

UNIVERSITÉ DE YAOUNDÉ I

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

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

DEPARTEMENT DE SOCIOLOGIE



THE UNIVERSITY OF YAOUNDE I

POSTGRADUATE SCHOOL FOR
SOCIAL AND EDUCATIONAL
SCIENCE

DOCTORAL RESEARCH
UNIT FOR HUMAN AND SOCIAL
SCIENCE

DEPARTMENT OF SOCIOLOGY

**LA PROBLÉMATIQUE DE LA
RÉPRÉSENTATIVITÉ DE LA FEMME DANS LA
FONCTION PUBLIQUE CAMEROUNAISE : CAS
DU MINISTÈRE DES AFFAIRES SOCIALES**

Mémoire soutenu le 08 Septembre 2022

Option : Population et développement

Par

KONN Marie Rose Marthe Lydia

Licence en Sociologie



Jury composé de :

Président : BIOS NELEM Christian, Maître de conférences

Examinatrice : Solange Rachel ESSOMBA épouse DZOU, Chargé de cours

Rapporteur : NJOYA MAMA Mohamed, Chargé de cours

Septembre 2023

À
Ma mère

REMERCIEMENTS

Arrivée au bout de cette recherche qui n'a pas été un long fleuve tranquille, j'ai l'occasion de manifester ma gratitude à tous ceux qui ont, de près ou de loin, permis la réalisation de ce mémoire. Nos profonds remerciements s'adressent particulièrement :

- ❖ Au directeur de mémoire, Mohamed NJOYA MAMA, dont l'expérience et le dévouement ont permis de mener ce travail à terme.
- ❖ Le chef de département de sociologie : Armand LEKA ESSOMBA
- ❖ Notre gratitude va également à l'endroit de tous les enseignants du Département de sociologie de la Faculté des Arts, Lettres et Sciences Humaines de l'Université de Yaoundé I qui, par leur disponibilité, ont contribué à notre formation actuelle.
- ❖ Cette même gratitude est exprimée aux cadres, et aux responsables du Ministère des Affaires Sociales en général, et de la Délégation Régionale des Affaires Sociales du Centre.
- ❖ Nous remercions le Délégué Régional des Affaires Sociales pour le Centre, Alice EDIMO MBAPPE et Gides BESSALA, cadre de conception à la délégation régionale des affaires sociales et responsable de l'encadrement des stagiaires, qui ont manifesté beaucoup d'intérêt pour ce travail de par leur entière disponibilité.
- ❖ Dr. Edith Valéry NDJAH ETOLO pour sa documentation.
- ❖ Aux camarades Youssoupha ISMAN ILA, Boris Pierre EBANGA.
- ❖ Nous portons aussi nos remerciements à une personne très spéciale du nom d'Evan EMANI, et à ma maman, par leur apport matériel, ils ont contribué à la réalisation de ce travail.
- ❖ Ils sont encore nombreux ceux dont les noms ne figurent pas ici, et à qui nous disons merci pour leur apport de près ou de loin dans ce travail.

SOMMAIRE

REMERCIEMENTS.....	3
LISTE DES IMAGES.....	3
LISTE DES TABLEAUX.....	3
LISTE DES GRAPHIQUES.....	3
LISTE DES ACRONYMES, SIGLES, ET ABRÉVIATIONS.....	3
RÉSUMÉ.....	3
ABSTRACT.....	3
INTRODUCTION GÉNÉRALE.....	3
PREMIÈRE PARTIE : LE STATUT DE LA FEMME ET LE PROCESSUS DE SON INSERTION PROFESSIONNELLE AU CAMEROUN.....	3
CHAPITRE 1 : PRÉSENTATION DU STATUT DE LA FEMME AU CAMEROUN : RAPPEL HISTORIQUE.....	3
CHAPITRE 2 : LE PROCESSUS D'INSERTION PROFESSIONNELLE DE LA FEMME AU CAMEROUN.....	3
DEUXIÈMEPARTIE : LE RÔLE ET LES DIFFICULTÉS RENCONTRÉES PAR LA FEMME AU MINISTÈRE DES AFFAIRES SOCIALES.....	3
CHAPITRE 3 : LE RÔLE DE LA FEMME AU MINISTÈRE DES AFFAIRES SOCIALES.....	3
CHAPITRE 4 : LES DIFFICULTÉS RENCONTRÉES PAR LA FEMME AU MINISTÈRE DES AFFAIRES SOCIALES.....	3
CONCLUSION GÉNÉRALE.....	3
LES PROPOSITIONS POUR UNE MEILLEURE INTÉGRATION DE LA FEMME DANS LA FONCTION PUBLIQUE CAMEROUNAISE.....	3
BIBLIOGRAPHIE.....	3
ANNEXE.....	3
TABLE DES MATIÈRES.....	3

LISTE DES IMAGES

Image 1 : Siège du Ministère des Affaires Sociales (MINAS) à Yaoundé 34

Image 2 : Le Centre d'Écoute et de Transit de Yaoundé (CETY)72

Image 3 : Illustration de l'institut TIMELY CARE CENTER74

Image 4 : Localisation des services de protection de l'enfance au Cameroun 76



LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1 : Liste des enquêtés ayant fait l'objet d'un entretien semi-directif 27

Tableau 2 : Liste des enquêtés ayant fait l'objet du questionnaire 29-30

Tableau 3 : Bureau de l'Union Démocratique des Femmes Camerounaises (UDEFEFEC)43

Tableau 4 : Raisons de la prédominance des femmes au Ministère des Affaires Sociales (MINAS)51

Tableau 5 : Ouverture des postes de responsabilité aux femmes 65

Tableau 6 : Récapitulatif de la représentativité du genre au Ministère des Affaires Sociales (MINAS)
68

LISTE DES GRAPHIQUES

Graphique 1 : Représentation graphique des raisons de la prédominance des femmes au Ministère des Affaires Sociales (MINAS)51

Graphique 2 : Représentation graphique des ouvertures aux postes de responsabilité aux femmes52

LISTE DES ACRONYMES, SIGLES, ET ABRÉVIATIONS

- ACAFEJ** : Association Camerounaise des Femmes Juristes
- ALVF** : Association de Lutttes Contre les Violences Faites Aux Femmes.
- CAED** : Centre d’Accueil des Enfants en Détresse
- CEDEF** : Convention sur l’Élimination de toutes les Formes de Discriminations à l’Égard des Femmes.
- CEMAC** : Communauté Économique et Monétaire de l’Afrique Centrale
- CETY** : Centre d’Écoute et de Transit de Yaoundé
- CNPH** : Centre National de Réhabilitation Des Personnes Handicapées
- CPPSA** : Cercle Philo-Psycho-Socio-Anthropo
- DAG** : Direction des Affaires Générales
- DAW** : Division de la Promotion de la Femme des Nations-Unies
- DSNDS** : Direction de la Solidarité Nationale et du Développement Social
- DPSE** : Direction de la Protection Sociale de l’Enfance
- DPHA** : Direction de la Protection Sociale des Personnes Handicapées et des Personnes Agées
- DRAS** : Délégation Régionale des Affaires Sociales
- ENAAS** : École Nationale d’Assistance en Affaires Sociales
- ENAS** : École Nationale d’Assistance Sociale
- FALSH** : Facultés des Arts, Lettres et Sciences Humaines
- FPC** : Fonction Publique Camerounaise
- IASAS** : Institut des Assistants en Affaires Sociales
- INS** : Institut National de la Statistique
- INTS** : Institut National de Travail Social
- MINAS** : Ministère des Affaires Sociales
- MINAT** : Ministère de l’Administration Territoriale
- MINPROFF** : Ministère de la Promotion de la Femme, et de la Famille.
- MINFOPRA** : Ministère de la Fonction Publique et de la Réforme Administrative
- OMD** : Objectif Millénaire pour le Développement
- ONG** : Organisation Non Gouvernementale
- ONU** : Organisation des Nations Unies
- SASO** : Service de l’Action Sociale
- UDEFEC** : Union Démocratique des Femmes Camerounaises

UNICEF : Fonds des Nations-Unies pour l'Enfance

UNIFEM : Fond de Développement des Nations Unies pour la Femme

UTO : Unité Technique Opérationnelle

RÉSUMÉ

Le présent travail de recherche est une étude fondée sur le constat d'une représentativité accrue de la gent féminine au sein du ministère des affaires sociales. L'objectif est de montrer que la représentativité de la femme au sein du Ministère des Affaires Sociales (MINAS) soit synonyme de son émancipation. Présenter les facteurs explicatifs de la représentativité des femmes au sein de cette institution, montrer le rôle et la place des femmes au sein de ce ministère, tout en relevant les difficultés auxquelles elles font face sera l'ossature de notre travail. Par la suite, nous faisons ressortir quelques propositions qui ont été énoncées pour améliorer la représentativité de la femme dans la Fonction Publique Camerounaise en général. Comme cadre théorique nous nous sommes inspirés à la fois du constructivisme social de Peter BERGER, Thomas LUCKMANN et de l'analyse stratégique de Michel CROZIER et Friedberg ERHARD. L'approche constructiviste nous permet de comprendre le phénomène de la représentativité des femmes au sein du Ministère des Affaires Sociales (MINAS), comme étant un fait socialement construit et non naturel, aboutissant à une prédominance accrue des femmes dans ce département ministériel. Quant à l'analyse stratégique qui nous a permis de faire une analyse des attitudes et comportements des femmes face à leur prédominance accrue au sein de ce département ministériel. Pour mener à bien cette recherche, nous avons adopté à la fois les méthodes qualitatives, en s'appuyant sur les techniques de collecte de données que sont : l'entretien semi-directif, l'observation directe et la recherche documentaire d'une part. Et d'autre part, la méthode quantitative à travers l'usage du questionnaire et la présentation des données chiffrées à travers des tableaux et graphiques. De ces multiples investigations, il ressort que la représentativité de la femme au sein de ce département ministériel traduit leur émancipation, de par le niveau de représentativité des femmes dans les effectifs du personnel, les postes de responsabilités qu'elles occupent et leur autonomie dans la prise de décision. Nous avons remarqué que la littérature scientifique sur la question de la femme en rapport avec la représentativité de celle-ci dans les institutions publiques n'est pas très abondante. L'intérêt de cette étude est de montrer que malgré que les femmes aient longtemps été reléguées au second rang, la situation de la femme dans la société camerounaise connaît de plus en plus des avancées significatives. Elles occupent une place importante dans l'administration camerounaise et plus précisément au Ministère des Affaires Sociales (MINAS). L'examen des perspectives montre qu'il est important également, d'intégrer la question de genre pas uniquement dans les domaines tels que les affaires sociales, mais aussi dans l'ensemble des établissements et administrations publiques de souveraineté camerounaise.

Mots clés : émancipation, femme, Fonction Publique, genre, représentativité.

ABSTRACT

This research work is a study based on the observation of an increased representativeness of the feminized population within the Ministry of Social Affairs. The objective is to show that the representation of women within the Ministry of Social Affairs (MINAS) is synonymous with their emancipation. Presenting the explanatory factors of the representation of women within this institution, showing the role and place of women within this ministry, while noting the difficulties they face will be the backbone of our work. Thereafter, we highlight some proposals that have been made to improve the representation of women in the Cameroonian Public Service in general. As a theoretical framework, we were inspired by both the social constructivism of Peter BERGER, Thomas LUCKMANN and the strategic analysis of Michel CROZIER and ERHARD Friedberg. The constructivist approach allows us to highlight the system of relations within the Ministry of Social Affairs (MINAS). Socially constructed relationships resulting in increased representation of women in this ministerial department. As for the strategic analysis that allowed us to analyze the place given to women in this ministerial department. To carry out this research, we have adopted both qualitative methods, relying on data collection techniques such as: semi-directive interview, direct observation and documentary research on the one hand. And on the other hand, the quantitative method through the use of the questionnaire and the presentation of the figures through tables and graphs. From these multiple investigations, it emerges that the emancipation of women within the Ministry of Social Affairs (MINAS) is a reality as evidenced by their level of representativeness in the number of staff, the positions of responsibility they occupy and their place in decision-making. We have noticed that the scientific literature on the question of women in relation to their representation in public institutions is not very abundant. The interest of this study is to show that despite the fact that women have long been relegated to second place, they increasingly occupy an important place in the Cameroonian administration and more specifically in the Ministry of Social Affairs (MINAS). The review of prospects shows that it is also important to integrate the gender issue not only in areas such as social affairs, but also in all establishments and public administrations of Cameroonian sovereignty.

Keywords: emancipation, woman, civil service, gender, representativeness.

INTRODUCTION GÉNÉRALE

I. CONTEXTE ET JUSTIFICATION DE LA RECHERCHE

Pour toute recherche, il est nécessaire de justifier le contexte dans lequel il est mené puis évoquer les principales raisons qui nous ont conduit à choisir cette thématique de recherche intitulée : « *La problématique de la représentativité de la femme dans la Fonction Publique camerounaise (cas du Ministère des Affaires Sociales)* ».

I. 1. Contexte de l'étude

La question portant sur la représentativité des femmes dans les sociétés traditionnelles comme modernes a toujours été sujet d'un questionnement. Cette recherche qui porte sur « *la problématique de la représentativité de la femme dans la Fonction Publique Camerounaise : cas du Ministère des Affaires Sociales* » est dans le prolongement d'un tel questionnement. Dans les sociétés anciennes et encore dans certaines sociétés aujourd'hui, les constructions sociales relèguent la femme aux charges domestiques. La femme est considérée comme mère, ménagère, femme d'intérieur. De ce fait, les travaux qu'elle peut effectuer doivent rentrer dans le cadre de son rôle de ménagère, mère ou femme d'intérieur.¹

Des États, voire des organisations ont fait des questions de genre et d'égalité leur cheval de bataille. Ce qui justifie de nombreuses législations tant dans le cadre international que national qui sous-tendent ces questions. Afin de permettre à la femme, dans le cadre national, d'avoir une place aussi considérable que celle de l'homme dans le monde professionnel.

Depuis des décennies, les questions de genre et d'égalité se posent avec acuité dans le monde en général et au Cameroun en particulier. Cela s'introduit par la représentativité de la femme par l'aval du gouvernement dans le domaine des affaires sociales datant de la création de ce ministère (1975) jusqu'à nos jours (2021). Ce qui justifie la présence des femmes dans ce département ministériel tant dans son administration centrale que dans ses services déconcentrés. D'où ce thème sur la problématique de la représentativité de la femme dans la Fonction Publique Camerounaise en général et au Ministère des Affaires Sociales (MINAS) en particulier. Dès lors, jeter un regard éclairant et ordonné sur la représentativité des femmes dans ce ministère s'avère nécessaire en vue de comprendre si cette représentativité traduit une réelle considération de la place de la femme camerounaise.

¹ FOURNIER, Martine, *Domination masculine et politiques du genre. Dérivé à partir de l'exemple camerounais, in la biographie sociale du sexe : genre, société et politique au Cameroun* (sous la direction de Sindjoun (L), Karthala, 2000, PP 310 -313.

I. 2. La justification du choix du sujet

Le choix de notre thème d'étude se justifie à travers plusieurs raisons.

Notre préoccupation dans le cadre de cette étude est d'apporter une analyse dans le but de pouvoir comprendre la thématique de cette recherche sur le thème “ *La problématique de la représentativité de la femme dans la Fonction Publique Camerounaise : cas du Ministère des Affaires Sociales.* ”

Avec plusieurs lectures de certains travaux sur la représentativité de la femme dans différentes sphères de la vie socioprofessionnelle (publique et privée), plus précisément dans la Fonction Publique Camerounaise, il s'est avéré un vide scientifique sur la représentativité des femmes dans les secteurs sociaux comme les affaires sociales. Ce qui suscite une interrogation sur une réelle considération de la place de la femme dans l'administration camerounaise d'un point de vue général et plus particulièrement au sein du Ministère des Affaires Sociales (MINAS). Ainsi, il est fascinant de présenter un thème de recherche sur cette représentativité afin d'apporter une modeste contribution sur le travail scientifique qui existait déjà sur les femmes dans l'administration publique camerounaise en général et au sein du Ministère des Affaires Sociales (MINAS) en particulier. Afin de montrer que les femmes de nos jours, innombrables dans le monde, ont indéniablement leur place dans le processus de développement de L'État camerounais dans tous ses aspects.

Les inégalités entre les hommes et les femmes ont longtemps constitué un sujet de préoccupation tant sur le plan international que national. Les États, organisations internationales et nationales ont été invité au cours des dernières décennies à institutionnaliser ces échanges, à élaborer des programmes et politiques publiques dans le but d'encourager l'égalité de sexe en matière d'accès aux emplois publics. C'est ainsi que la Convention sur l'Élimination de toutes les formes de Discrimination à l'Égard des Femmes (CEDEF) définit :

Toute discrimination, exclusion ou restriction fondée sur le sexe qui a pour effet ou pour but de compromettre ou de détruire la reconnaissance, la jouissance ou l'exercice par les femmes quel que soit leur état matrimonial, sur la base de l'égalité de l'homme et de la femme, des droits de l'Homme et des libertés fondamentales dans les domaines politique, économique, social, culturel et civil dans tout autre domaine.²

Le gouvernement camerounais a entrepris de mener ainsi des actions multiformes dans le but d'améliorer le statut des femmes. La Fonction Publique étant une administration placée sous des

² La plateforme d'Action de Beijing, 1995, la Convention sur l'Élimination de toutes les Formes de Discrimination à l'Égard de la Femme, (CEDEF), 1979.

juridictions, dans un cadre intergouvernemental comporte des dispositions en vue de l'intégration de tout sexe. C'est ainsi que l'accès de la femme dans la Fonction Publique Camerounaise commence à se confirmer.

Dès lors, il apparait le constat de la prédominance accrue de la gent féminine au sein du Ministère des Affaires Sociales (MINAS). Analyser les fondements de cette représentativité, examiner si la représentativité de la femme au sein de ce département ministériel lui confère un réel pouvoir décisionnel sont les éléments justificatifs qui nous ont poussé à choisir ce thème.

II. PROBLÈME DE RECHERCHE

La problématique portant sur la prise en compte du genre dans tous les domaines de la vie sociale (privée et publique), a toujours constitué un champ de bataille dans la société camerounaise.

De ce fait, même s'il est vrai que les textes internationaux et nationaux consacrent le principe d'égalité d'accès des hommes et des femmes aux Fonctions Publiques, la présence des femmes dans l'administration camerounaise est relativement déséquilibrée à celle des hommes. Mais la situation de la femme au cours des deux dernières décennies a connu une nette amélioration dans certains secteurs de la Fonction Publique Camerounaise. C'est ainsi qu'au cours du Conseil du Cabinet tenu le 31 Octobre à Yaoundé, la Ministre de la Promotion de la Femme et de la Famille (MINPROFF), Marie ABENA ONDOA a mené un plaidoyer portant sur l'approche genre dans la Fonction Publique Camerounaise. Se basant sur le palmarès genre 2017 qui intègre des données recueillies auprès de 23 établissements publics et administrations de souveraineté comme le Sénat, l'Assemblée Nationale et les services du Premier Ministre, ABENA Marie Thérèse a relevé que sur 9943 postes recensés, 7607 occupés par les hommes et 2366 par les femmes. Elle a souligné : *« les progrès remarquables sont néanmoins observés dans certains secteurs d'activités à l'instar de l'éducation, de la santé et du social. Où les postes occupés par les femmes représentent plus de 40 % des effectifs recensés »*³.

