANDE D'UNE AUTORISATION DE CONSULTATION DE
LA DOCUMENTATION A LA DIRECTION DU LABOGENIE DE YAOUNDE**

TAK ISIS MAA KOUETCHE
Yaoundé - Cameroun
Tél : 675 98 69 66/ 678.05 52 27
E-mail : isistak@yahoo.fr

Yaoundé le 25 Novembre 2020



A

**MONSIEUR LE DIRECTEUR DU LABOGENIE
- YAOUNDE -**

Objet : Demande d'une autorisation d'accès à vos locaux dans le cadre de la recherche.

Monsieur le Directeur,

Je viens très respectueusement auprès de votre structure solliciter une autorisation d'accès à vos locaux dans le cadre de la recherche de mon mémoire intitulé **Genre et Féminisation des métiers de l'ingénierie au Cameroun : le cas des femmes Ingénieures du Génie Civil.**

A cet effet je souhaiterais accéder aux données sur les statistiques et effectifs hommes et femmes ingénieures travaillant au sein de votre structure, plus précisément ceux portant sur les femmes ingénieurs du Génie Civil ; j'aimerais également si vous me le permettez m'entretenir au travers d'un guide d'entretien avec le personnel du génie civil travaillant sous votre direction .

En effet ; étudiante en Master II professionnel de Genre et Développement à l'Université de Yaoundé I (UYI), j'ai fait le constat que de plus en plus de femmes s'intéressent aux métiers de STIM (Sciences, Technologies, Ingénierie et Mathématiques.)

Veillez agréer Monsieur le Directeur, l'assurance de ma considération distinguée.

P.J : (02)

- Attestation de Recherche.
- Photocopie CNI


TAK ISIS MAA KOUETCHE

**DECHARGE DE LA DEMANDE D'UNE AUTORISATION DE CONSULTATION DE
LA DOCUMENTATION AU MINISTERE DE LA PROMOTION DE LA FEMME ET
DE LA FAMILLE**

TAK ISIS MAA KOUETCHE
Yaoundé - Cameroun
Tél : 675 98 69 66/ 678 05 52 27
E-mail : isistak@yahoo.fr -
thierrydoct@yahoo.fr

Yaoundé le 21 Juillet 2020

A

**MADAME LA MINISTRE DE LA PROMOTION DE
LA FEMME ET DE LA FAMILLE
- YAOUNDE -**

Objet : Demande d'une autorisation de consultation de la documentation au sein de votre département ministériel.

Madame la Ministre,

Je viens très respectueusement auprès de votre ministère solliciter un accès à la documentation portant sur l'histoire de l'ingénierie au Cameroun plus particulièrement celles des femmes dans ce secteur ; ainsi que tous les textes y afférant et relatifs à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. Je souhaiterais également accéder aux données sur les statistiques et effectifs des femmes ingénieures au Cameroun, plus précisément ceux portant sur les femmes ingénieurs du Génie Civil.

En effet, étudiante en Master II de Genre et Développement à l'Université de Yaoundé I (UYI), le thème de mon mémoire s'intitule : **Féminisation des métiers de l'ingénierie au Cameroun : le cas des femmes Ingénieures du Génie Civil.**

Veuillez agréer Madame la Ministre, l'assurance de ma considération distinguée.

P.J : (02)

- Attestation de Recherche.
- Photocopie CNI


TAK ISIS MAA KOUETCHE

REPUBLIQUE D'J CAMEROUN	
MINISTERE DE LA PROMOTION DE LA FEMME ET DE LA FAMILLE	
SERVICE DU COURRIER ET DE LIAISON	
Arrivé le	21 JUIL 2020
Enregistré SNV	2160
Sortie le	Per DAG

22-07-20 SPS/SP

ACCUSE RECEPTION DU DIRECTEUR DE L'ENSPY

REPUBLIQUE DU CAMEROUN
Paix – Travail - Patrie
UNIVERSITE DE YAOUNDE I
ECOLE NATIONALE SUPERIEURE
POLYTECHNIQUE DE YAOUNDE
(ENSPY)

B.P. 8390 - Tél. /Fax : 222-22-45-47
YAOUNDE - CAMEROUN
N° **21 01638**
/ENSPY/D/im



REPUBLIC OF CAMEROON
Peace – Work – Fatherland
UNIVERSITY OF YAOUNDE I
NATIONAL ADVANCED SCHOOL
OF ENGINEERING OF YAOUNDE
(NASEY)

Yaoundé, le **09 MAR 2021**

Le Directeur,

A
Madame TAK ISIS MAA KOUETCHE
Etudiante en Master II Genre et Développement
à l'Université de Yaoundé I.
Tel : 675 98 69 66/678 05 52 27
Yaoundé.