Nous nous sommes intéressés au Ministère des Affaires Sociales (MINAS) où notre recherche sociologique est fondée sur le constat d'une représentativité accrue de la gence féminine dans ce département ministériel. Le pourcentage du personnel nous relève que les femmes représentent plus de 65% des effectifs recensés. Dès lors, il tient lieu de s'interroger si cette représentativité accrue de la femme dans ce ministère traduit une réelle considération de la femme camerounaise d'où le problème de la place réservée à la femme au sein du Ministère des Affaires Sociales (MINAS).

³ Cameroun tribune, administration publique : le gouvernement est sur la bonne voie, par MAGLOIRE Seraphin, parue le 01 Novembre 2018.

III. PROBLÉMATIQUE

La problématique est l'ensemble construit autour d'une question principale. Des hypothèses de recherche et des lignes d'analyses qui permettront de traiter le choisi.⁴ C'est une composante essentielle dans le travail de recherche. Elle est l'aboutissement du double travail antérieur notamment le choix du sujet et le débroussaillage.⁵ D'après Paul NDA, la problématique est l'approche ou la perspective théorique qu'on décide d'adopter pour traiter le problème posé par la question de départ.⁶ Elle est cruciale et centrale, donc essentielle pour le sujet étudié. C'est elle qui permettra de construire le raisonnement qui soutiendra le plan de rédaction et devra être une partie intégrante de l'introduction générale. Ainsi, cette problématique guide notre recherche en ce sens qu'elle traite de la thématique de la recherche qui s'intitule « *la problématique de la représentativité de la femme dans la Fonction Publique Camerounaise : cas du Ministère des Affaires Sociales* ».

Les femmes ont longtemps été confrontées aux inégalités et discriminations de par leur présence dans le monde professionnel. Elles ont toujours été réduites aux tâches ménagères, à la vie conjugale et aux travaux champêtres. Elles n'avaient qu'un seul rôle à jouer dans la société qui se limitait à la vie au foyer. Cependant, avec l'élaboration de plusieurs législations internationales au travers (la Convention sur l'Élimination de toutes les Formes de Discrimination à l'Égard des Femmes (CEDEF) adopté en 1979, le Pacte International Relatif aux Droits Économiques Sociaux et Culturel (PIDESC), la Charte Africaine des Droits de l'Homme). Et les législations nationales régissant des constitutions qui promeuvent la représentativité des femmes dans la société, la présence effective des femmes commence à se faire remarquer dans toutes les différentes sphères de la vie professionnelle (privée et publique).

Au regard de la Fonction Publique Camerounaise, l'étude de la représentativité des femmes permet de faire le constat selon lequel les femmes sont assez, présentes dans les secteurs sociaux tels que les Affaires Sociales. L'on se pose la question fondamentale de savoir qu'elle est la place accordée à la femme au sein de ce département ministériel. Autour de cette problématique se décline les interrogations subsidiaires de savoir si cette représentativité accrue de la femme traduit une réelle considération de la femme au sein de ce département ministériel ou alors, cette représentativité n'a aucune incidence sur le statut professionnel de la femme camerounaise.

⁴BEAUD, Michel, L'art de la thèse : *Comment préparer et rédiger un mémoire de master une thèse de doctorat ou tout autre travail universitaire à l'ère du net*, paris, la découverte, 2006 p 55.

⁵NDA, Paul, *Méthodologie de la recherche, de la problématique à la discussion des résultats. Comment réaliser une thèse, un mémoire d'un bout à l'autre*, coll. Pédagogie, Abidjan, édition universitaire de Côte d'Ivoire-université de Cocody, 2006. Op.cit., p 57

⁶QUIVY, Raymond et VAN CAMPENHOUDT, Luc, *Manuel de recherche en sciences sociales*, paris, dunod, 3^e édition, 2006, p 81.

IV. REVUE DE LITTÉRATURE

Cette étape de la recherche scientifique consiste à collecter des informations concernant notre sujet de recherche. Elle nous permet de prendre connaissance des travaux et recherches déjà effectués à propos de notre sujet et d'établir ainsi les bases connues, afin de s'en inspirer pour définir un cadre de recherche complémentaire. Nous aurons compris les perceptions des certaines implications non envisagées, éviter certaines erreurs méthodologiques identifiées dans de précédents travaux. Parlant de la revue de littérature, nous apprenons de Norbert ÉLIAS que : « *l'homme n'est jamais le commencement. Tout homme est héritier* ». ⁷ Ces propos attestent du caractère fort cumulatif du savoir scientifique. Bref, cela veut tout simplement dire que le cadre de cette étude n'est pas en réalité un terrain en friche. C'est dans cette même lancée que Raymond QUIVY et Luc VAN CAMPENHOUDT affirment : « *lorsqu'un chercheur entame un travail. Il est peu probable que le sujet n'ait jamais été abordé par quelqu'un d'autre auparavant au moins en partie ou indirectement* ». ⁸ Alors, ce travail s'inscrit dans ce continuum des connaissances déjà développées par de nombreux auteurs. De ce fait, il est donc normal qu'un chercheur prenne connaissance des travaux antérieurs qui portent sur des objets comparables et sur ce qui distingue son propre travail des courants de pensées existants.

Dans cette partie, nous partirons de la présentation des travaux qui montrent le rôle et la place de la femme dans différentes sphères (publique, privée et professionnelle). Nous présenterons la situation des femmes et les difficultés auxquelles elles font face pour se faire une réelle place dans la sphère sociale et contribuer au développement.

Dans son ouvrage intitulé : *La domination masculine*, Pierre BOURDIEU fait une analyse de la condition féminine et y développe une analyse sociologique des rapports sociaux entre les deux sexes. Il cherche à expliquer les causes de la permanence domination des hommes sur les femmes dans toutes les sociétés humaines. Selon lui, les facteurs biologiques et culturels, les représentations sociales et la division sexuelle du travail sont à l'origine de la sujétion des femmes sur les hommes. Pour pallier à ce phénomène , il propose la mobilisation et la prise de conscience des femmes en ce sens qu'elles doivent prendre position et faire face à cette condition et développer des stratégies pour mettre fin aux inégalités et discriminations dont elles sont victimes. Cet ouvrage est d'un grand apport dans la mesure où il nous présente les difficultés que rencontrent les femmes à partir des facteurs socioculturels et biologiques qui sont encore universelles, car ce sont des variables qui

⁷ÉLIAS, Norbert, *Sur le processus de civilisation : recherches sociogénétiques et psychogénétique*, éditions poche, 1991, p 34.

⁸ QUIVY, Raymond et VAN CAMPENHDOUT, Luc, *Manuel de recherche en sciences sociales*, Paris, dunod, 3^e édition, 2006, p81.

s'observent encore dans la Fonction Publique Camerounaise en général et au Ministère des affaires sociales (MINAS) en particulier. Cependant, il présente juste l'aspect biologique et culturel comme étant la cause de la permanence domination de l'homme sur la femme et ne ressort pas d'autre domaine comme l'économie, ce qui ne donne pas une vue d'ensemble des facteurs de domination de la femme dans tous les domaines de la vie.

Dans le mémoire intitulé « *Femmes et Fonction Publique au Cameroun* »,⁹ Marie DE HANS HENGOUP fait le constat au regard de la sous-représentativité des femmes dans la fonction publique camerounaise en général et dans les hautes sphères décisionnelles en particulier. Les pesanteurs socioculturelles, les réticences des hommes et l'incapacité psychosociologique des femmes constituent des obstacles à l'insertion des femmes dans la Fonction Publique Camerounaise. Obstacles qui qualifieraient de discriminatoires. Dès lors, face aux discriminations faites à l'égard des femmes dans l'administration camerounaise, il présente la question de genre comme palliatif par excellence, selon lui, il n'est plus question d'insister sur l'égalité hommes et femmes dans la société mais de prendre en compte les hommes et les femmes dans le développement. Cette étude est importante pour notre étude dans la mesure où elle s'inscrit dans la prise en compte de l'approche genre d'où la présence effective des femmes au Ministère des Affaires Sociales (MINAS). Cependant, l'existence des dispositifs discriminatoires ou non adoptée à l'égard des femmes (droit à la succession, droit à l'héritage) ne permettent pas aux femmes d'avoir des avantages proportionnels en termes de représentativité que les hommes dans la société camerounaise.

Dans son ouvrage intitulé « *le Deuxième sexe* », Simone DE BEAUVOIR dépeint l'infériorité de la femme dans la société. Elle présente l'inégalité entre les hommes et les femmes comme étant un fait culturellement construit et non naturel. Selon elle, en effet, la femme au départ est l'égal de l'homme, à la fois physiquement et intellectuellement parlant. L'homme produit l'idéologie parce qu'il est dominant. Il renvoie la femme à son altérité pour en faire un être inférieur. Les différences entre hommes et femmes ne seraient pas biologiques mais d'ordres culturelles. C'est en ce sens qu'elle affirme : « l'on ne naît pas femme, on le devient ». ¹⁰ De ce fait, la société forme et fait devenir les hommes et les femmes dont les rapports sont la résultante d'une construction sociale. Cet ouvrage est d'un grand apport dans notre étude dans la mesure où elle évoque la condition féminine et les situations de dominations dont sont victimes les femmes, qui limitent l'action des femmes dans l'accomplissement des missions assignées au Ministère des Affaires Sociales (MINAS). Cependant, elle nie l'évidence selon laquelle d'un point de vue physique voire même

⁹HANS HENGOUP, De Marie, *Femmes et fonction publique au Cameroun*, mémoire de Master 2, en gouvernance et action publique, Université Catholique d'Afrique Centrale (UCAC), 2009.

¹⁰ BEAUVOIR DE Simone, *Le deuxième sexe : l'expérience vécue, les faits et les mythes*, Paris, Gallimard, 2000 p 17.

morphologique, l'homme est différent de la femme. Par conséquent, les femmes ne peuvent pas effectuer les mêmes tâches que les hommes.

Dans l'article intitulé "*Femmes, Genres, Migrations et Mondialisation : un état des problématiques en Afrique*"¹¹, Fatou SOW ressort que l'introduction des questions relatives aux femmes en politique a permis d'élargir l'espace familial dans lequel sont confinés leur statut et leur pouvoir dans des conditions et des règles socialement définies par la communauté et juridiquement par l'État. Ce qui a donné lieu à l'institutionnalisation politique et administrative progressive des programmes en direct des femmes : protection infantile et maternelle, animation féminine des années 1970-1992, avec les deux décennies des Nations Unies en direct des femmes. D'où la promotion des femmes en vue du développement et la représentation des femmes à plusieurs postes de responsabilités avec le système de quota. L'auteur révèle par ailleurs que les femmes doivent participer à la transformation de l'État pas y occupant des sièges à travers leur représentativité mais en y contribuant au développement de tous. Cet article est important dans le cadre de cette étude car il permet de comprendre que les États africains ont introduits les questions des femmes ou du genre dans leurs législations. Cet article donne une vision politique des questions relatives aux femmes en Afrique. Toutefois, son étude table uniquement sur l'Afrique, ce qui ne laisse pas observer cette vision politique de la femme dans l'administration camerounaise en général et au Ministère des Affaires Sociales en particulier.

Dans son mémoire intitulé « *La femme dans la diplomatie de la Communauté Économique et Monétaire de l'Afrique Centrale (CEMAC)* », Boris EBANGA montre la contribution de la femme dans la dynamique diplomatique des États pour la construction de la CEMAC.¹² Ce travail de recherche fait ressortir le rôle et la place de la femme dans cette communauté sous régionale. Selon lui, la femme occupe une place de choix de par les postes de responsabilités qui lui sont assignés et son dynamisme sur les réalisations concernant la sous-région. Cette plume scientifique est importante pour notre travail dans la mesure où elle nous permet d'observer l'évolution de la condition socioprofessionnelle de la femme dans la Communauté Économique et Monétaire de l'Afrique Centrale (CEMAC) en général, et au Cameroun en particulier. De même, ce travail nous offre une vue panoramique sur les différentes législations en faveur de la promotion de la femme tant sur le plan international que national. Cependant, son étude table uniquement sur l'analyse diplomatique du rôle de la femme au sein de la Communauté Politique et Monétaire de l'Afrique

¹¹ SOW, Fatou, *Femmes, Genres, Migrations et Mondialisation : un état des problématiques en Afrique*, Paris, CODESRIA, 2005.

¹² EBANGA, Boris, *La femme dans la diplomatie de la Communauté Economique et Monétaire de l'Afrique Centrale*, Mémoire de Master en Histoire, Université de Yaoundé I, 2020.

Centrale (CEMAC), ce qui ne laisse pas une vision assez élargie de la représentativité dans d'autres domaines de la sphère sociale.

Dans leur ouvrage collectif intitulé « *Féminité et masculinité en Afrique : Quelques questions de genre dans les Sciences Sociales* », Edith NDJAH ETOLO et Paul BATIBONAK montrent que l'époque contemporaine a rompu avec certains principes d'éducatons traditionnelles. Ces mutations ont eu des incidences sur les statuts et les missions des femmes dans la société. Ce qui justifie au fil des années des mutations des normes endogènes d'éducation des jeunes filles et garçons. Ces mutations ont de ce fait eu des répercussions significatives sur les statuts et les missions assignés aux femmes dans la société. Les femmes se retrouvent donc dans les domaines qui autrefois relevaient de la sphère des hommes. Cet ouvrage apporte une plus-value dans notre travail en nous permettant d'observer que l'éducation endogène a connu des bouleversements tant chez l'homme que chez la femme. Toutefois, l'auteur omet la rupture avec d'autres facteurs (pesanteurs socioculturelles, les préjugés) autres que l'éducation traditionnelle pour promouvoir le statut et les missions des femmes dans toutes les sphères de la vie sociale.

Dans la 62^e session de la commission de la condition de la femme, (CSW) qui portait sur l'analyse des principales lacunes et la mise en évidence des domaines d'actions prioritaires sur la façon d'accélérer les effets transformateurs sur les inégalités entre les sexes pour les femmes et les filles des zones rurales, plusieurs obstacles ou freins à la participation effective des femmes et des filles a été relevés nous avons entre autres :

- Les normes sociales qui limitent l'action des femmes. La liberté de mouvement et de prise de décisions des femmes est limitée par les normes sociales et religieuses
- Le manque de scolarité. L'éducation des filles est essentielle pour l'autonomisation de la génération future de femme mais dans certaines sociétés, l'éducation de la fille n'est pas prise en compte contrairement à celui du garçon
- L'absence ou la non prise en compte des droits juridiques et financiers des femmes. La réglementation foncière n'est pas avantageuse pour les femmes ; En Afrique par exemple, la femme n'a pas droit (ou presque pas) à l'héritage, elle ne peut être (ou presque pas) propriétaire foncière et dans ce cas, il est difficile que les institutions financières lui fassent un prêt vu qu'elle ne détient d'aucune garantie ou héritage
- L'énorme charge du travail non rémunéré
- La difficulté d'accéder au marché du travail. La main d'œuvre de la femme est non rémunérée et passe largement inaperçue. Ce document est important dans la mesure où il relève les causes étant à l'origine des inégalités entre les sexes plus précisément chez les femmes et les filles. Ce qui limite l'action des femmes au sein du Ministère des Affaires Sociales. Par

ailleurs ce document s'est attardé uniquement sur les femmes et les filles des zones rurales sans toutefois évoquer celles des zones urbaines plus précisément dans les domaines d'action comme l'administration camerounaise en général et le Ministère des Affaires Sociales en particulier.

Dans le mémoire intitulé *“la conférence de Beijing : impact sur l'intégration politique économique et professionnelle de la femme au Cameroun ”*¹³, NJINGANG Franck relève que les questions inhérentes à l'amélioration de la condition de la femme furent inscrites dans l'agenda de plusieurs gouvernements africains depuis la première conférence de l'ONU sur la femme à MEXICO en 1975. La plateforme d'action de Beijing de 1995 constitue par ailleurs un catalyseur dans la marche vers l'équilibre entre les genres dans le cas du Cameroun. C'est ainsi que des progrès sont encourageants dans le paysage politique camerounais. Une dynamique permanente et une diversion du rôle de la femme sont nécessaires au sein de la société camerounaise malgré de fortes pesanteurs culturelles, des religions, des traditions qui font croire que la vocation première de la femme est d'assurer la pérennité de la famille. Ce mémoire est d'une importance capitale dans cette étude car il permet de faire ressortir les périodes de revendication des droits professionnelles des femmes.

V. QUESTIONS DE RECHERCHE

Dans le cadre de ce travail, les questions de recherche se déclinent en deux modalités : la question principale et les questions secondaires. Elles restent ce questionnement initial qui précède la formulation d'hypothèses. Il s'agit d'un problème qui n'a pas encore été résolu. Les questions de recherche se structurent autour d'une question principale et trois questions secondaires.

V. 1. Question principale

- ❖ En quoi la représentativité des femmes au sein du Ministère des Affaires Sociales (MINAS) fait d'elles des êtres émancipés ?

V. 1. Questions secondaires

- ❖ 1- Qu'est ce qui peut justifier la prédominance des femmes au sein du Ministère des Affaires Sociales ?

¹³NJINGANG, Franck, *La conférence de Beijing : impact sur l'intégration politique, économique et socioprofessionnelle de la femme au Cameroun*, mémoire de master en histoire, université de Yaoundé 1, 2010.

- ❖ 2- En quoi la femme participe-t-elle dans la réalisation des missions de ce département ministériel?
- ❖ 3- Enfin, quelles sont les limites à l'action des femmes dans ce département ministériel ?

V. 2. HYPOTHÈSES DE RECHERCHE

En sciences sociales, une hypothèse de recherche est « *une réponse provisoire que le chercheur formule à sa question spécifique de recherche* ». Ainsi, convient-il ici d'élaborer les réponses provisoires aux questions de recherche sus-formulation afin de constituer une direction à suivre dans le cadre de cette recherche.

V. 2. a. Hypothèse Principale

La représentativité accrue des femmes dans le personnel et l'accès des femmes à la prise de décision permettent de signifier leur émancipation dans ce département ministériel.

V. 2. b. Hypothèses Secondaires

- ❖ 1- La prédominance des femmes au Ministère des Affaires Sociales émane du respect des objectifs d'égalité et de la volonté politique du gouvernement à confier la gestion de ce ministère à la gent féminine.
- ❖ 2- Au travers le dynamisme et la sensibilité dont font preuve les femmes, elles apportent leur assistance dans la résolution des problèmes des personnes socialement vulnérables
- ❖ 3- Les considérations socioculturelles, les normes sociales et l'absence d'un cadre législatif et institutionnel constituent des difficultés auxquelles sont confrontées les femmes au sein du Ministère des Affaires Sociales (MINAS).

VI. OBJECTIFS DE LA RECHERCHE

Tout travail scientifique a des objectifs qu'il vise atteindre. Les objectifs sont le point de départ de la recherche. Ils indiquent pourquoi nous voulons entreprendre cette recherche et ce que nous pensons pouvoir accomplir en le réalisant. Dans la présente recherche, nous les situons à deux niveaux à savoir l'objectif principal et les objectifs secondaires.

VI. 1. OBJECTIF PRINCIPAL

La tâche dans le cadre de la présente étude consiste à montrer que les femmes, longtemps reléguées au second rang, occupent de plus en plus une place prépondérante dans la fonction

publique camerounaise en général et au Ministère des Affaires Sociales en particulier. Pour arriver à ces objectifs, nous adoptons le cheminement suivant :

- ❖ L'objectif de cette étude vise à montrer que la place, le rôle et le niveau de représentativité que les femmes occupent dans ce département ministériel, rendent effectives leur émancipation.

VI. 1. OBJECTIFS SECONDAIRES

- ❖ Identifier et analyser les mobiles qui justifient la prédominance des femmes dans ce département ministériel
- ❖ Montrer que les femmes participent à tous les échelons à la réalisation des missions de ce département ministériel de par leurs actions menées et leur dynamisme au sein de ce département ministériel.
- ❖ Montrer enfin que, malgré la présence effective des femmes dans cette administration, les considérations socioculturelles, les représentations et les normes sociales limitent leur action dans la résolution des problèmes des personnes socialement vulnérables.

VII. INTÉRÊT DE L'ÉTUDE

Ce travail présente des intérêts multiples, notamment scientifiques, sociaux et politiques.

VII. 1. L'intérêt scientifique

La sociologie est une discipline des Sciences Sociales qui se distingue par sa scientificité. Elle est fondée sur une démarche rationnelle qui permet d'examiner des phénomènes, des questions à élucider et obtenir des réponses à partir des investigations.¹⁴ A travers cette recherche, nous nous proposons de mener une étude qui fournira à la littérature scientifique un supplément de données relatives à la problématique liée à la prise en compte de l'aspect genre au sein de l'administration camerounaise. Cette recherche pourra contribuer à l'amélioration des connaissances et productions scientifiques sur la représentativité de la femme dans la Fonction Publique Camerounaise.

VII. 2. L'intérêt social

¹⁴N'DA, Pierre, *Méthodologie de la recherche de la problématique à la discussion des résultats. Comment réaliser une thèse, un mémoire d'un bout à l'autre*. Collection Pédagogie, Abidjan, Edition universitaire de Côte-d'Ivoire/ Université de Cocody, 2006, p 15.

La représentativité de la femme au sein du Ministère des Affaires Sociales met en exergue la prise en compte du genre dans l'administration camerounaise. Cette étude résout également le problème de chômage dans la société camerounaise. En plus, ceci bat également en brèche les stéréotypes et préjugés sur l'incapacité des femmes ou sur le recrutement des femmes sur des critères autres que ceux de la compétence, sur les aptitudes des femmes à occuper des postes de responsabilité dans la société camerounaise.

VII. 3. L'intérêt politique

En plus de l'intérêt social, ce travail est doublé d'un intérêt politique. Ce travail sur la représentativité des femmes donne une vue panoramique sur l'insertion professionnelle des femmes. Il s'agit ici de mettre en exergue un certain nombre de données sur la représentativité des femmes au sein du Ministère des Affaires Sociales. Des données statistiques qui pourront être utilisées par les pouvoirs publics dont les hommes politiques, pour entretenir le débat sur la prise en compte de l'aspect genre au sein de l'administration camerounaise. Et reposer les jalons pour une bonne intégration de la femme dans le milieu socioprofessionnel.

VIII. MÉTHODOLOGIE DE LA RECHERCHE

Dans ce cadre méthodologique de notre étude, nous allons présenter les modèles théoriques, puis présenter les techniques et les outils de collectes de données.

VIII. 1. MODÈLES THÉORIQUES

Nous avons opté pour le constructivisme social de Peter BERGER et Thomas LUCKMANN et l'analyse stratégique de Michel CROZIER et Erhard FRIED.

VIII. 1. a. Le constructivisme social

Le constructivisme social de la réalité est un essai de sociologie de la connaissance de Peter BERGER et Thomas LUCKMANN paru en 1966 sous le titre *Original the social construction of reality. A treatise in the Sociology of knowledge*. S'inspirant de la tradition phénoménologique en particulier des travaux d'Alfred SCHUTZ, le constructivisme social part des interactions entre les individus pour comprendre et rendre compte des entités plus larges, telles que les organisations et les

institutions comme étant des construits sociaux. Elle est en sociologie une théorie qui envisage la réalité sociale comme le produit d'une construction sociale.¹⁵

Cette théorie consiste en l'étude des phénomènes sociaux qui a priori semblent naturels sont construits. De ce fait, cette théorie présente la réalité sociale comme étant une construction des individus. L'utilisation de cette théorie est nécessaire pour notre étude en ce sens qu'elle a permis de comprendre les fondements de la représentativité accrue des femmes au sein du Ministère des Affaires Sociales (MINAS) qui est une réalité construite. Car elle (représentativité) émane de la volonté politique du gouvernement camerounais à confier la gestion de ce ministère aux femmes. Autrement dit, cette théorie nous a permis de comprendre que la représentativité des femmes dans ce département ministériel comme le produit de toute construction sociale. Nous faisons intervenir la construction sociale dans la mesure où les rôles assignés aux femmes au MINAS résultent de la volonté individuelle et collective des acteurs sociaux.

- Volonté individuelle : une volonté individuelle dans la mesure où les femmes s'intéressent aux missions liées aux affaires sociales. Des missions impliquant la protection, l'assistance et la prévention des couches sociales vulnérables. Voilà pourquoi, le service des affaires sociales est considéré comme un ministère à prédominance féminine. Et les femmes entendent bien conserver ce département ministériel synonyme de leur émancipation.

- La volonté collective : une volonté collective du gouvernement à travers la représentativité des femmes au Ministère des Affaires Sociales (MINAS), où les effectifs de celles-ci laissent voir que les femmes sont d'avantage représentées aux métiers qui leurs sont traditionnellement réservés d'où leur poids dans ce ministère.

Cette théorie est utilisée dans le cadre de cette étude afin de pouvoir montrer que la construction sociale reste le fruit des interactions permanentes entre hommes, femmes et la société. La question de l'émancipation de la femme relève d'une volonté individuelle et collective des acteurs sociaux.

VIII. 1. b. L'analyse stratégique

L'analyse stratégique est un paradigme de la théorie des organisations proposé par Michel CROZIER et Erhard FRIEDBERG. Ce paradigme est considéré comme une branche de la sociologie des organisations, qui étudie comment les acteurs construisent et coordonnent les activités organisées. L'analyse stratégique vise la fonction interne de l'organisation et l'étude de leur dysfonctionnement. Cette démarche révèle qu'il faut se concentrer sur la fonction des acteurs ou du système au sein d'une organisation bien définie. Au travers le concept de stratégie de Michel

¹⁵ BERGER Peter ET LUCKMANN Thomas, *The social construction of reality, a treatise in the sociology of knowledge*, Anchor, 1966.

CROZIER ET Erhard FRIEDBERG, nous analyserons la mise en évidence des réactions des acteurs sociaux « autonomes » face au fonctionnement et au dysfonctionnement des organisations considérées comme étant des phénomènes clés des sociétés modernes.¹⁶

Ainsi, à travers le concept de stratégie, Michel CROZIER et Erhard FRIEDBERG mettent en évidence la réaction des acteurs sociaux « autonomes » face aux fonctionnements et aux dysfonctionnements des organisations considérées comme des phénomènes clés des sociétés modernes.

L'usage de cette théorie au cours de notre recherche a permis ministériel de faire une analyse des attitudes et comportements des femmes faces à leur prédominance accrue dans ce département. Nous avons pu desceller les capacités et aptitudes des femmes dans la gestion de ce département ministériel. Ainsi, les femmes participent effectivement à l'accomplissement des différentes missions.

IX. TECHNIQUES DE COLLECTE DES DONNÉES

La technique de collecte des données est le processus par lequel les chercheurs saisissent les informations dont ils besoin, dont le but est de réaliser une étude. Cependant, ils doivent se munir des techniques adéquates pour avoir une certaine qualité des informations recherchées. Ainsi, une fois que nous aurons a choisi nos techniques, nous obtenons le type et la qualité d'informations à recueillir. Il est nécessaire de s'appuyer sur de méthodes de collecte d'informations. Pour Raymond QUIVY, et Luc VAN CAMPENHOUDT : « *Le terme « méthode » : n'est pas compris ici, dans le sens large de dispositif global d'élucidation du réel, mais bien dans un sens plus restreint, celui de dispositif spécifique de recueil ou d'analyse des informations destinées à tester des hypothèses de recherche* ». ¹⁷

Dans le cadre de la présente étude, les techniques de recherche des méthodes qualitatives et quantitatives sont utilisées.

IX. 1. MÉTHODES QUALITATIVES

Les méthodes qualitatives ont leurs places parmi les techniques de recherche les plus utilisées en Sciences Humaines et Sociales. Ces méthodes consistent à collecter de données non quantifiables auprès des individus ou des groupes. Comme outils de collecter de données utilisés par les méthodes

¹⁶ CROZIER Michel et FRIEDBERG Erhard, *L'acteur et le système*, les contraintes de l'action collectives, essai sociologique, Paris, Seuil, 1977.

¹⁷ QUIVY, Raymond et VAN CAMPENHOUDT, Luc, *op.cit*, p 169.

qualitatives, nous nous sommes appuyés sur les entretiens à l'aide d'un guide d'entretien semi-directif ; l'observation directe et la recherche documentaire.

IX. 1.a. LES ENTRETIENS SEMI-DIRECTIFS

L'entretien semi-directif est une technique qualitative fréquemment utilisée dans les Sciences Sociales. Ils permettent d'orienter en partie le discours des personnes interrogées autour du thème. Pour, FESTINGER Léon, et KATZ Daniel, ont souligné « *lorsqu'une enquête a pour objet principal les attitudes et les perceptions d'individus, l'approche la plus directe et souvent la plus fluctueuse consiste à interroger les individus eux-mêmes* ». ¹⁸

Les entretiens se distinguent des autres techniques qualitatives par la mise en œuvre des processus fondamentaux de communication et d'interaction. Pour Raymond QUIVY et Luc VAN CAMPENHOUDT : « *ces processus permettent au chercheur de retirer de ses entretiens des informations et des éléments de réflexion très riches et nuancés* ». ¹⁹ Car les entretiens privilégient des discussions de contact, des échanges plus rapprochés avec l'individu ou le groupe. Cette technique permet de comprendre le sens que les acteurs donnent à leur pratique, mais aussi à l'analyse d'un problème précis : ses données, ses enjeux, les différentes parties en présence.

Dans le cadre de la présente étude, nous avons particulièrement fait recours aux entretiens semi-directifs.

Les entretiens se sont déroulés dans les services déconcentrés du Ministère des Affaires Sociales. Plus précisément à la Délégation Régionale des Affaires Sociales pour le Centre et à la Délégation Départementale pour le Mfoundi. Allant de la période de 23 Février 25 Mai 2021 à Juin 2021. Ainsi, dans le cadre de cette recherche, nous avons administré notre guide d'entretien à 24 personnes de sexe masculin et féminin occupant des postes simples et des postes de responsabilités (16 cadres, 03 chefs de bureau, 03 chefs de service et 02 sous directeurs) en fonction de leur disponibilité. L'administration de ce guide nous a permis de recueillir les informations sur le rôle et la place qu'occupent les femmes au sein de ce département ministériel, de comprendre les raisons qui justifient la prédominance des femmes dans ce ministère. En outre, de collecter les informations sur notre thématique ainsi que les considérations qu'on porte à l'égard des femmes dans ce département ministériel.

Voici le répertoire des personnes ayant subi un entretien :

Tableau 1 : liste des enquêtés ayant fait l'objet d'un entretien semi-directif.

N°	NOMS & PRENOMS	QUALITE	SEXE	DATE DE
----	----------------	---------	------	---------

¹⁸ FESTINGER Leon, et KATZ Daniel, *Les méthodes de recherche dans les sciences sociales*, Paris, PUF, 1994, p 47.

¹⁹ QUIVY, Raymond et VAN CAMPENHOUDT, Luc, *op.cit*, p 174.

				L'ENTRETIEN
1	AMOUGOU MENGONG Jeanne	Cadre au service de la scolarité nationale et de lutte contre les fléaux sociaux	FEMME	23-02-2021.
2	AMOUGOU Lyne	Cadre d'appui	FEMME	23-03-2021.
3	AKONGO ESSOMBA Hillary	Cadre d'administration à la délégation régionale des affaires sociales du centre	FEMME	29-03-2021.
4	ASSOMO NTOLO Angeline	Cadre d'appui	FEMME	23-03-2021.
5	ATEBA NOMO Gislaine	Cadre d'appui	FEMME	25-03-2021.
6	AVOMO MBA EVE-Raïssa	Cadre d'appui (chef bureau de la protection)	FEMME	25-03-2021.
7	BAKINDA Francine	Cadre d'appui à la Délégation Régionale des Affaires Sociales	FEMME	29-03-2021
8	EBONGUE Adèle	Sous-directeur	FEMME	03-04-2021
9	EDIMO MBAPPÉ Alice	Sous-directeur	FEMME	15-04-2021.
10	ELOUNDOU Virginie	Chef de service	FEMME	22-04-2021
11	ESSAMA MEYONG Félicité	Cadre d'appui	FEMME	25-04-2021.
12	ESSOMBA Raïssa	Cadre d'appui	FEMME	29-04-2021
13	EWOLO Hortense	Cadre d'appui	FEMME	29-04-2021.
14	FAOUZIATOU Victorine	Cadre / service de la promotion des droits des personnes handicapées et âgées		30-04-2021.
15	KANGA KANGA	Cadre d'appui	FEMME	30-04-2021.
16	MBEZELE GAELLE Natacha	Cadre d'appui	FEMME	05-05-2021.
17	MERANG AZOM ANNICK Laure	Cadre d'appui	FEMME	17-05-2021.
18	NGAZOA Francoise	Chef de service	FEMME	30-05-2021.
19	NYAMBI Stephanie	Chef de service	FEMME	16-05-2021.
20	OBA Rosalie Solange	Chef de service de la promotion des droits des personnes handicapées et âgées à la délégation régionale des affaires sociales du centre.	FEMME	20-05-2021.
21	TAFOUET Yvette	Cadre d'appui	FEMME	20-05-2021.
22	TITIMIENGUEL Jacqueline	Chef de bureau	FEMME	23-05-2021.
23	TSASEP Danielle	Cadre d'appui	FEMME	23-05-2021.
24	TCHOUWA NEOSSI Muriel L.	Cadre d'appui	FEMME	25-05-2021.

Source : KONN Marie Rose, données de terrain ; 2021.

IV. 1. b. L'OBSERVATION DIRECTE

L'observation est un processus orienté par un objectif du processus d'observation lui-même.

Raison selon laquelle, Raymond QUIVY et Luc VAN CAMPENHOUDT déclareront :

*Les observations sociologiques portent sur les comportements des acteurs en tant qu'ils manifestent des systèmes de relations sociales ainsi que les fondements culturels et idéologiques qui les sous-tendent. En ce sens, le chercheur peut être attentif à l'apparition ou à la transformation des comportements, aux effets qu'ils produisent et aux contextes dans lequel ils sont observés, qui cristallisent des systèmes de communication et de hiérarchie.*²⁰

C'est un procédé qui met le chercheur en contact direct avec son terrain d'étude. Cette méthode se base sur le suivi attentif des faits et pratiques qui se extériorisent sur la scène sociale de la population étudiée.

Lors de nos descentes sur le terrain, l'observation directe nous a permis au long de notre étude à observer les effectifs selon la représentativité des femmes au Ministère des Affaires Sociales et les postes de responsabilités qu'elles occupent. Nous avons également pu observer les conditions dans lesquelles les femmes travaillent, leurs attitudes et leurs actions menées au sein de ce département ministériel.

C'est une méthode de collecte des données qui porte sur les sources écrites ou non. NGA NDONGO Valentin estime à propos de la recherche documentaire que : « *Est document tout élément matériel ou immatériel qui a un rapport avec l'activité des hommes vivant en société et qui de ce fait constitue indirectement une source d'informations sur les phénomènes sociaux* ». ²¹

Préalablement, nous avons recensé les mémoires, les ouvrages, les articles, les rapports qui traitent sur la représentativité des femmes au Ministère des Affaires Sociales (MINAS). Ce préalable nous a permis de mieux appréhender notre objet d'étude et d'en fixer les contours.

Cette observation documentaire nous a permis, tout au long de ce travail, de combler les lacunes de l'observation directe. Pour entrer en possession des documents ci-dessus cités, nous avons visité le Cercle-Philo-Psycho-socio-Anthropo (CPPSA) de l'université de Yaoundé 1, ainsi que la bibliothèque de la Faculté des Arts Lettres et Sciences Humaines de l'Université de Yaoundé 1.

De même, nous avons également consulté GOOGLE pour la recherche des données portant sur les femmes dans le milieu professionnel.

Par ailleurs, la méthode qualitative nous a permis de toucher du doigt la thématique de la représentativité des femmes au sein du Ministère des Affaires Sociales (MINAS). Plus précisément sur le statut, le rôle de la femme sein de ce département ministériel.

²⁰QUIVY, Raymond et CAMPENHOUDT, VAN Luc, *op.cit.*, p 177-178.

²¹NGA NDONGO, Valentin, « *L'opinion camerounaise* », thèse de Doctorat d'État en sociologie, Paris-x-Nanterre, 1999, tl, p 283.

VI. 2. MÉTHODE QUANTITATIVE

La méthode quantitative est une méthode de recherche utilisant des techniques d'analyse mathématiques et statistiques en vue de décrire, d'expliquer et de prédéfinir des phénomènes donnés sous forme de variables mesurables. Autant dire, une étude quantitative sert à prouver ou démontrer des faits en quantifiant un phénomène. Les résultats sont souvent exprimés sous forme de données chiffrées (statistiques).

VI. 2. a. LE QUESTIONNAIRE

Se définissant comme étant une méthode de recueil d'informations mises en place afin de comprendre et d'expliquer des faits, l'enquête par questionnaire apparaît souvent comme une méthode scientifique approfondie. Elle a pour fonction principale de vérifier statistiquement parlant jusqu'à quel point sont généralisables les informations et les hypothèses de recherche.

Cette technique de collecte de données a aussi sa place parmi les différentes techniques de collecte de données en Sciences Humaines et Sociales. Autant dire qu'elle est une méthode qui vise à donner une appréciation chiffrée en s'appuyant sur des outils mathématiques, statistiques, des probabilités et d'exprimer les variables et des relations formelles entre ces variables. Cette technique est d'une grande utilité dans le cadre des techniques de collecte de données sur le terrain.