Féf. : V/L du 05 mars 2021.

Objet.: Demande d'une autorisation d'accès
au bureau de la scolarité au sein de votre
établissement.

Madame,

En accusant réception de votre correspondance du 05 mars 2021 dont
l'objet est repris en marge,

J'ai l'honneur de marquer mon accord pour l'objet ci-dessus référencé.

A cet effet, vous voudriez bien prendre attache avec le Chef service de la
Scolarité de l'ENSPY pour les modalités pratiques y relatives.

Veillez agréer, **Madame**, l'assurance de ma parfaite considération.

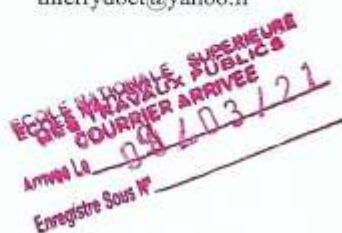


Remy Magloire ETOUA

DECHARGE DE LA DEMANDE D'UNE AUTORISATION D'EFFECTUER UNE ENQUETE A L'ENSTP

TAK ISIS MAA KOUETCHE
Yaoundé - Cameroun
Tél : 675 98 69 66/ 678 05 52 27
E-mail : isistak@yahoo.fr
thierrydoct@yahoo.fr

Yaoundé le 09 Mars 2021



A

MONSIEUR LE DIRECTEUR GENERALE DE
L'ECOLE NATIONALE SUPERIEURE DES
TRAVAUX PUBLICS
- YAOUNDE -

Objet : Demande d'une autorisation d'effectuer une enquête dans votre établissement.

Monsieur le Directeur Générale,

Dans le cadre de mes travaux de recherche pour mon mémoire en Master II de Genre et Développement à l'Université de Yaoundé I (UYI) qui porte sur la : **Féminisation des métiers de l'ingénierie au Cameroun : le cas des femmes Ingénieures du Génie Civil.**

Je viens très respectueusement auprès de vous solliciter un accès à vos locaux afin d'administrer mon guide d'entretien auprès du personnel administratif, du Chef de Département de Génie Civil et auprès des étudiants de Génie Civil. En effet mon mémoire examine la représentativité des femmes dans ce domaine au Cameroun.

Veuillez agréer Monsieur le Directeur, l'assurance de ma considération distinguée.

P.J : (02)

- Attestation de Recherche.
- Photocopie CNI



TAK ISIS MAA KOUETCHE

TABLE DES MATIERES

REMERCIEMENTS.....	ii
LISTE DES SIGLES, ACRONYMES ET ABREVIATIONS	iv
LISTE DES TABLEAUX	vi
LISTE DES FIGURES	viii
LISTE DES ANNEXES	ix
RESUME.....	xi
ABSTRACT	xii
INTRODUCTION GENERALE	1
I - CONTEXTE ET JUSTIFICATION	2
II- PROBLEME.....	3
III- PROBLEMATIQUE	6
IV- QUESTIONS DE RECHERCHES	10
V- HYPOTHESES	11
VI- OBJECTIF DE LA RECHERCHE	11
VII- INTERET DE L'ETUDE	12
VIII– CADRAGE THEORIQUE ET METHODOLOGIQUE	12
IX- DELIMITATION DU CHAMP DE L'ETUDE.....	22
X – DEFINITION DES CONCEPTS OPERATOIRES.....	23
XI- PLAN DE L'ETUDE	30
PREMIERE PARTIE : ETAT DU RESPECT ET D'APPLICATION DES NORMES FONDAMENTALES RELATIVES A LA NON-DISCRIMINATION DANS L'EMPLOI ET LA PROFESSION	31
CHAPITRE I- ETAT DES LIEUX DES RAPPORTS DE GENRE DANS LE METIER D'INGENIEURIE	33
I- UNE HISTOIRE MARQUEE PAR UNE SOCIALISATION DIFFERENTIELLE AU PROFIT DU MASCULIN	33
1) Les premières femmes Ingénieures dans le monde.....	33
2) Les premières Ingénieures du Cameroun.....	37
II- ETAT DE LIEU GLOBAL DE LA PRESENCE DES FEMMES DANS LES COURSUS DE LA SCIENCE ET DE LA TECHNIQUE	39
1) Etat global de la situation féminine en science et en technique dans le monde.....	39
2) Etat global de la situation féminine en science et en technique en Afrique	40
3) Situation globale au Cameroun dans l'ingénierie	41