Dans le cadre de la présente recherche, nous avons administré le questionnaire à 66 personnes de sexe masculin et féminin faisant partis du personnels et occupant différents postes de responsabilités (contractuels, cadres, chefs de bureau, chef de service, sous-directeur). L'administration du questionnaire s'est déroulée à l'enceinte de la Délégation Régionale des Affaires Sociales pour le Centre et à la Délégation Départementale pour le Mfoundi en fonction de la disponibilité de chaque enquêté. L'utilisation de cette technique s'est faite de la période allant du 05 Février au 30 Juin 2021. L'administration de ce questionnaire vise à examiner la représentativité selon le genre au sein de ce département ministériel. Il a aussi permis de recueillir des informations sur la place qu'occupe les femmes dans ce ministère.

En somme, la mobilisation et l'utilisation des techniques de collectes de données sur le terrain s'appuient sur deux méthodes. Celle de la méthode qualitative (les entretiens, l'observation directe et la recherche documentaire) et la méthode quantitative qui sont des moyens essentiels en sociologie et bien d'autres disciplines des Sciences Humaines et Sociales. L'intervention de ces techniques dans le cadre de la présente étude devrait permettre une bonne analyse et compréhension dans la collecte et le traitement des données. Ici, c'est pour expliquer la problématique de la représentativité de la

femme au Ministère des Affaires Sociales. Voici le répertoire des personnes ayant remplies le questionnaire :

Tableau 2 : Liste des enquêtés

N°	NOMS & PRENOMS	QUALITE	SEXE	DATE DE L'ENTRETIEN
01	ABATA MENDINA Nathalie	Cadre d'appui	F	05-02-2021
02	AKONGA ESSOMBA Hilaire Gilles	Cadre ISAG	H	05-02-2021.
03	AMOUGOU MENGONG	Cadre au service de la solidarité nationale et de lutte contre les fléaux sociaux	H	05-02-2021.
04	AMOUGOU LYNN Borelle	Cadre à la délégation régionale des affaires sociales pour le centre (service de promotion des droits des personnes handicapées et âgées)	H	05-02-2021.
05	AVANG MENYE Rosine	Cadre d'appui	F	06-03-2021.
06	ATEBA NOMO Gislaine	Cadre d'appui	F	07-03-2021.
07	AWOUGOU Charlotte	Chef de service	F	07-03-2021
08	ADA Rose	Cadre d'appui	F	07-03-2021
09	AYOH Loveline	Chef de service	F	08-03-2021.
10	BAKINDA Francine	Cadre service de protection de l'enfance	F	08-03-2021.
11	BAKWE TANKE Lucrèce	Cadre d'appui	F	09-03-2021.
12	BELA Maguy	Chef de service	F	10-03-2021.
13	BESSALA EDIBA GIDE Wenceslas	Cadre d'administration à la délégation régionale des affaires sociales du centre	H	11-03-2021.
14	DJOUMESSAP MOLLO	Chef de service	H	12-03-2021
15	DJOMO Adrienne	Responsable (hôpital central)	F	14-03-2021
16	EBONZE Adèle	Sous-directrice	F	25-03-2021
17	EBOUTOU Hortense	Cadre d'appui	F	01-03-2021
18	EDJOA Marie	Cadre d'appui	F	03-03-2021
19	ELOUNDOU Virginie	Chef de service	F	05-04-2021
20	ENYEGUE NDI Pauline	Cadre SSPDA (service des statistiques du partenariat de la documentation et des archives)	F	06-04-2021.
21	ENGOULOU Mariette	Cadre d'appui	F	09-04-2021
22	ESSAMA MEYONG Félicité	Secrétaire	F	17-04-2021.
23	ESSISSIMI NDI Serge	Cadre d'appui	H	20-04-2021
24	ESSOMBA ETOA George	Cadre D'appui	F	21-04-2021.

	Raïssa			
25	EWODO Christophe	Cadre d'appui DDAS-MEDI	H	22-04-2021.
26	EWOLO Marie	Responsable (hôpital général de Yaoundé)	F	25-04-2021
27	FAOUZIATOU Victorine	Cadre / service de la promotion des droits personnes handicapées et âgées	F	05-05-2021.
28	FEDJO NOUBOUSSI William	Cadre d'appui	H	08-05-2021
29	KANGA KANGA Alain	Cadre d'appui centre social de Yaoundé II	H	30-05-2021.
30	KAPCHE Colette	Responsable	F	06-06-2021
31	KOUANG Marlyse	Cadre d'appui	F	07-06-2021
32	KOLOKO Hortense	Chef de service	F	07-06-2021
33	KOUONANG Fabrice	Cadre d'appui	H	07-06-2021
34	MBEZELE Gaëlle Natacha	Formatrice en coutume et prof des sports	F	08-06-2021.
35	MEBOUNOU Macelline	Cadre d'appui	F	08-08-2021.
36	MERANG AZOM ANNICK Laure	Cadre d'appui	F	09-03-2021.
37	MBECK Angeline	Chef de service	F	05-03-2021
38	MBAPPE EDIMO Alice	Sous-directeur	F	15-02-2021.
39	MBALLA Anne	Responsable (centre hospitalier universitaire)	F	02-03-2021
40	MOUMBEING Ignace	Responsable (hôpital Efoulan)	F	02-03-2021
41	METSEBAND Gisèle	Chef de service	F	03-03-2021
42	NANG VICTOR ANNICET Maxime	Cadre d'appui au MINAS	H	30-03-2021.
43	NGA MARIE Gabrielle	Inspecteur des affaires sociales	F	22-03-2021.
44	NYAMBI Stéphanie	Chef de service	F	04-03-2021
45	NGOUEBENG Jacqueline	Chef de service	F	04-03-2021
46	NGON NDOUME Monique	Chef de service	F	03-03-2021
47	NGO BINAM Maryenne	Cadre d'appui	F	03-03-2021
48	NGO LIBOCK Jacqueline	Responsable Service d'Action Sociale (hôpital Jamot)	F	27-02-2021

49	NGO LISSOUK Cardine	Responsable Service d'Action Sociale (hôpital Jamot)	F	27-02-2021
50	NGO GWE Marthe	Responsable (Génico)	F	28-02-2021
51	NJEE Joël	Chef de services des affaires générales	H	11-06-2021.
52	ONANA Tsimi	Chef de service	H	15-06-2021
53	OBA Rosalie Solange	Chef de service de la promotion des droits des personnes handicapées et âgées à la délégation régionale des affaires sociales	F	17-06-2021.
54	ONDOUA MBOMEZOM Bienvenu F	Cadre (Délégation Départementale des Affaires Sociales-Mfoundi)	H	17-06-2021.
55	OTABELA Conrad	Cadre d'appui	H	18-06-2021
56	OUM Ewané	Chef de bureau du courrier	H	18-06-2021.
57	OWONA Jean	Service de courrier	H	18-06-2021.
58	POUGOM Constance	Responsable (centre des urgences)	F	19-06-2021.
59	POUTOUGNIGNI Mélanie	Chef de service	F	20-06-2021.
60	SINGA Stéphane	Chef de service	H	21-06-2021.
61	TAFUET Yvette	Chef de service	F	21-06-2021.
62	TANKO YAWATA Alain	Chef de service	H	24-06-2021.
63	TCHOUWA NEOSSE Muriel L.	Formatrice en coupe et en couture à Bobine d'Or	F	25-06-2021.
64	TSASEP Danielle	Cadre d'appui	F	28-06-2021.
65	YIMNING Béatrice	Cadre d'appui	F	29-06-2021.
66	ZATIA Catherine	Cadre d'appui	F	30-06-2021.

SOURCE : KONN Marie Rose, données de Terrain, 2021.

VI. 2. b. l'échantillonnage

Plusieurs étapes de la planification d'une enquête reposent avant tout sur une compréhension des besoins des utilisateurs de l'information et une bonne connaissance des étapes à suivre pour réaliser l'enquête. L'une des premières étapes qui nécessitent en plus des connaissances de la statistique mathématique est l'échantillonnage, c'est-à-dire la méthode utilisée pour sélectionner un échantillon de la population cible. Il y a plusieurs méthodes d'échantillonnage possibles et la méthode choisie aura un impact direct sur l'exactitude des statistiques produites. Nous avons opté de ce fait pour l'échantillonnage aléatoire simple.

VI. 2. b. 1. Population de l'étude

Pour mener cette étude, il a fallu constituer un échantillon. 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 étudier* ». Dans cette perspective

d'échantillonnage, nous avons opté pour l'échantillonnage aléatoire simple. Nous avons orienté la population d'étude sur les femmes en tant que personnel du Ministère des Affaires Sociales.

VI. 2. b. 2. Échantillon aléatoire simple

Au sens large, il désigne le résultat de n'importe quelle opération visant à constituer le corpus empirique d'une recherche. Dans différents cas, lorsqu'on sait qu'on ne peut pas tout prendre, l'idée qu'on doit choisir ou sélectionner une partie de l'ensemble nous amène automatiquement à penser en termes d'échantillon. Nous avons recours à la technique d'échantillonnage aléatoire simple. Ici, les éléments sont choisis aléatoirement. Notre échantillon est constitué de 66 enquêtés. En utilisant par exemple une table de nombre aléatoire.

La sélection aléatoire s'est faite sur la base du personnel (femme) simple et du personnel assigné aux postes de responsabilités. Comme critère, contractuels, cadre d'appui, chefs de service, chefs de bureau, sous directeurs et assimilés, directeurs et assimilés.

IX. CADRE CONCEPTUEL

En sociologie « *la première démarche du sociologue doit être de définir les choses dont il traite, afin qu'on sache et qu'il sache bien de quoi il est question. C'est la première et la plus indispensable condition de toutes preuves et de toutes vérifications* ». ²² Cette exigence définitionnelle donne ainsi une garantie épistémologique au chercheur et lui permet « *d'éviter la contamination des notions par les prénotions* ». ²³ de la sociologie spontanée que véhicule langage ordinaire. Cette partie se propose de donner un contenu aux concepts qui fondent notre thématique de recherche notamment : problématique et représentativité.

Problématique : En Sciences Humaines, la problématique se définit comme « *l'art de poser des problèmes pertinents* ». Elle décrit un problème qu'il faut résoudre dans le développement d'un mémoire, d'une thèse ou d'une recherche scientifique. C'est le cœur de la recherche. Elle constitue la question centrale d'une recherche.

Dans le cadre de cette étude, la problématique renvoie à l'ensemble des questions, des problèmes concernant un domaine de connaissances ou qui sont posés par une situation.

Représentativité : Il est difficile de donner une définition pratique du concept de représentativité car c'est une notion complexe. Etymologiquement, représentativité vient du latin "praesentare" qui signifie présenter.

²²DURKHEIM, Emile, *Les règles de la méthode sociologique*, paris, PUF, 1986, p 34.

²³BOURDIEU, Pierre, CHAMBORDEON, Jean et PASSERON, Jean, *Le métier du sociologue*, paris, mouton, 1983 p 37.

En statistique, la représentativité est la qualité d'un échantillon qui représente par ses caractéristiques, l'ensemble de la population dont il est extrait.

En politique ou dans les organisations, la représentativité est le caractère reconnu à une personne, à un parti, à un syndicat ou à un groupe organisé de représenter ses mandats.²⁴

Dans un sens plus large, la représentativité est le caractère de ce qui est représentatif, c'est-à-dire représente bien les choses ou les personnes d'un ensemble plus large, de la même catégorie, ayant les mêmes caractéristiques. Ainsi, dans le cadre de la présente étude, le concept de représentativité va se référer au rôle et à la place occupé par une personne ou un groupe de personnes.

X. SITE DE L'ÉTUDE

Toute recherche en Sciences Sociales nécessite une circonscription du champ d'étude afin d'éviter que celle-ci soit trop large, pouvant égarer le chercheur. Pour ce faire, « *il ne suffit pas de savoir quels types de données devront être rassemblés. Il faut encore circonscrire le champ des analyses empiriques dans l'espace géographique social et dans le temps* ». ²⁵ Le travail empirique de la présente étude s'est déroulé dans la ville de Yaoundé, Siège des institutions publiques de l'administration camerounaise en général et du Ministère des Affaires Sociales (MINAS) en particulier.

Nous avons mené notre recherche à la Délégation Régionale des Affaires Sociales pour le Centre (DRAS) située dans le bâtiment annexe du Ministère des Affaires Sociales (MINAS). Le Ministère des Affaires Sociales (MINAS) se situe derrière le musée national (ancienne Présidence de la République). Du côté gauche, Ministère de l'Administration Territoriale (MINAT), côté droit, ministère des arts et culture. Vue arrière, bâtiment annexe de l'Institut National des Statistiques (INS). Il faut cependant, rappeler que le ministère des affaires sociales partage le même bâtiment avec le Ministère de la Promotion de la Femme et de la Famille (MINPROFF). Nous avons mené également certaines investigations au Ministère de la Fonction Publique et de la Réforme Administrative (MINFOPRA), et au Ministère de la Promotion de la Femme et de la Famille (MINPROFF).

Image 1 : Siège du Ministère des Affaires Sociales (MINAS) à Yaoundé.

²⁴ La Toupie, le dictionnaire en politique.

²⁵ QUIVY Raymond, VAN CAMPENDHOUT Luc, Op.cit, 147.



Source : KONN Marie Rose, données de terrain 2021.

XII. PLAN DU MÉMOIRE

Il s'agit de faire ressortir l'ossature de ce travail, le fil conducteur de notre analyse, afin d'éviter des divagations ou une navigation à vue. Le présent mémoire est construit autour de deux parties, quatre chapitres.

La première partie a pour intitulée : le statut de la femme et le processus de son insertion professionnelle au Cameroun. Cette partie constitue l'entrée en la matière de l'étude. Le premier chapitre porte sur la conception et l'évolution du statut de la femme, de la période précoloniale, à la période post coloniale en passant par la période coloniale. Le deuxième chapitre fait ressortir le processus de son insertion professionnelle au Cameroun.

La deuxième partie a pour intitulé : le rôle et les difficultés rencontrées par la femme au Ministère des Affaires Sociales (MINAS) .C'est ainsi que le troisième chapitre s'intitule: Le rôle de

la femme au Ministère des Affaires Sociales(MINAS), dans les partenariats gouvernement-UNICEF et Plan Cameroun international. Le quatrième chapitre est axé sur les difficultés rencontrées par la femme au Ministère des Affaires Sociales (MINAS). Il est question de relever les différentes difficultés auxquelles les femmes font face au Ministère des Affaires Sociales et ressortir quelques propositions pour une meilleure intégration de la femme sur le plan institutionnel et juridique et quelques stratégies à développer par les femmes.

**PREMIÈRE PARTIE : LE STATUT DE LA
FEMME ET LE PROCESSUS DE SON
INSERTION PROFESSIONNELLE AU
CAMEROUN**

Cette partie constitue l'entrée en la matière de l'étude. Il porte sur l'évolution du statut de la femme pendant les trois périodes de l'histoire (précoloniale, coloniale et postcoloniale). Le deuxième chapitre fait ressortir le processus d'insertion professionnelle de la femme.

CHAPITRE 1 : PRÉSENTATION DU STATUT DE LA FEMME AU CAMEROUN : RAPPEL HISTORIQUE

Le statut de la femme ayant connu quelques progrès avec les époques, il s'agira dans ce chapitre, de faire ressortir le statut de la femme dans trois périodes différentes de l'histoire du Cameroun : précoloniale, coloniale et post coloniale.

A- La femme à la période précoloniale

Présenter le statut politico juridique et socio-économique va nous permettre de saisir la place que la femme a occupée pendant la période précoloniale.

1- Le statut politico juridique de la femme

La relation entre le pouvoir d'État, le colonialisme et l'idéologie de genre est tellement complexe qu'une telle assertion mérite quelques réserves. La condition féminine dans l'Afrique précoloniale fut une réalité complexe et mouvante, non exempte de contradictions. Les femmes ont été parfois appelées à jouer plusieurs rôles. Des chercheurs ont montré que les femmes participèrent activement à la politique précoloniale, tant directement comme dirigeantes et au sein d'espaces perçus comme le domaine des femmes, qu'indirectement comme mères, épouses, sœurs, filles et compagnes d'hommes puissants. Elles s'étaient engagées dans la vie militaire, aussi bien en accompagnant individuellement les troupes d'hommes qu'en constituant des groupes de combattantes effectives. Toutefois, dans l'Afrique en général et au Cameroun en particulier, nous ne pouvons véritablement pas parler d'un statut politico-juridique de la femme dans les sociétés traditionnelles. Certaines sources ont relevé que la participation de la femme à la vie politique a toujours été interprétée comme insignifiante, voire nulle. Elle était étrangère à la partie la plus organisée et la plus active de la société. Si cela semble vrai de manière globale, l'on ne peut nier le

fait que la femme a souvent été impliquée dans les prises de décisions du village.²⁶ Certaines femmes ayant atteint un certain âge participaient aux réunions des vieux non pas seulement en tant que spectatrices ou suppléantes, mais au même titre et avec les mêmes prérogatives que les hommes. De même, les confréries féminines autrement appelées « sociétés secrètes prolifiques » dans les sociétés traditionnelles ont joué un rôle non négligeable.

Les femmes jouissaient aussi d'un certain nombre de privilèges, notamment le rôle de conseillères et de confidentes.²⁷ Ceci s'est avéré dans l'Afrique en général et au Cameroun en particulier. Celle-ci disposait de pouvoir substantiel, discrets mais efficaces dans les questions d'ordres sociales²⁸ dans la mesure où elles « *ont toujours disposé d'un pouvoir réel au sein de leur ménage et au sein de la parentèle, malgré la hiérarchie formelle des rôles sexués qui leur confère une position d'infériorité.* »²⁹ Malgré tout, les femmes étaient exclues des fonctions de commandement en général, et le rôle actif a généralement été inhérent à l'homme. C'est lui qui prend les décisions, il est l'auteur économique et politique.

Dans le cadre juridique, la femme au Cameroun avait des droits en tant que procréatrice, moyen d'échange et productrice. Bien que la colonisation viendra mettre une empreinte sur ces droits, en imposant des réformes coutumières ne correspondant pas à la réalité du pouvoir dans ces sociétés. Il en ressort donc que l'homme et la femme au Cameroun répondaient à une hiérarchisation bien définie, de telle sorte que les femmes n'auraient pas un pouvoir décisionnel ; elles étaient au centre de toutes les compétitions de suivi et de croissance, mais demeuraient enfin de compte l'élément dominé de la société car elles étaient celles à qui était le plus demandé.³⁰ Sarah KALALOBÉ fera remarquer à cet effet que :

« L'Africaine traditionnelle a été la femme la plus libre, la plus indépendante. L'indépendance basée sur le respect de sa personnalité, de sa lignée et de son conjoint ensuite, lui permit de garder sa féminité et sa place de médiatrice dans la société traditionnelle. Elle a su remplir son rôle de femme

²⁶NDJAH ETOLO, Édith Valery, « *Dynamiques de genre et rapport de pouvoir au sein des couples salariés à hypogamie féminine : contribution à une sociologie de la vie conjugale en contexte camerounais* », Thèse de doctorat/Ph. D en Sociologie, Université de Yaoundé I, 2017, pp 37-40.

²⁷NTAHOHARI, Jean, NDAYIZIGA, Oscar, « *Le rôle de la femme burundaise dans la résolution pacifique des conflits* », in Unesco, Les femmes et la paix en Afrique : études de cas sur les pratiques traditionnelles de résolution des conflits, Paris, pointed in France, 2003, p 21.

²⁸CHENDJOU, KOUATCHO Nganso, « *Les bamiléés de l'Ouest-Cameroun, pouvoir économique et société (1880-1916)* », Thèse doctorat 3^e cycle en Histoire, Université de Paris, 1986, p 83.

²⁹YANA Simon-David, « *statuts et rôles féminins au Cameroun : réalités d'hier, images d'aujourd'hui* ». In *politique africaine 65 : l'Afrique des femmes*, p. 35

³⁰BALANDIER, Georges, *Sociologie actuelle de l'Afrique noire, dynamique sociale en Afrique centrale*, Paris, PUF, 1963, p 64.

au foyer sans se dévaloriser ; consciente d'être complément de son époux, elle ne s'est jamais posée la question d'égalité. »³¹

2- Situation socioéconomique de la femme au Cameroun précolonial

Au Cameroun précolonial, il est également observé un statut socioéconomique de la femme. Sur le plan social, la totalité des tâches domestiques étaient assurées par la femme, en plus des travaux champêtres auxquelles elle pouvait être associée. De même, elles assuraient l'éducation des enfants, malgré que le garçon se voie à un certain âge marcher aux côtés de son père. C'est ainsi que ces attributions qui renvoyaient aux rôles de mère, d'épouse et de ménagère comme essentielles à la femme dans les sociétés anciennes, lui conféraient le statut de gardienne des valeurs et des traditions. A cet effet, il est observé une division sociale du travail. Nonobstant le respect qui lui était accordé dans cette société, la femme demeurait subalterne à l'homme. Moussa KONATE fera remarqué que « *la femme n'est respectée que si elle est mère et grand-mère* ». Au cours de sa socialisation, elle était amenée à rester « coller » à sa mère. Le garçon lui, faisant de même avec son père. Pour lui, le rôle premier attribué à la femme en Afrique Noire était celui de procréatrice et pour qu'elle soit « *intégrée et acceptée* » dans sa communauté, elle se retrouvait obligée de concéder à cette dernière une grande partie de sa liberté et à se soumettre à l'autorité masculine. Elle est dès lors de sa naissance à sa « *mort placée sous la domination masculine* », car comme il le dira plutôt, tant que celle-ci n'est pas mariée elle n'est de ce fait pas reconnue comme fille de son père, mais quand elle se marie elle est placée sous la domination masculine. Elle était alors considérée comme étant inférieure du fait de sa dépendance, du respect et du service qu'elle était prédestinée à rendre à l'homme. En tant que "cadette" sociale, elle n'aurait pas droit à la parole dans une société masculine³² et ne disposait pas réellement d'un réel pouvoir économique. Au contraire, elle était considérée comme étant une marchandise qui pouvait être vendu à tout prétendant voulu ou pas et capable d'engraisser le ventre de ses parents alors que le garçon bénéficiait de tous les privilèges et ressources tant il représentait une véritable force de production économique.

Présentant ses entretiens avec les femmes bété du sud-Cameroun, Jeanne Françoise VINCENT relève que lorsqu'il s'agissait d'apprécier le statut réservé aux femmes, un mot revenait chez son informatrice, celui d'esclave. Ce qui traduit un statut d'infériorité sur le plan social et dont le patriarcat des sociétés traditionnelles a fait en sorte que la femme ne soit pas suffisamment

³¹ KALA-LOBE, Sarah, « Situation de la femme dans la société traditionnelle », In *La civilisation de la femme*, p.95.

³² TSALA TRSALA, Jean Pierre, *La femme Bété entre tradition et modernité. Une demande en souffrance*, Paris, Université de Louis Pasteur, 1988, p 583.

considérée. Ce qui justifiera plus tard la scolarisation tardive et l'intégration socioprofessionnelle lointaine de cette dernière.

Par ailleurs, l'éducation de la jeune fille ne visait pas à éveiller et à développer les potentialités latentes dans le sens de son épanouissement ou la meilleure intégration dans la vie, mais il s'agissait plutôt de canaliser et d'orienter sa naïveté dans le sens de la formation d'une âme naturellement obéissante et soumise.³³ Ce qui justifie la vie conjugale est le point de chute de toute femme à l'époque précoloniale. Car elle n'est pleinement accomplie que si elle se marie et s'adonne à la procréation.

Pour ce qui est du statut économique, du fait que la répartition sexuée des tâches a fait d'elle l'unique responsable des travaux ménagers, la femme était très peu enrôlée dans les activités génératrices de revenus. A cet effet, il lui incombait de s'occuper du petit bétail, de prendre soin des enfants, de chercher du bois et de puiser de l'eau. Ce qui explique la limitation de ces rôles et de son statut dans le domaine économique au Cameroun précolonial. Les coutumes et les normes régissant d l'organisation sociale avaient réduit les femmes à l'exercice des tâches pour lesquelles aucun déplacement n'était requis. Ainsi, elles ne devaient se retrouver loin de leur ménage, afin de s'assurer de la bonne conduite des enfants, de leur éducation et du bon déroulement des tâches ménagères³⁴.

Il en ressort après ces observations et analyses que la femme au Cameroun précolonial, de par les missions qui lui étaient assignées, demeurait inférieure à l'homme. Elle était plus attachée aux activités domestiques qu'économiques. Même-si l'on ne peut nier le rôle capital qu'elle joue au sein de la société.

B- La femme à la période coloniale

Pendant la période précoloniale, le statut social de la femme était respecté, malgré la domination masculine. L'avènement de la colonisation au Cameroun viendra modifier le statut sociopolitique et économique de la femme.

1- Le statut politico-juridique de la femme

L'introduction de la colonisation au Cameroun par les puissances européennes a engendré un bouleversement des structures sociales traditionnelles, mais aussi des valeurs³⁵, Ainsi, les rôles que

³³ATTADJOUDE, Didier, "*Le rôle des associations féminines dans la promotion de la femme de la région de l'Adamaoua : le cas du réseau des associations des femmes de la Vina (RAFVI)*", mémoire de Master en sociologie, Université de Yaoundé I, 2013, pp 21-22.

³⁴NDJAH ETOLO, Édith Valery, op.cit, p 34-40.

³⁵NN'NAH METEGUE, *Histoire du Gabon, des origines à l'aube du XXIe siècle*, Paris, l'Hamarttan, 2005, p 12.

jouait la femme au Cameroun vont décliner ; car les nouvelles valeurs introduites par les européens mettent ipso-facto la femme dans une situation de dépendance accrue vis-à-vis de l'homme. C'est le cas de l'éducation avancée pour légitimer le fait colonial mais qui n'a nullement concerné les filles et a même contribué à creuser encore plus, les écarts entre les filles et les garçons.³⁶

La colonisation n'eut pas pour effet de gommer les systèmes d'inégalité et de domination antérieurs qui se poursuivent et se trouvent transposés au sein des appareils politiques et économiques des États. En revanche, en distinguant la sphère publique de la sphère privée, elle a permis aux administrateurs coloniaux, aux missionnaires et aux chefs indigènes d'imposer davantage le contrôle masculin de la sexualité et du travail féminins. Les idéologies patriarcales coloniales, associées à celles des autochtones, eurent tendance à renforcer la subordination, l'exploitation et l'oppression des femmes. Nombre d'élites féminines furent progressivement marginalisées et perdirent, de ce fait, leur pouvoir politique et leur contrôle sur les activités commerciales et manufacturières.

L'administration coloniale avec l'introduction du droit écrit, a juridiquement codifié la dépendance de la femme. Pour accomplir tout acte juridique, elle avait besoin de l'aval de son mari. Son pouvoir fut amoindri. Ainsi, son combat dualiste était partagé entre la patriarchie camerounaise et la patriarchie européenne³⁷. Les droits des femmes étaient très limités pendant cette période, et leur condition était de plus en plus liée à celle de leur mari. A cet effet, l'on pourrait dire que les statuts politico-juridique et socioéconomique étaient puérils³⁸.

2-Le statut socioéconomique

L'enseignement dispensé aux femmes pendant la période coloniale avait pour ambition d'en faire d'elles des femmes capables de tenir un foyer ; ce qui faisait des hommes, les seuls agents de production économique. À cet effet, l'on observe une division sexuée du travail qui s'accroît plus avec ce phénomène colonial. Avec le système d'imposition, l'introduction du salariat fera des hommes les uniques bénéficiaires au détriment des femmes exclues. Dominique SANTELLI fera remarquer à cet effet que pendant la colonisation, l'enseignement des femmes est :

« avant tout idéologique et dispense les valeurs de la bourgeoisie européenne en proposant des cours de morale, de couture, de cuisine et de santé. Son objectif est de transformer les Africaines en mères

³⁶ SANTELLI Dominique, Femmes et colonisations, Atelier pédagogique des Cinquièmes Rencontres de la Durance, 2005.

³⁷ SUTHERLAND Addy et DIAW Aminata, *Des femmes écrivent l'Afrique : l'Afrique de l'ouest et du sahel*, Paris, Khartala, 2007, pp 8-104.

³⁸ EBANGA, Simon Pierre Boris, "La femme dans la diplomatie de la CEMAC (1964-2017)", mémoire de Master en Histoire, Université de Yaoundé I, 2020, p 13.

compétentes et épouses vertueuses. Le cas de l'école des fiancées du Cameroun est à ce titre intéressant. On y prépare alors dans ses murs de futures épouses sachant fabriquer des vêtements décents cachant leur nudité et sachant tenir leur foyer. Un enseignement essentiellement domestique donc ! »³⁹

Sur le plan économique, les avoires des femmes étaient dissous, avec la création des comptoirs et la pénétration à l'intérieur du pays des commerçants européens. Alors que la femme cultivait la terre pendant la période précoloniale, en refusant le travail salarié aux femmes, la colonisation introduira une forme d'exclusion de la femme et donc des plusieurs activités génératrices de revenus. Dominique SANTELLI dira à ce propos qu'il n'a pas plu aux colons de trouver en Afrique des femmes travaillant la terre et financièrement autonomes car les bénéfices du travail agricole qu'elles effectuaient leur revenaient directement.⁴⁰ Selon elle, un administrateur britannique dira à cet effet que « *les hommes et les femmes ne sont pas encore suffisamment différenciés en Birmanie. C'est la marque d'une jeune race comme l'ont montré les anthropologues (...). Les femmes doivent perdre leur liberté dans l'intérêt de tous.* »⁴¹ Des propos qui incité un vaste mouvement de domestication des femmes africaines.

Les travailleurs locaux qui étaient mis à contribution dans l'extraction minière, la collecte du caoutchouc, la construction des chemins de fer et des corvées de tous genres étaient des hommes. Les femmes quant à elles s'occupaient du ramassage et du partage des pierres, ainsi, que de la collecte de l'huile de palme qu'elles acheminaient vers les centres administratifs. Néanmoins, elles s'occupaient plus du volet cuisine⁴². Les femmes étaient presque ignorées dans tout ce qui avait trait à l'économie ; ce qui les mettait en marge de la société. Même-si cela était comme "l'exclusion bénigne des femmes"⁴³ Cette infériorisation de la femme révèle tout simplement l'idéologie dominante des milieux de l'élite européenne, des 18^e et 19^e siècles selon laquelle, l'homme était le pourvoyeur de fonds utilisés dans tous les aspects alors que la femme avait la charge du ménage.

Il est donc clair de constater que la colonisation est venue accentuer les inégalités entre l'homme et la femme, en faisant de l'homme le seul pourvoyeur de la société alors que la femme est résolue à la gestion du foyer. Ce qui entrainera une prise de conscience et donc l'émancipation de la femme.

³⁹ SANTELLI Dominique, op. cit.

⁴⁰ SANTELLI Dominique, Ibid.

⁴¹ SANTELLI Dominique, Idem.

⁴² NDJAH ETOLO, Édith Valery, op.cit, p 43.

⁴³ MIKELLE, Gwendolyn, *African feminism in sub-Saharan Africa*, Philadelphia University of Pennsylvania, 1997, p 16.

C- La femme, de la période de colonisation à la période postcoloniale

Au lendemain de la colonisation, le Cameroun restait fortement marqué par de nombreuses inégalités entre l'homme et la femme, notamment dans la représentation sociale. Néanmoins, l'accès à l'indépendance de ce pays dessine des brèches de libertés à l'égard des camerounaises qui graduellement s'affranchissent. Il n'en demeure pas moins que le rôle de la femme dans la lutte pour l'accession du Cameroun à la souveraineté internationale n'est pas négligeable.

1- La femme pendant la période de décolonisation du Cameroun

Pendant la période coloniale, les États africains manifestent la volonté d'être indépendants pour prendre en main la gestion des affaires politiques, économiques et socioculturelles de leur territoire, de contribuer de surcroît à l'amélioration des conditions de vie de leurs populations et développer leur territoire dont leurs territoires pillés par l'exploitation coloniale. Le Cameroun n'a pas été exempté de ce fait. Les femmes face à cette situation n'ont pas été indifférentes, ce qui explique le rôle qu'elles ont joué dans le processus de décolonisation⁴⁴.

Les femmes ont joué un rôle déterminant dans le processus de décolonisation du Cameroun, leur présence a été constaté tant dans les mouvements de manifestations. Du Nord au Sud, de l'Est à l'Ouest du Cameroun, de nombreuses femmes ont joué un rôle considérable pour faire obstruction au colonialisme et permettre la décolonisation de leur territoire. Ici, les luttes féminines en faveur de la décolonisation ont été intenses surtout au Cameroun sous-administration française. Leur lutte en faveur de la libération du Cameroun s'est le plus manifestée dans le cadre de l'Union Démocratique des Femmes Camerounaises (UDEFEC). Elle est créée le 22 août 1952 à Nkoumassi au Cameroun. Le nationalisme au sein de cette association se fait sentir dans l'appui qu'elle apporte aux côtés des hommes pour la lutte contre le colonialisme. Ainsi, l'on note par exemple le fait que le 22 avril 1955, les femmes de l'Union Démocratique des Femmes Camerounaises signent la déclaration en faveur de la fin de la tutelle. Le militantisme de cette association ne s'est pas limité dans le cadre national, ce qui justifie qu'en 1962, l'Union Démocratique des Femmes Camerounaises gagne un poste de responsabilité à l'organisation de solidarité internationale des femmes à Bamako au Mali.⁴⁵

De nombreuses femmes ont conjugué leur désir de voir le Cameroun se libérer. Ce tableau non-exhaustif présente les membres du bureau de l'Union Démocratique des Femmes Camerounaises.

⁴⁴MIKELLE, Gwendolyn, op.cit, p19.

⁴⁵NGAPETH BIYONG, Marie-Irene, *Cameroun : combats pour l'indépendance*, Paris, l'Harmattan, 2010, p 105.

Tableau 3 : Bureau de l'Union Démocratique des Femmes Camerounaises

Noms et prénoms	Fonctions
MBEM Emma Gisèle	Présidente
KAMEN Monique	Vice-présidente
TECK Cécile	Vice-présidente
BIYONG NGAPETH Marie-Irène	Secrétaire générale
OUANDIE Marthe	Secrétaire adjointe
MEDIO Marie	Trésorière ⁴⁶

2- La femme à la période postcoloniale

Même si elles constituent le socle sur lequel reposent les représentations et pratiques des individus, les normes traditionnelles qui modèlent les rôles sexués ont été brisées depuis les chocs successifs de la colonisation, et ensuite de la période d'indépendance. Les rôles féminins mais aussi les rôles masculins, continuent toutefois à puiser dans les modèles culturels de différentes ethnies l'inspiration des rôles socialement valorisés pour l'un et l'autre.⁴⁷

La répartition des tâches entre hommes et femmes ainsi que les rôles prescrits aux femmes s'inscrivent dans la persistance des modèles culturels dominants et donnent l'impression que la femme reste confinée à la sphère domestique, Mais des observations faites parviennent à démontrer la subtilité et la complexité des rapports de sexes : la femme assiste le conjoint dans l'accomplissement des tâches nécessaires à la survie de la familiale et à son harmonie en prévenant les tensions qui pourraient surgir entre ses membres. Toutefois, il lui est reconnu l'exercice de l'autorité lorsque les contraintes professionnelles éloignent le conjoint. La catégorisation des femmes dans les spécialisations telles que le vivrier, l'alimentaire, le travail ménager et la procréation témoigne de la résistance de ces éléments du statut féminin face aux changements introduits par diverses mutations en cours au sein des rapports sociaux de sexe. Tout se passe également comme si les femmes avaient finalement intégré naturellement ce statut. Elles n'accèdent à l'autorité qu'en l'absence de l'homme ou avec son approbation.

⁴⁶Lettre n°942/RWP/P du 7 Novembre 1952 du chef de Région du Wouri et récépissé n°1369 du 13 Octobre 1952 de Monsieur le Haut-Commissaire, p 10., in www.enrichimi2.free.fr/statudef.html Consulté le 13/06/2020.

⁴⁷ YANA Simon-David, Op cit, p.42

Depuis l'accession à l'indépendance du Cameroun, de nombreuses femmes jouent un rôle pas moins considérable sur les plans politiques, économiques et socioculturels. Ceci témoigne de la montée en puissance de l'autonomie féminine dans différents secteurs d'activités et se traduit par l'amélioration du statut sociopolitique économique de cette dernière au Cameroun. Bien qu'il n'existe pas réellement, dans le Cameroun postcolonial, une rupture totale entre la définition traditionnelle des rôles sexués et les pratiques observées, des données nouvelles surgissent et influencent les rapports sociaux de sexe.⁴⁸ La scolarisation des filles, depuis sa validation au lendemain des indépendances, fait partir ces données nouvelles et est tenue pour principale responsable des changements des comportements féminins dans plusieurs domaines, notamment une banalisation du rôle d'épouse et la pratique de la contraception moderne.

Au Cameroun, les progrès observés en ce qui concerne l'évolution des fonctions féminines a permis l'émergence des femmes dans la vie publique, jadis consigné par les masculins. C'est le cas de Mélissa BIME, Nadine TINEN et Gwendoline ABUNAW qui se distinguent dans les secteurs variés. Elles sont entrepreneures, ingénieures, des adeptes politiques, elles sont actives dans tous les secteurs d'activité. Elles démontrent que le Cameroun de demain se construira avec les femmes fortes et à poigne qu'on retrouve dans diverses sphères décisionnelles, managériales et stratégiques, qui inspirent au quotidien. Melissa BIME est une jeune camerounaise fondatrice de la Start-up Infiuss, une banque de sang numérique qui recense au quotidien les réserves disponibles dans plusieurs formations médicales. Nadine TINEN quant à elle, est une camerounaise de 45 ans, qui accède en 2015 au prestigieux poste de Regional Senior Partner au Cabinet international d'audit et de Conseil PWC pour l'Afrique francophone subsaharienne. Alors que, Gwendoline ABUNAW, ancienne étudiante en banque et finance de l'Université de Buea, dans la capitale régionale du Sud-Ouest du pays, est une camerounaise qui, depuis le mois de mai 2017, est la toute nouvelle directrice générale de la filiale locale du groupe bancaire Ecobank.⁴⁹

La montée en puissance des femmes se fait également remarquée selon Jean Blondon PIMBOCK BIKOKO⁵⁰ en milieu universitaire au sein duquel elles occupent aujourd'hui, contrairement à hier, divers postes de responsabilités. Au sein des universités camerounaises par exemples, les femmes sont désormais à la tête des universités, c'est le cas du Professeur Florence UFI CHINJE épouse MELO qui est rectrice de L'Université de Ngaoundéré. Elles sont également à la tête des facultés notamment la Faculté de Médecines et Sciences Biomédicales de l'Université de

⁴⁸ Idem, p.44

⁴⁹ EBANGA, Boris, op.cit, p 28.