i) Présence des filles dans les filières scientifiques au secondaire	42
Taux de réussite % des filles dans les séries scientifiques	48
ii) Part des femmes dans les Ecoles, Universités publics, Etablissements ou Instituts privés et sous tutelle.....	49
iii) Femmes ingénieures inscrites à l'ONIGC (Ordre National des Ingénieurs de Génie Civil)	59
CHAPITRE II- LES PRINCIPAUX INSTRUMENTS JURIDIQUES	
INTERNATIONAUX, REGIONAUX ET NATIONAUX EN MATIERE DE TRAVAIL	
DES FEMMES	
64	
I- LES PRINCIPAUX INSTRUMENTS JURIDIQUES INTERNATIONAUX, REGIONAUX RATIFIES PAR LE CAMEROUN.....	65
1) Le cadre normatif international.....	66
i) Les engagements au niveau international.....	66
2) Les engagements au niveau régional et sous régional	69
i- Les engagements au niveau régional.....	69
II- LES PRINCIPAUX INSTRUMENTS JURIDIQUES NATIONAUX	70
1) Cadre normatif interne	70
i- La Constitution.....	70
ii- Les textes législatifs et réglementaires.....	71
DEUXIEME PARTIE : FACTEURS DE LA FAIBLE REPRESENTATIVITE DES	
FEMMES ET DES INEGALITES DE GENRE DANS LE MILIEU DE	
L'INGENIERIE DU GENIE CIVIL AU CAMEROUN	
74	
CHAPITRE III : FREINS ET OBSTACLES AU DEFICIT DES FEMMES DANS LES	
METIERS DE L'INGENIERIE	
76	
I- FACTEURS SOCIOCULTURELS : LE METIER DU GENIE CIVIL, UNE PROFESSION « MASCULINE » CONSTRUITE SOCIALEMENT	76
1) Les préjugés sociaux et les stéréotypes de genre	78
i) Les préjugés sociaux	78
ii) Les stéréotypes de genre	82
2) Importance des acteurs intervenant dans l'orientation des jeunes	84
II- LA DISCRIMINATION DE GENRE	87
1) Faibles convictions de certaines entreprises	88
2) Discrimination en chiffres.....	89
3) Plafond de verre et culture d'entreprise masculinisée	89
CHAPITRE IV : FACTEURS SEXISTES IMPACTANT L'ACCES DES FEMMES	
AUX LES METIERS A DE L'INGENIERIE	
91	

I-	LES STEREOTYPES SUR LES APTITUDES DES FILLES ET DES GARÇONS	91
1)	Différences et discours sexistes	91
2)	Représentation des scientifiques	95
II-	UNE SPECIALITE STATISTIQUEMENT EXERCEE PAR DES HOMMES ...	97
1)	Des femmes dans un « métier d'hommes » : le secteur de l'Ingénierie du Génie Civil.....	97
2)	Système éducatif complice de la sous représentation des femmes dans le génie civil	103
TROISIEME PARTIE : OBSTACLES A L'EXERCICE DE LEUR METIER ET STRATEGIES D'ADAPTATION PAR LES FEMMES INGENIEURES.....		107
CHAPITRE V: DIFFICULTES ET OBSTACLES DANS L'EXERCICE DE LEUR METIER.....		109
I-	CONCILIATION ENTRE VIE FAMILIALE ET VIE PROFESSIONNELLE	109
1)	Vie professionnelle et maternité	109
2)	Impact sur la vie professionnelle et privée	111
3)	Déficit de reconnaissance et d'intégration des femmes dans les secteurs dits masculins.....	114
II-	DIFFICULTEES RELATIONNELLES	118
1-	Difficultés rencontrées avec les collègues masculins	118
2-	Les difficultés intrinsèques	120
CHAPITRE VI : STRATEGIES D'ADAPTATION DEVELOPPEES PAR LES FEMMES INGENIEURES		122
I-	AVANTAGES EN TERMES DE SAVOIRS, SAVOIR ETRE ET SAVOIR FAIRE : PASSION, PERFORMANCE, COMPETENCE, EMOTIVITE, NATUREL	122
1)	Intelligence émotionnelle et passion du métier comme stratégies développées par les femmes en situations professionnelles.....	122
2)	Compétences et performance comme moyens et stratégies développées par les femmes du GC.....	124
3-	Gestion du temps utile à l'organisation de l'entreprise par les femmes du GC...	125
II-	PROFIL DES FEMMES INSPIRANTES COMME STRATEGIE DEVELOPEE PAR LES FEMMES	127
CONCLUSION GENERALE		129
RECOMMANDATIONS.....		136
BIBLIOGRAPHIE		140
ANNEXES.....		149
LISTE DES ANNEXES		150