⁵⁰ PIMBOCK BIKOKO Jean Blondon, Trajectoires, représentations sociales et défis des femmes universitaires au Cameroun : cas des femmes de la FALSH et de la FS de l'université de Yaoundé I, Mémoire de master en sociologie, Université de Yaoundé I, 2022, p.110.

Yaoundé I avec pour Doyenne le Professeur Jacqueline ZE MINKANDE ; la Faculté des Arts, Lettres et Sciences Humaines de la même université avec pour Doyenne le Professeur Christiane Félicité EWANE ESSOH. Elles sont également présentes au sommet des Ecoles Normales Supérieures. C'est le cas de l'Ecole Normale Supérieure (UYI) avec pour Directrice le Professeur Annie Sylvie WAKATA ; de l'Ecole Supérieure des Sciences et Techniques de l'Information et de la Communication (ESSTIC/UYII) avec pour Directrice le Professeur Alice NGA MINKALA ; de l'Ecole Normale Supérieure de l'Enseignement Technique de l'université de Douala (ENSET/UD) avec pour Directrice le Professeur Léandre NNEME NNEME. Sans toutefois oublier ces quelques femmes Vices Doyennes et chefs de divisions à l'exemple du Professeur Rosine MATIO PAKI épouse SALE, VICE-DOYENNE / DSSE (FALSH/UYI) ; Le Professeur Monique ABOSSOLO, VICE-DOYENNE / DRC (FS/UYI) ; Le Professeur ESSOMBA née NTSAMA MBALA, VICE DOYENNE (FSMB/UYI) et enfin de Marie NDOYE FOE, Chef Division Administrative et Financière (FS/UYI).

Ces femmes camerounaises se distinguent et réussissent à faire bouger les lignes dans tous les secteurs d'activités. C'est la résultante d'une mutation progressive de l'économie camerounaise, impulsée aussi bien par l'État à travers le renforcement des mécanismes institutionnels, les directives stratégiques orientées, l'attractivité de l'économie, le flux croissant d'entreprises, et par les investisseurs qui trouvent au Cameroun des ressources humaines féminines qui font leurs preuves au sommet des entreprises à réputation établie. A n'en point douter, les femmes au Cameroun, comme toutes les femmes d'Afrique et du monde, se battent pour s'imposer dans la société et gagner leur place dans des secteurs d'activités jusqu'alors réservés aux hommes⁵¹.

En somme, le statut politique et socioculturel de la femme pendant la période précoloniale relève l'infériorisation de la femme dans la société. Elle était plus attachée aux activités domestiques qu'économiques, et son rôle était secondé à celui de l'homme. Même si l'on ne peut nier le rôle important qu'elle jouait au sein de la société, l'avènement de la colonisation en Afrique donne tout un autre statut à la femme. Pour ce qui est de la période coloniale, il est clair que la colonisation a perpétué les inégalités entre l'homme et la femme. L'homme était devenu le seul pourvoyeur de la société alors que la femme est résolue à la gestion du foyer. Il en ressort que cette situation va révolutionner la femme, ce qui lui fera jouer un rôle important pendant la décolonisation et la période postindépendance, pour monter qu'elle peut l'on jouer un rôle important dans la société. A voir les

⁵¹EBANGA, Boris, op.cit, p 28.

différents postes de responsabilité qu'elles occupent de nos jours dans le monde professionnel, comme celui de ministre et bien d'autres. Ce qui justifie qu'après l'accession à l'indépendance du Cameroun, l'insertion socioprofessionnelle de la femme se pose avec acuité, chose qui connaîtra une plus-value grâce au cadre législatif national et international.

CHAPITRE 2 : LE PROCESSUS D'INSERTION PROFESSIONNELLE DE LA FEMME AU CAMEROUN

Après les indépendances, la femme n'est pas restée indifférente à sa situation professionnelle. Ses différents cris de ras-le-bol ont amené le monde en général et le Cameroun en particulier à reconsidérer son rôle et sa place dans la société. D'où son processus d'insertion professionnelle.

A- Les législations en faveur de la promotion de la femme au Cameroun

Les États, les organisations internationales et nationales ont été invités au cours des dernières décennies à institutionnaliser les échanges, à créer des organismes d'information dans le but de pouvoir parler de l'égalité d'accès aux emplois publics. C'est ainsi que plusieurs initiatives en matière d'accès des femmes et des hommes à l'emploi ont été prises en compte. Pour une bonne appréhension de l'impact de ces législations sur la considération de la femme, vu également le caractère pléthorique de ces textes, il convient de distinguer les textes internationaux des textes nationaux.

1- Les textes internationaux et nationaux

Pour une bonne appréhension de l'impact de ces textes sur la facilitation de l'accès des femmes aux emplois publics, il convient de les étudier dans deux cadres, notamment international d'une part, et en contexte camerounais d'autre part.

1-a. Les textes internationaux

Il s'agit ici des textes juridiques internationaux signés et ratifiés par le Cameroun dans le but de promouvoir la femme dans sa représentation sociale et dans son insertion professionnelle. Ces déclarations ont apporté une contribution significative dans l'amélioration des conditions d'accès des femmes aux fonctions publiques. Ce constat s'applique aussi au Ministère des Affaires Sociales. Dans ce cadre, nous nous sommes appuyés sur la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme et du Citoyen (DUDHC) de 1789, le protocole de Maputo, la Convention sur l'Élimination de toutes

les formes de Discrimination à l'Égard des Femmes (CEDEF), la Charte Africaine des Droits de l'homme et des peuples de 1981 et la déclaration commune de la commissaire européenne en la politique régionale. Cette déclaration commune du 8 mars 2017, de la journée internationale de la femme.

La déclaration universelle des droits de l'homme et du citoyen du 26 Août 1789 à la suite de la révolution française, dispose en son article 7 que : « *tous sont égaux devant de la loi, et ont droit sans distinction à une égale protection de la loi* »⁵². Dans le même sens, la déclaration universelle des droits de l'homme des Nations Unies proclamée le 10 décembre 1948, après avoir énoncé l'égalité humaine dans son article 1, précise aux termes de son article 21 que : « *toute personne a droit à l'accès, dans des conditions d'égalité, aux fonctions publiques de son pays* »⁵³.

La Convention sur l'Élimination de toutes les formes de Discrimination à l'Égard des Femmes (CEDEF) du 18 décembre 1979, ratifiée par le Cameroun le 13 Août 1994, représente une importante contribution dans l'évolution des textes antidiscriminatoires dans notre pays⁶. De façon générale, cette convention promeut l'égalité homme et femme dans la sphère publique et privée, et établit les droits des femmes dans tous les secteurs d'activité.

Quant au protocole relatif aux droits des femmes en Afrique appelé protocole de Maputo ou encore protocole de la charte africaine des droits de l'Homme et des peuples relatif aux droits des femmes en Afrique, considéré comme le législateur africain des droits de la femme, est adopté le 11 Juillet 2003, lors du second sommet de l'Union Africaine à Maputo au Mozambique⁵⁴. Ce traité a été ratifié par le Cameroun le 28 mai 2009. Il exprime une vision lucide de la situation de la femme ainsi que le statut qui devrait être le sien. Ce document défend la femme, qui très souvent, à cause du poids des traditions, de la configuration des sociétés, et de l'ignorance des lois, est sans cesse victime de discriminations et d'injustices. Il s'agit d'un pas important en avant dans le cadre des efforts effectués pour promouvoir et assurer le respect des droits des femmes africaines. Le protocole exige des gouvernements africains l'élimination de toute forme de discrimination à l'égard des femmes et la mise en œuvre d'une politique d'égalité entre hommes et femmes. Le protocole engage également les gouvernements africains qui ne l'ont pas encore fait, à inclure dans leurs constitutions nationales et autres instruments, législations, ces principes fondamentaux et veiller à leur application effective. En outre, il contraint les gouvernements à intégrer à leurs décisions politiques, leurs législations, leurs plans de développement, la notion de discrimination fondée sur le sexe et la promotion du bien-être général des femmes.

⁵²La Déclaration universelle des droits de l'homme et du citoyen, Paris, 26 Août 1789.

⁵³La Déclaration universelle des droits de l'homme, Paris, 10 Décembre 1948.

⁵⁴Le Protocole à la charte africaine des droits de l'homme et des peuples relatifs au droit des femmes, Mozambique, 2003.

En outre, la Charte africaine des droits de l'homme adoptée à Nairobi au Kenya en 1981, entrée en vigueur en 1986, et ratifiée par le Cameroun le 20 juin 1989, présente l'égalité homme-femme comme gage d'une société plus juste et encourage les décideurs à valoriser la femme. Dans son entièreté, le document traite des droits fondamentaux comme son titre l'indique. Cependant, le préambule en ses articles 2 et 8 précise la clause de non-discrimination basée sur un quelconque critère notamment le sexe. Autrement dit, tout comme l'homme, la femme bénéficie de tous les droits qui y sont traités⁵⁵. Il n'en reste moins de l'Acte Constitutif de l'Union Africaine étant le premier instrument juridique de l'Union Africaine, il prône l'équilibre entre l'homme et la femme au sein de la société.

On peut aussi noter l'influence de l'union européenne sur leurs partenaires africains, dont le Cameroun.

Dans cette déclaration commune du 8 mars 2017, de la journée internationale de la femme, la commissaire européenne, CRETU Corina exprime sa position et précise l'engagement de toute l'organisation que : « *notre engagement afin de renforcer notre coopération sur l'émancipation des femmes et leur participation active dans la vie publique* ». Cet engagement sous forme d'interpellation mobilise l'attention au sein de l'union européenne et vers d'autres sphères. A la sortie, ladite déclaration comporte des textes :

1. L'égalité des femmes et des hommes est un droit fondamental. Cette valeur européenne essentielle est inscrite dans la structure politique et légale de l'Union européenne.
2. L'égalité des femmes et des hommes dans la vie politique en termes de représentation et d'influence, à tous les niveaux, est une condition nécessaire pour l'épanouissement de la démocratie et de notre société.
3. La participation des femmes dans le marché du travail est essentielle pour leur bien-être et leurs contributions à l'économie stimulent la prospérité, la compétitivité et la croissance.
4. En 2017, les inégalités persistent dans la représentation des femmes au niveau des élu.e.s locaux.ales et régionaux.ales. Dans l'Union européenne, 32% des membres d'assemblées régionales, 36% des membres de conseils municipaux et seulement 15% des maires sont des femmes. Au niveau mondial, il existe une lacune de données subdivisées par sexe sur les représentant.e.s élu.e.s locaux.ales et régionaux.ales. ONU Femmes travaille en collaboration avec Cités et Gouvernements Locaux Unis (CGLU) pour adresser ce problème.

⁵⁵La Charte africaine des droits de l'homme et des peuples de 1981.

5. Ces données soulignent l'importance d'agir en faveur de l'émancipation politique et économique des femmes et leur participation active.
6. Le Programme de développement durable à l'horizon 2030 des Nations Unies place l'émancipation des femmes au cœur de la réalisation des Objectifs de Développement Durable (ODD) et particulièrement l'ODD 5, dédié à l'égalité femmes-hommes. Les ODD sont universels et contraignants ; les gouvernements du monde entier doivent garantir que ces objectifs soient atteints.
7. Le prix RegioStars 2017 de la Commission européenne inclut pour la première fois l'émancipation des femmes et leur participation active dans les 5 catégories de prix. Cette catégorie mettra en valeur des exemples de l'utilisation des Fonds structurels et d'investissement européens dans les villes et régions afin d'atteindre ces buts.
8. Le CCRE⁵⁶ a une longue tradition de promouvoir l'égalité femmes-hommes au niveau local et régional, surtout à travers la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale, et son Observatoire. Cette promotion se fait aussi par le biais d'actions telles que l'introduction de quotas dans ses organes statutaires : le Comité directeur du CCRE est composé de 46% de femmes et 54% d'hommes.

A côté de ces textes internationaux, l'État camerounais s'est doté d'instruments juridiques nationaux pour l'égalité d'accès des femmes et des hommes à la sphère publique, à la fonction publique camerounaise.

1-b. Les législations nationales en faveur des femmes

Au plan national, le gouvernement camerounais a entrepris de mener des actions multiformes dans le but d'améliorer le statut des femmes. Raison pour laquelle il s'est doté d'instruments juridiques nationaux propres en la matière.

Au Cameroun, de nombreux textes régissent la condition et la promotion de la femme. C'est le cas de la constitution camerounaise. En tant que loi fondamentale qui organise la nation camerounaise, la constitution camerounaise de la loi n°96 du 18 Janvier 1996, portant révision de celle du 02 Juin 1972, présente en son préambule la vision et la philosophie générale de la nation. Elle engage l'État à promouvoir l'égalité de sexe et à éradiquer les discriminations, comme le stipule le préambule : « *le peuple camerounais proclame que l'être humain, sans distinction de race, de religion, de sexe, de croyance, possède des droits inaliénables et sacrés...la nation protège la femme* ». L'État camerounais affirme aussi son attachement aux libertés fondamentales inscrites dans les instruments internationaux. Cette constitution affirme : 1°) le principe de l'égalité de tous devant

⁵⁶Association créée en 1951 visant à promouvoir une Europe fondée sur l'autonomie et la démocratie.

la loi, la liberté et la sécurité, le droit de se déplacer en tout lieu ; 2°) le droit à la santé ; 3°) le droit au travail. Dans ce même préambule, il est écrit que « l'État garantit à tous les citoyens de l'un et l'autre sexe, les droits et les libertés énumérés au préambule de la constitution »⁵⁷.

De même, le décret portant sur le statut général de la fonction publique N°96/199, du 7 octobre 1994, en son article 12 dispose : « l'accès à la fonction publique est ouvert, sans discrimination aucune à toute personne de nationalité camerounaise (...). L'idée matrice ici est l'égalité d'accès à la fonction publique camerounaise pour toutes les couches sociales »⁵⁸. Ce décret est modifié par le décret N°2000/287 du 12 octobre 2000.

De même dans le but d'améliorer le statut de la femme, le gouvernement camerounais a entrepris de mener des actions multiformes. D'où les mécanismes institutionnels nationaux de formulation et de mise en œuvre des politiques et programmes depuis des années 1980, visant la promotion du statut et des conditions de vie des femmes :

- Le Bureau de promotion de la femme au ministère de la santé en 1968 ;
- Le Bureau de promotion de la femme au ministère des affaires sociales en 1975 ;
- Le ministère de la condition féminine créé en février 1984 ;
- Le ministère des affaires sociales et de la condition féminine en 1989⁵⁹.
- Le ministère de la promotion de la femme et de la famille.

La loi n°92/07 du 14 Août 1992 portant sur le code du travail reconnaît aux hommes et aux femmes le droit au travail comme étant un droit fondamental. Ce droit vise à éviter la ségrégation professionnelle basée sur le sexe, afin que les hommes les et les femmes partagent dans une large mesure, les mêmes compétences et reçoivent une rémunération non discriminatoire.

Le Décret n°94/199 du 7 Octobre 1994 portant statut général de la fonction publique, modifié et complété par le Décret n°2000/287 du 12 Octobre 2000, dans son article 12 stipule que : " l'accès à la fonction publique est ouvert, sans discrimination aucune, à toute personne de nationalité camerounaise"⁶⁰.

⁵⁷La Constitution camerounaise du 18 Janvier 1996.

⁵⁸Le Décret N°96/199, du 07 Octobre 1994 portant sur le statut général de la fonction publique.

⁵⁹Annuaire statistique du ministère de la promotion de la femme et de la famille, 2015, p 4.

⁶⁰Le Décret n°94/199 du 7 Octobre 1994 portant statut général de la fonction publique de l'État, modifié et complété par le Décret n°2000/287 du 12 Octobre 2000, Article 12, pp 2-3.

De ces textes, nous pouvons tirer une conclusion selon laquelle l'égalité d'accès aux emplois de la fonction publique vaut pour les hommes comme pour les femmes. C'est partant de ces réglementations qu'on a pu faire des réformes dans l'État camerounais.

Aussi, de nombreuses associations telles que : l'Association de lutte Contre les Violences faites aux Femmes (ALVF) et l'Association Camerounaise des Femmes Juristes (ACAFEJ) œuvrent pour la promotion des femmes en leur donnant toujours raison. Leur mission est de chercher à éliminer toutes formes de violences physiques, sexuelles ou morales dont les femmes et les filles sont victimes dans tous les espaces : public, privé ou politique. Leur opération consiste à accueillir, écouter les femmes en leur donnant la parole et développer les mesures d'accompagnement avec un dispositif juridique si nécessaire.

Au vu de ce qui précède, la république du Cameroun et de nombreuses institutions internationales militent en faveur de la promotion de la femme et l'égalité entre les deux sexes. Ainsi, nous pouvons le constater à partir du cadre juridique et institutionnel mis en place en faveur des femmes. Car de nombreux textes et lois régissent la vie en société. Ces textes régulent une promotion de la femme sous forme d'interpellation des pouvoirs publics au niveau national et international.

Toutefois, la question de la promotion et d'égalité entre les deux sexes ne reste pas l'unique préoccupation des pouvoirs publics au Cameroun. L'État cherche aussi à définir une politique visant à promouvoir une intégration accrue de la femme.

B- L'intégration de la femme dans la fonction publique camerounaise : cas du MINISTÈRE DES AFFAIRES SOCIALES, un ministère à prédominance féminine

La fonction publique étant une administration placée sous certaines juridictions dans un cadre intergouvernemental, comporte des dispositions en vue de l'intégration des personnes de tous sexes confondus désireux de travailler en son sein. Pour ce faire, elle a mis en place des modalités d'insertion. Rappelons tout d'abord que les modes de recrutement dans la fonction publique se font sous forme de concours appelés « concours administratifs », sur titre en fonction des besoins exprimés par les départements ministériels, sur le nombre de postes de travail disponibles, en vue des recrutements déterminés par le Ministre de la Fonction Publique et de la Réforme Administrative (MINFOPRA) et sur la base d'un planning annuel et des dotations budgétaires (voir annexe). Ainsi, ces concours administratifs comprennent quatre grandes typologies à savoir : les concours directs, les concours professionnels, les concours spéciaux et les concours de bourses de formation et de perfectionnement.

De ce fait, l'admission dans la fonction publique camerounaise se fait par voie de concours tout en remplissant un certain nombre de conditions générales tel que le démontre le statut général de la fonction publique (voir annexe) qui sont les suivantes :

-L'accès à la fonction publique est ouvert, sans discrimination aucune, à toute personne de nationalité camerounaise remplissant les conditions prévues par l'article 13 : l'âge (17-35 ans), le sexe (masculin et féminin), les aptitudes physiques exigées, casier judiciaire plausible.

Le tableau suivant rend compte des raisons de la prédominance des femmes au Ministère des Affaires Sociales, selon les personnes enquêtées.

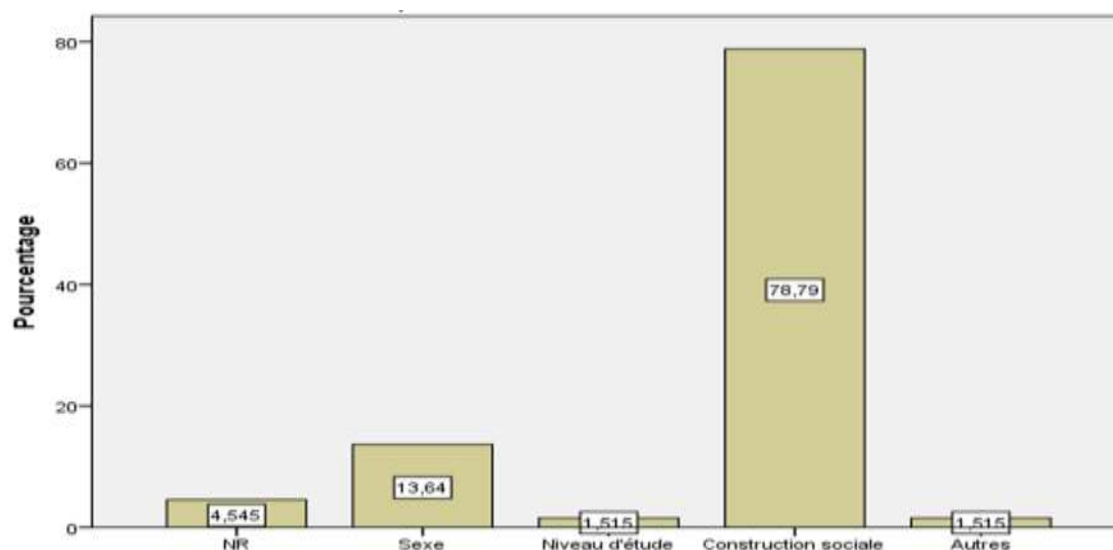
Tableau 4 : Les raisons de la prédominance des femmes au Ministère des Affaires Sociales (MINAS)

Raisons de la prédominance des femmes au MINAS		Effectifs	Pourcentage
Valide	NR	3	4,5
	Sexe	9	13,6
	Niveau d'étude	1	1,5
	Construction sociale	52	78,8
	Autres	1	1,5
	Total	66	100,0

Au cours de nos enquêtes, sur la question portant sur les raisons de la prédominance des femmes au Ministère des Affaires Sociales (MINAS), 78,8 % affirment que la construction sociale soit l'une des raisons. Outre que, 13,6 % qui affirment que le sexe soit une autre raison.

Les raisons de cette prédominance des femmes au sein du Ministère des Affaires Sociales sont indiquées selon la représentation graphique Ci-dessous

Graphique 1 : Raisons de la prédominance des femmes au Ministère des Affaires Sociales (MINAS)



Sources : KONN Marie Rose, données de terrain, 2021.

C- Les facteurs de la prédominance des femmes au sein du Ministère des Affaires Sociales (MINAS).

L'accès de la femme à la fonction publique camerounaise a longtemps avancé à pas de tortue. Mais avec l'instauration des textes juridiques consécuteurs du principe d'égalité de sexes, la présence effective des femmes commence à se confirmer dans ce milieu. En effet, au regard de leur effectif concentré au sein du Ministère des Affaires Sociales (MINAS), il apparaît que la présence féminine domine au sein de ce ministère. A cet égard, comment expliquer la prédominance des femmes au sein du Ministère des Affaires Sociales (MINAS) ? Il sera question ici pour nous de montrer que le choix institutionnel, la question liée au genre et le secteur du travail social peuvent justifier la prédominance des femmes dans ce ministère.

Le choix institutionnel au sens sociologique, le Ministère des Affaires Sociales (MINAS) constitue une administration dans la mesure où c'est un milieu social formé par des agents de l'État ayant des rapports entre eux et la société. On y relève les influences des institutions gouvernementales sur le recrutement du personnel. Au cours de nos enquêtes, pour la question portant sur la justification de la prédominance des femmes au Ministère des Affaires Sociales (MINAS), sur l'option Autres et Précisez, 17 sur 70 personnes enquêtées ont cité le choix institutionnel.

En effet, dans le cadre de la hiérarchie au sein de l'administration camerounaise, le Ministère des Affaires Sociales est un ministère rattaché au Ministère de la Fonction Publique et de la Réforme Administrative (MINFOPRA). De ce fait, le Ministère des Affaires Sociales (MINAS) s'en remet au MINFOPRA lorsqu'il s'agit du recrutement des personnels, y compris du sexe des personnels à recruter. Ainsi, le personnel fonctionnaire du Ministère des Affaires Sociales est également le personnel fonctionnaire du Ministère de la Fonction Publique et de la Réforme Administrative (MINFOPRA). Les modalités de recrutement à la fonction publique camerounaise sont définies par le Ministère de la Fonction Publique et de la Réforme Administrative (MINFOPRA). Tel le démontre L'article 15 alinéa 1, 2, 3 qui stipule que :

le recrutement dans la fonction publique se fait soit sur concours, soit sur titre, suivant les modalités précisées par les statuts particuliers ou spéciaux... en fonction des besoins exprimés par les départements ministériels, le nombre de postes de travail disponibles en vue des recrutements est déterminé par le ministre en charge par le Ministre de la

*Fonction Publique sur la base d'un planning annuel et des dotations budgétaires...un décret du premier ministre fixe le régime général des concours administratifs.*⁶¹

Dès lors, on peut dire que les femmes subissent l'influence de la fonction publique sur le choix des recrutements. La fonction publique agit au sein du Ministère des Affaires Sociales en imposant des externalités telles que les décisions, les postes stratégiques.

S'agissant la question sur les causes de la prédominance des femmes au Ministère des Affaires Sociales, la question soumise à notre population cible est celle de savoir : « quelles sont les raisons qui peuvent justifier la prédominance des femmes dans ce ministère ? ». Pour l'option sur autres et précisez, 17 sur 66 personnes enquêtées ont choisi le choix institutionnel pour justifier la prédominance des femmes au sein du Ministère des Affaires Sociales.⁶²

Question liée au genre : nous allons tout d'abord commencer à définir le concept de « genre » qui est un concept sociologique issu de l'anglais « gender », utilisé dans une acception différente de la grammaire⁶³. Le genre exprime les rapports sociaux de sexe, la construction sociale des caractéristiques, valeurs et normes attachés au masculin et au féminin par la culture, l'éducation et les institutions.⁶⁴

Les femmes sont de plus en plus affectées au Ministère des Affaires Sociales car le gouvernement ou encore les tenants de la fonction publique estiment qu'elles sont capables d'assumer les fonctions attribuées à ce département ministériel. On se dit d'elles qu'elles peuvent facilement se faire entendre par les personnes socialement vulnérables car elles sont plus sensibles et ouvertes que les hommes. Dans les affaires sociales, elles auront mieux la capacité de se faire entendre. C'est l'un des ministères où l'opinion publique estime que les femmes ont largement des chances de se faire recruter en raison de leur sexe contrairement aux hommes. Nous avons pu dégager des catégories d'opinions selon lesquelles d'un part, ceux qui affirment que le Ministère des Affaires Sociales est un ministère dédié à la femme. D'autre part, ceux qui affirment que c'est un ministère qui doit uniquement être réservé à la gent féminine. Dès lors, on se rend compte que ce ministère porte une connotation féminine.

Dans les affaires sociales, les acteurs sociaux se sont fait l'idée selon laquelle la femme est l'être le plus adroit, qui agit avec le cœur sur la main, cela dû à son instinct maternel ou encore son rôle de mère. Sachant que les enfants sont la cible de ce ministère car elles touchent les enfants plus précisément ceux en détresses, on donne ainsi la possibilité d'occuper ce ministère au sexe féminin

⁶¹Décret n°94-199 du 7 octobre 1994 portant sur le statut général de la fonction publique.

⁶²Source : les données de terrain collectées en 2020 sur la prédominance des femmes au MINAS.

⁶³<http://www.adequations.org> consulté le 23 avril 2020 à 04h00 min.

⁶⁴Définitions de l'approche genre et genre développement. Egalité femmes-hommes- égalités et enjeux de genre, p 1-10.

parce que les femmes sont plus sensibles. D'ailleurs, la société relève que les femmes sont le socle de la famille. En raison de leur côté compatissant, elles pourront mieux être à l'écoute et par exemple, mieux comprendre les enfants en détresse.

C'est en ce sens qu'au cours de nos enquêtes, le délégué régional du le Ministère des Affaires Sociales pour le Centre MBAPPÉ Alice, affirme que : « *la femme est plus représentée au sein du Ministère des Affaires Sociales car elle est l'être le plus adroit qui agit avec la main sur le cœur, à l'esprit en la matière du social contrairement à l'homme qui recherche le profit. C'est ce qu'on recherche au sein de ce ministère* ». ⁶⁵ Cette affirmation illustre la question liée au genre justifiant la prédominance des femmes au sein de ce ministère.

En clair, le genre est l'identité construite par l'environnement social des industries. La féminité ou la masculinité ne sont pas des données naturelles, mais le résultat de mécanismes de construction sociale. Consciemment ou inconsciemment, la fonction publique à travers ces différentes institutions gouvernementales telles que le Ministère des Affaires Sociales, s'organise selon le paradigme des "choses des hommes" et des "choses des femmes" au point que l'on convient qu'il y'a des domaines ou des secteurs socialement réservés à tel ou tel des deux sexes. Cette conception, véritable stéréotype, est enracinée dans les représentations sociales. Ce qui implique le fait que les femmes sont beaucoup plus impliquées et représentées dans le secteur comme les affaires sociales contrairement aux hommes.

La féminisation du secteur du travail social : si nous remontons à son histoire, le travail social a socialisé la fonction maternelle, en exerçant un contrôle sur ce qui était de l'ordre du privé. Il mettait la famille au centre de son intervention classique. Ainsi, il a fait de la femme l'archétype de l'interlocutrice de l'assistance sociale, puisque l'éducation constitue un des vecteurs principaux de l'action sociale. La femme représente par excellence « le public cible du travail social ». Car, il s'agissait d'assister les familles en difficultés, tout en prévenant les écarts de conduite des enfants par exemple. Dès lors, le travail social a fortement été marqué par les femmes d'où le poids de l'histoire, qui n'a pas négligé le rôle important que joue la femme dans ce secteur. Quel que soit l'influence que joue la fonction publique dans le recrutement du personnel au Ministère des Affaires Sociales où l'effectif féminin domine, nous remarquons également une proportion de femmes s'engager dans les écoles de formation en service social, assistance sociale et sciences sociales. L'École Nationale d'Assistante des Affaires Sociales (L'ENAAS) par exemple est une école qui forme les assistants sociaux désirant travailler dans les affaires sociales. De ce fait, la plupart du personnel femme qu'on

⁶⁵MBAPPE, Alice, environs 40 ans, délégué régionale des affaires sociales pour le centre, entretien réalisé le 17 avril 2021 à la DRAS à Mvan.

retrouve au Ministère des Affaires Sociales est passé par cette école et c'est par ce canal qu'elles ont été recrutées dans ce ministère. Ainsi, le gouvernement camerounais a mis en place des structures de formation professionnelle dans le domaine du travail social tel que l'École Nationale en Assistantes Sociales (l'ENAS) dont la mission principale est la formation professionnelle des assistants sociaux spécialisés en matière de protection de l'enfance, de l'individu, de la famille, et des préventions et traitement de l'inadaptation juvénile et sociale. Dès lors, cette école constitue une voie de promotion sociale des femmes au sein du Ministère des Affaires Sociales.

Le délégué départemental du Ministère des Affaires Sociales pour le Mfoundi dans la région du centre le montre bien à travers ce témoignage : *« au sein de la délégation départementale du Ministère des Affaires Sociales, la majorité des femmes cadres sont passées par les écoles telles que l'École Nationale en Assistantes Sociales (ENAS). Elles ont reçu une formation professionnelle dans le domaine du travail social, de type général qui facilite leur recrutement au sein de ce ministère »*.⁶⁶ Ainsi, les femmes se portent volontaires à s'engager dans le secteur des affaires sociales, par leur participation aux écoles de formation en matière des affaires sociales.

Sur la dimension historique comme l'a souligné ROUSSEIL Muriel, affirme que : *« le travail social a été historiquement lié aux œuvres de charité, les métiers liés au travail social se sont professionnalisés au fil du XIX^e s et XX^e s sans pour autant perdre leurs fondamentaux basés sur le soin, l'écoute, l'aide et le conseil qui sont des étayages forts pour les travailleurs sociaux⁶⁷ »*. L'auteur au travers de cette affirmation explique en quoi consiste le travail social et sur quoi il repose. Il poussa cette réflexion plus loin en posant la question fondamentale à savoir « le travail social est-il nécessairement une affaire de femmes » ? Selon lui, les femmes se sentent interpellées par les professions liées au travail social. Concernant les affaires sociales, plusieurs écoles ont été ouvertes pour permettre d'acquérir des enseignements sur le travail social. Ce sont des formations professionnelles désirées pour mieux répondre à la question du travail social.

A cet effet, au Cameroun, il existe des institutions clés, spécialisées dans la formation en affaires sociales, qui contribuent à la qualification sociale et à la promotion des personnels (fonctionnaires ou non). Engagés dans la lutte contre les exclusions et contre les maltraitements dans la prévention, la compensation de la perte d'autonomie, la cohésion sociale et le développement des personnes socialement vulnérables. Des diplômes de service d'assistant social sont délivrés à la fin de ces différentes formations en :

- Assistance de service social ;

⁶⁶EBONZE, Adèle, environ 40 ans, délégué départemental des affaires sociales pour le Mfoundi, entretien réalisé le 28/02/2021 à la DPAS pour le Mfoundi.

⁶⁷ROUSSEIL, Muriel, *Travail social psychanalyse*, dans Empan 2007/1(N°65), p 1-65.

- Educateur social spécialisé ;
- Etudes professionnelles approfondies en travail social : c'est le cas de l'École Nationale des Assistantes en Affaires Sociales (l'ENAS) devenu plus tard l'École Nationale en Assistantes Sociales (l'ENAS) comme nous l'avons évoqué un peu plus-haut ; l'Institut National du Travail Social (l'INTS) ; l'Institut des Assistants en Affaires Sociales (l'IAAS) où elles reçoivent des diplômes d'assistantes en affaires sociales, d'éducateur social et d'études professionnelles approfondies en travail social.

Ce qui facilite leur recrutement, au travers des concours professionnels, dans le corps des fonctionnaires des affaires sociales. Même si la plupart de ces institutions ont fermé depuis 2006.

Dès lors, les métiers de l'intervention sociale se conjuguent pour la plupart au féminin. Ce qui justifie le fait que les femmes soient majoritaires au Ministère des Affaires Sociales. Secteur qui se concentre sur la famille à travers l'enfance par exemple ; la femme est le pilier de la famille. Voilà ce qui justifie son intervention privilégiée dans ce métier NJEE Joël, affirme : « *le travail social est une affaire de femmes* ». ⁶⁸ Dès lors, cette affirmation nous a permis de conclure que les femmes s'intéressent de près au travail social d'où leur prédominance dans ce secteur.

Après avoir énuméré les facteurs qui justifient la prédominance des femmes au sein du Ministère des Affaires Sociales parmi lesquels on retrouve le choix institutionnel, la question liée au genre et la féminisation du secteur du travail social, nous constatons que l'ensemble de ces facteurs font de l'émancipation de la femme une réalité, mais cette réalité est le produit de la construction sociale. Nous faisons intervenir la construction sociale dans la mesure où les rôles assignés aux femmes au sein de ce ministère résultent de la volonté individuelle et collective des acteurs sociaux.

La volonté individuelle dans la mesure où les femmes s'intéressent volontairement aux questions liées aux affaires sociales. Voilà pourquoi le service des affaires sociales est reconnu comme étant un domaine réservé aux femmes en priorité. Dès lors, au Cameroun les femmes s'assignent elle mêmes à des métiers liés au travail social à travers des formations professionnelles réservées au service des affaires sociales comme l'École Nationale en Assistantes Sociales (l'ENAS) par exemple qui était une école nationale spécialisée dans la formation des assistantes sociales. Ainsi, ces femmes peuvent exercer et être orientées au Ministère des Affaires Sociales.

La volonté collective dans la mesure où jusqu'en 1975, le Cameroun ne disposait d'aucun cadre institutionnel formel de la promotion de la femme, même si des actions intégrées sont développées depuis 1950. Dès lors, les institutions d'encadrement sont progressivement mises en place grâce à la volonté politique.

⁶⁸MBEZELE, Gaël, 37 ans, cadre d'appui, entretien réalisé le 17 mars 2021 à la délégation régionale des affaires sociales pour le centre, le 12 mars 2021.

De ce fait, c'est par le décret N°75/467 du 28 juin 1975 du président de la république que le Ministère des Affaires Sociales est créé et dont les actions menées vont porter sur la promotion de la femme.⁶⁹ Par la suite en 1988, dû à la crise économique qui a frappé le Cameroun, des mesures ont été prises dans le but de réduire les dépenses publiques. Au rang de ces mesures, on assistera à la fusion de plusieurs ministères parmi lesquels les Affaires Sociales et la Promotion de la Femme et de la Famille créé par le décret N°88/128 du 22 septembre 1988, avec pour directive celle de la promotion de la femme⁷⁰.

Cette mission se décline par les actions suivantes :

- Veiller au respect des droits de la femme dans la société sans discrimination ;
- Préserver les valeurs traditionnelles ;
- Éduquer la femme ;
- Intégrer la femme dans les circuits économiques ;
- Développer le partenariat avec les organisations publiques ou privées, nationales ou internationales de promotion de la femme ;
- Former la femme.

En clair, le facteur historique qui est l'un des facteurs qui permet d'appréhender la construction sociale de la réalité nous a permis de comprendre que c'est grâce à l'ensemble des mesures institutionnelles adoptées par le gouvernement que le Ministère des Affaires Sociales a vu le jour, d'où la volonté politique des acteurs. Rappelons également que depuis la création de ce ministère (1975) jusqu'à nos jours, ce sont les femmes qui ont toujours été à la tête de ce ministère soit ministre ceci étant un « choix stratégique » parce qu'on se dit d'elle quelle sera mieux apte que l'homme à occuper ce poste.