LISTE DES INFORMATEURS.....	152
INSTRUMENTS DE COLLECTE DES DONNEES	156
GUIDE D'ENTRETIEN N°1 : A DESTINATION DES FEMMES INGENIEURES DU GENIE CIVIL.....	156
GUIDE D'ENTRETIEN N°2 : A DESTINATION DES ETUDIANTES DE L'INGENIEURIE DU GENIE CIVIL	158
GUIDE D'ENTRETIEN N°3: A DESTINATION DU PERSONNEL ADMINISTRATIF	160
GUIDE D'ENTRETIEN N°4 : A DESTINATION DES HOMMES INGENIEURS DU GENIE CIVIL.....	161
GUIDE D'ENTRETIEN N°5: A DESTINATION DES ETUDIANTS DE L'INGENIEURIE DU GENIE CIVIL	162
GUIDE D'ENTRETIEN N°6 : A DESTINATION DES TECHNICIENS DU GENIE CIVIL.....	163
GUIDE D'ENTRETIEN N°7 : A DESTINATION DU CAMEROUNAIS LAMBDA	164
ATTESTATION DE RECHERCHE.....	165
LETTRE D'APPROBATION POUR LE STAGE DE LA PRESIDENTE DE LA CRC ET RECU DE FRAIS DE STAGE	166
AUTORISATION DE RECHERCHE DU MINISTRE DE LA PROMOTION DE LA FEMME ET DE LA FAMILLE	168
ACCUSE RECEPTION DU LABOGENIE.....	169
DEMANDE DE CONSULTATION ET D'ACCES A LA DOCUMENTATION AU SEIN DE L'INSTITUT SIANTOU.....	170
DECHARGE DE LA DEMANDE D'UNE AUTORISATION DE CONSULTATION DE LA DOCUMENTATION A L'ONIGC	171
DEMANDE D'UNE AUTORISATION DE CONSULTATION DE LA DOCUMENTATION A L'ENSPY	172
DECHARGE DE LA DEMANDE D'UNE AUTORISATION DE CONSULTATION DE LA DOCUMENTATION AU MINISTERE DES ENSEIGNEMENTS SECONDAIRES	173
DECHARGE DE LA DEMANDE D'UNE AUTORISATION DE CONSULTATION DE LA DOCUMENTATION A L'INS.....	174
DECHARGE DE LA DEMANDE D'UNE AUTORISATION DE CONSULTATION DE LA DOCUMENTATION AU MINISTERE DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE.....	175
DECHARGE DE LA DEMANDE D'UNE AUTORISATION DE CONSULTATION DE LA DOCUMENTATION A LA DIRECTION DU LABOGENIE DE YAOUNDE	176

DECHARGE DE LA DEMANDE D'UNE AUTORISATION DE CONSULTATION DE LA DOCUMENTATION AU MINISTERE DE LA PROMOTION DE LA FEMME ET DE LA FAMILLE	177
ACCUSE RECEPTION DU DIRECTEUR DE L'ENSPY	178
DECHARGE DE LA DEMANDE D'UNE AUTORISATION D'EFFECTUER UNE ENQUETE A L'ENSTP	179