Dès lors, la réalité justifiant la prédominance des femmes dans ce ministère n'est pas une question de sexe uniquement, mais le produit d'une construction sociale. Les hommes y participent en apportant une étroite collaboration sous l'égide d'« un commandement et une domination féminine ». Cette conception peut donc ainsi laisser voir l'acceptation de la domination féminine par l'homme, non pas de son vouloir, mais pour respecter et faire une volonté de l'ordre préétabli. Ceci reste une contribution significative dans le sens de la complémentarité au niveau des limites que peuvent trouver les femmes. De ce fait, l'association homme et femme au sein de ce ministère donne des résultats escomptés dans l'atteinte des objectifs.

⁶⁹Le Décret N°75/467 du 28 Juin 1975 portant sur la promotion de la femme, la défense et la réinsertion sociale.

⁷⁰Le Décret N°88/128 du 22 Septembre 1988 portant sur la promotion de la femme.

En outre, la république du Cameroun dispose comme nous pouvons le constater, d'un cadre juridique et institutionnel consistant en matière de l'égalisation d'accès aux emplois publics. De prime abord, la présence des femmes à ces postes ministériels tels que les affaires sociales demeure large dans la mesure où c'est un domaine défini comme étant sensible de l'État portant l'étiquette féminine. Dès lors, la partie suivante va porter sur le rôle et les difficultés rencontrés par la femme au sein Ministère des Affaires Sociales (MINAS).

**DEUXIÈMEPARTIE : LE RÔLE ET LES
DIFFICULTÉS RENCONTRÉES PAR LA FEMME
AU MINISTÈRE DES AFFAIRES SOCIALES**

Le Ministère des Affaires Sociales (MINAS) a été créé suite au décret présidentiel n°75/467 du 28 juin 1975. C'est un ministère qui voit le jour dans un contexte précis, ce ministère est une institution qui évolue avec ses objectifs, ses missions, ses organes et institutions spécialisées. La femme joue un rôle important dans la prévention des fléaux sociaux, la protection, et l'assistance aux personnes socialement vulnérables.

CHAPITRE 3 : LE RÔLE DE LA FEMME AU MINISTÈRE DES AFFAIRES SOCIALES

Il sera judicieux pour nous de présenter de prime à bord le Ministère des Affaires Sociales (MINAS).

A- PRÉSENTATION DU MINISTÈRE DES AFFAIRES SOCIALES (MINAS)

En 1988, les affaires sociales et la condition féminine constituaient des domaines de responsabilité attribués à un ministère unique. En 1975, la direction des Affaires sociales est érigée en un département ministériel à part entière. Le Ministère des Affaires Sociales est organisé selon le décret n°75/723 du 19 novembre 1975. TSANGA Delphine, économiste, est nommée à la tête de ce département ministériel et devient la première femme à entrer au gouvernement. Comme tout département ministériel, il y'a les services centraux et les services extérieurs. Il y'avait deux directions : la direction de l'assistance privée et la direction du développement social. Les services extérieurs étaient les services provinciaux des Affaires sociales, les secteurs départementaux des Affaires sociales, les postes sociaux.

Le décret n°77/49 du 07 décembre 1997 fixe les conditions de fonctionnement et de création des œuvres sociales privées (OSP). Le décret n°78/056 du 23 février 1978, crée le Centre National de Réhabilitation des Handicapés (CNRH) qui avait été initié par le cardinal canadien Emile LEGER Paul. Le décret n°80/199 du 09 juin 1980 crée l'École Nationale des Assistants des Affaires Sociales (ENAAS) de Yaoundé. Une petite innovation intervient en 1981 avec le décret n°81/295 du 23 juillet qui crée au Ministère des Affaires Sociales (MINAS), un service de la promotion féminine, de défense et de réinsertion féminine.

Le service social, corollaire à l'histoire de l'humanité et à l'exclusion sociale étant un phénomène séculaire à toutes les sociétés, il était nécessaire pour le Cameroun de combattre de manière intégrale les problèmes sociaux et de replacer l'homme au centre de tout processus de développement qui se veut durable. C'est dans ce sens que le Président de la République Son Excellence Paul BIYA, a fait de la solidarité un devoir devant sous-tendre la stratégie de développement social puisqu'indispensable à l'éclosion et à l'épanouissement d'une société camerounaise moderne. Aussi, *Pour le libéralisme communautaire* parue en 1987, il souligne fort opportunément que : « *La société*

*camerounaise moderne, dont nous appelons l'éclosion et l'épanouissement, serait un géant aux pieds d'argile si elle ne se nourrissait pas de ses valeurs traditionnelles aussi nombreuses qu'enrichissantes. L'une de ces valeurs fondamentales est le sens de la collectivité ici présentée comme devoir de solidarité ».*⁷¹

Cette vision politique se traduit par la mise en place d'un certain nombre d'instruments de référence pour son opérationnalisation, tels le Document de stratégie pour la réduction de la pauvreté⁷² et ses évolutions subséquentes qui vont aboutir à la projection du développement socioéconomique sous forme de vision à l'horizon 2035, le Document de stratégie pour la croissance et l'emploi et bien d'autres projet et programmes afférents.⁷³

Au titre des actes marquant l'évolution de ce renouveau du service social, 1984 voit l'arrivée de Mme Rose ZANG NGUELE comme Ministre des Affaires Sociales (MINAS). A la faveur du décret n°88/772 du 16 mai 1988 organisant le gouvernement, le ministère des affaires sociales et de la condition féminine est créé et YAOU Aïssatou présidera aux destinées de celui –ci jusqu'en 1997.

En 1992, l'offre de formation des personnels des services sociaux est enrichie par l'ouverture à l'École Nationale d'Administration et de la Magistrature (ENAM), du cycle des inspecteurs des affaires sociales et de la condition féminine. Il s'agissait de la promotion sociale de la femme et de l'enfant sans discrimination aucune et dans la parfaite garantie des droits dans les domaines politique, socio-éducatif et culturel.

Le décret 97/207 du 07 décembre 1997 portant formation du nouveau gouvernement crée le Ministère des Affaires Sociales (MINAS) d'une part, et le Ministère de la Condition Féminine (MINCOF) d'autre part. On revient donc à la situation de 1984. Le Dr FOUDA Marie Madeleine est porté à la tête du Ministère des Affaires Sociales. Elle est remplacée en 2002 par le Dr BOMBA NKOLO Cécile.

En 2004, Mme BAKANG MBOCK Catherine est nommée à la tête du Ministère des Affaires Sociales (MINAS). NGUENE Pauline Irene entre en fonction le 2 octobre 2015.

Le Ministère des Affaires Sociales (MINAS) a été créé dans le but de promouvoir socialement la femme et l'enfant sans discrimination aucune et dans la parfaite garantie de l'égalité des droits sur le plan politique, socio-éducatif et culturel.

⁷¹BIYA, Paul, « Pour le libéralisme communautaire », paris, 1987 p 142.

⁷²Extrait Du Document Stratégique pour la Croissance et L'Emploi (DSCE), p 50.

⁷³Extrait Du Document Stratégique Pour la réduction de la pauvreté (DSRP), p 33.

1. OBJECTIFS ET MISSIONS DU MINAS

Pour veiller à son bon fonctionnement, le Ministère des Affaires Sociales (MINAS) s'assigne de nombreux objectifs d'ordre général et spécifique, et des missions.

1.a) Objectif général du MINISTÈRE DES AFFAIRES SOCIALES (MINAS)

L'objectif général du MINAS consiste en la mise en œuvre de la politique du gouvernement et l'élaboration des politiques en matière de prévention, d'assistance et de protection des personnes socialement vulnérables

1.b) Objectifs spécifiques du Ministère des Affaires Sociales (MINAS)

A ce titre le Minas est chargé :

- De la prévention et du traitement de la délinquance juvénile et de l'inadaptation sociale ;
- De la lutte contre les exclusions sociales, en liaison avec les ministères concernés ;
- De la lutte contre le trafic humain, notamment des mineurs, en liaison avec les administrations concernées ;
- De la protection des personnes victimes d'abus physiques ;
- Du suivi des procédures de protection de l'enfance en difficulté, en liaison avec les départements ministériels concernés ;
- Du suivi et de la protection des personnes victimes de trafics humains, en liaison avec les administrations concernées ;
- Du suivi des personnes âgées et handicapées, en liaison avec les ministères concernés ;
- Du suivi des personnes concernées par l'usage des stupéfiants, en liaison avec les administrations concernées ;
- De la facilitation de la réinsertion sociale ;
- De la solidarité nationale ;
- Du suivi de la formation des personnels sociaux ;
- De l'animation, de la supervision et du suivi des établissements des institutions concourant à la mise en œuvre de la politique de protection sociale.

Les objectifs changent en fonction de la mise en œuvre de la politique gouvernementale telle que pensée par le chef de l'État en matière des affaires sociales. A ce titre, ce ministère assure la mobilisation et la gestion des financements destinés à l'action sociale et humanitaire de l'État et garantit le relèvement social des groupes vulnérables et des personnes nécessiteuses ainsi que leur

accès aux services sociaux de bases. A côté des objectifs fixes, le Ministère des Affaires Sociales (MINAS) s'est assigné de nombreuses missions.

2. Les missions du Ministère des Affaires Sociales (MINAS)

A côté des objectifs, ce département ministériel s'est doté des nombreuses missions dont l'une est régie dans l'article 1 de son organigramme (voir annexe) : Article 1^{er}– le Ministère des Affaires Sociales placé sous l'autorité d'un ministre, est responsable de l'élaboration et de la mise en œuvre de la politique du gouvernement en matière de prévention, d'assistance et de protection des personnes socialement vulnérables.

A côté de celle-ci s'ajoute, d'autres missions assignées au Ministère des Affaires Sociales (MINAS) en vue de la réalisation d'un idéal commun. Ces missions sont les suivantes :

- Il assure la liaison entre le gouvernement et le Fond des Nations Unies pour l'Enfance (UNICEF), en relation avec le Ministère des Relations Extérieures (MINREX) ;
- Il exerce la tutelle technique sur le Centre National de la Réhabilitation des Personnes Handicapées cardinal LEGER Paul Emile (CNPH) ;
- Il exerce la tutelle technique sur l'Institut National de Travail Social (INTS) ;
- Il exerce la tutelle sur les organismes de protection et d'encadrement de l'enfant à l'exclusion des établissements d'enseignement relevant des ministères chargés des questions de l'enseignement.

Le fonctionnement du Ministère des Affaires Sociales (MINAS) est inhérent à ses objectifs et missions. Pour permettre l'atteinte de ces objectifs ou d'assumer ces missions, le Ministère des Affaires Sociales (MINAS) est doté d'organes et institutions spécialisés.

Les organes et institutions spécialisées du MINAS

Pour l'avancement de la société camerounaise, le Ministère des Affaires Sociales (MINAS) a des organes principaux et des institutions spécialisées qui jouent dans chaque catégorie un rôle important.

3- Les organes du Ministère des Affaires Sociales (MINAS)

Le Ministère des Affaires Sociales (MINAS) est structuré de la manière suivante :

- L'administration centrale ;
- Les services déconcentrés ;
- Les unités techniques opérationnelles ;

3. a.) L'administration centrale du Ministère des Affaires Sociales (MINAS)

Elle comprend :

- Le secrétariat général ;
- La direction de la solidarité nationale et du développement social ;
- La direction de la protection sociale des personnes handicapées et des personnes âgées ;
- La direction de la protection sociale de l'enfance ;
- La brigade nationale de contrôle de la conformité sociale des projets ;
- La direction des affaires générales ;

3. b.) Les services déconcentrés du Ministère des Affaires Sociales (MINAS)

Ils comprennent :

- La Délégation Régionale des Affaires Sociales (DRAS) ;
- La Délégation Départementale des Affaires Sociales (DDAS) ;

3. c.) Les unités techniques opérationnelles du Ministère des Affaires Sociales (MINAS)

Elles comprennent :

- Les centres sociaux ;
- Les Services de l'Action Sociale (SASO) auprès des hôpitaux, des établissements scolaires et universitaires, des juridictions, des commissariats de police, des établissements pénitentiaires et des populations marginalisées.

Ces organes permettent le bon fonctionnement du MINAS. A cote de ceux-ci, l'on retrouve aussi des institutions spécialisées.

3. d.) Les institutions spécialisées du Ministère des Affaires Sociales (MINAS)

Les institutions spécialisées du MINAS répondent en principe aux demandes des populations de la région du Centre en conformité avec les règles de fonctionnement établies par les communautés en matière d'institution spécialisée. Elles ne sont pas nombreuses, mais jouent un rôle capital au même titre que les organes pour le bon fonctionnement du MINAS. Elles sont :

- Le Centre de Formation et de Production pour Femmes et Filles Handicapées (BOBINE D'OR) ;
- Le Centre d'Écoute et de Transit de Yaoundé (CETY) ;
- Le Centre d'Accueil des Enfants en Détresse (CAED) ;

Ces institutions spécialisées ont pour mission la formation, l'encadrement, l'autonomisation économique et l'insertion professionnelle des femmes dans la société camerounaise en quête d'émergence.

Tous ces organes et institutions jouent un rôle important pour le bon fonctionnement du Ministère des Affaires Sociales (MINAS), un ministère constitué d'hommes et de femmes qui s'intéressent à la question sociale. Même si le nombre de femmes est pléthorique dans ce ministère, il est également nécessaire d'interroger le rôle qu'elle joue dans ce département ministériel.

B- LE RÔLE DE LA FEMME DANS LA PREVENTION, L'ASSISTANCE ET LA PROTECTION DES PERSONNES SOCIALEMENT VULNÉRABLES

La prévention, l'assistance et la protection des personnes socialement vulnérables n'est tout autre qu'une politique gouvernementale de prise en charge d'une population bien ciblée qui est : les personnes handicapées, les personnes nécessiteuses, les enfants et les personnes âgées. Il sera question dans cette partie d'analyser les différentes actions menées par la femme au sein du Ministère des Affaires Sociales (MINAS).

1- Cas des personnes handicapées et des personnes nécessiteuses

D'après l'Organisation Mondiale de la Santé (OMS), « *est handicapée toute personne dont l'intégrité physique ou mentale est passagèrement ou définitivement diminuée, soit congénitalement, soit sur l'effet de l'âge ou d'un accident...* ». En d'autres termes, une personne handicapée est une personne ayant une déficience entraînant une incapacité significative et persistante et qui est sujette à rencontrer des obstacles dans l'accomplissement d'activités courantes. Ainsi, cette définition s'applique à tout individu, femme ou homme ayant une déficience⁷⁴.

D'une manière générale, une personne nécessiteuse est une personne qui est dans le dénuement, un indigent, un pauvre.⁷⁵

D'après le lexique des concepts usuels du secteur de l'action sociale du Burkina Faso, une personne nécessiteuse est une personne qui manque du nécessaire pour sa survie, du minimum vital (de quoi se nourrir, se vêtir, se soigner, se loger). Tout comme les hommes, les femmes jouent un rôle important dans la prise en charge de ces différentes catégories sociales au Ministère des Affaires Sociales (MINAS).

⁷⁴<https://www.cchh.fr>, consulté le 06 aout 2020 à 20h10min.

⁷⁵<https://www.dictionnaire.sensagent.leparisien.fr/necessiteuse//fr> consulté le 06 aout 2020 à 20h10 min.

Pour ce qui est des personnes handicapées, les femmes organisent et suivent la mise en œuvre des programmes d'assistance aux personnes handicapées à travers des formations, des recyclages et des accompagnements techniques.

De même, elles organisent et suivent la réinsertion économique de cette couche sociale. C'est le cas du Centre de formation pour les femmes et filles handicapées (Bobine d'or) situé à Ekounou à Yaoundé qui est un centre coordonné par des femmes qui forment la jeune fille dans les métiers comme la couture par exemple, en vue de les rendre autonomes à travers le montage des projets générateurs de revenus. Aussi, les femmes élaborent et suivent la mise en œuvre des programmes de protection spéciale des personnes handicapées.

L'élaboration, le suivi de mise en œuvre des normes d'encadrement des personnes handicapées et la vulgarisation des droits des personnes handicapées sont également des missions prisées du Minas auxquelles les femmes participent et contribuent activement pour l'amélioration des conditions de vie des personnes handicapées.

Il n'en est pas moins des célébrations dédiées aux personnes handicapées comme la journée internationale des personnes handicapées adoptée le 03 décembre 1992 et célébrée tous les 03 décembre de l'année auxquelles les femmes participent au même titre que les hommes avec dévouement car le handicap est chose commune aux deux sexes.

En ce qui concerne les nécessiteuses (veuves, orphelins, populations socialement vulnérable), le personnel du Ministère des Affaires Sociales (MINAS) dont fait partie des femmes joue un rôle important dans la prise en charge de cette catégorie sociale. Pour ce qui est des familles socialement vulnérables et dont les enfants éprouvent d'énormes difficultés en matière de scolarisation, les femmes aident les enfants de ces familles à bénéficier d'une exemption des frais de scolarité exigés, de leur suivi scolaire et extrascolaire. À travers des rapports d'enquête qu'elles soumettent à la hiérarchie, elles rendent compte de la situation sociale de la famille de ces enfants. Ce qui se justifie d'une part par la présence des Services d'Action Sociale (SAS) dans les établissements scolaires et dont le rôle est de servir de relais entre les parents des enfants vulnérables et leurs établissements, mais aussi, jouent le rôle de conseillers aux enfants élèves issus des familles décomposées ou recomposées.

En outre, les femmes organisent des causeries éducatives en vue de sensibiliser les jeunes filles orphelines sur les avortements, les grossesses précoces et les mariages précoces. De même, elles contribuent également à l'élaboration des mesures préventives sur les violences basées sur le sexe (viol, harcèlement sexuel) à l'égard de celles-ci.

En liaison avec les administrations concernées, la femme du Ministère des Affaires Sociales (MINAS) lutte contre les exclusions sociales de ces personnes nécessiteuses. Ceci se manifeste par

exemple par le suivi des programmes d'intégration sociale des déplacés internes, des populations autochtones, de la prévention et de la lutte contre le trafic de personnes.

Les centres de réfugiés bénéficient également des offres de services en matière de protection sociale. Ici, ces services sont aussi bien rendus par les femmes. Elles font des descentes dans les camps des réfugiés afin de toucher du doigt la réalité et jouer un rôle efficace dans l'accomplissement de la mission du Ministère des Affaires Sociales (MINAS) en matière de protection, d'assistance et de prise en compte des personnes réfugiées.

Les missions assignées aux personnels du Ministère des Affaires Sociales (MINAS) dont la femme fait partie ne s'arrêtent pas sur les personnes handicapées et nécessiteuses, les enfants et les personnes âgées font également partie de la cible dans ces missions.

2- Cas des enfants et des personnes âgées

D'après le Ministère des Affaires Sociales (MINAS), les enfants sont des individus des tranches d'âge suivantes 0 à 5 ans et de 5 à 17 ans.

De manière générale, un enfant est un individu n'ayant pas encore atteint la majorité. Toutefois, les enfants concernés sont ceux des rues, en détresse, maltraités et abandonnés à eux-mêmes.

Par ailleurs, d'après l'Organisation Mondiale de la Santé (OMS), les personnes âgées sont celles dont la durée de vie à au moins atteint 60 ans.⁷⁶

Lors de nos descentes sur le terrain en vue de collecter les données dans les établissements et organismes spécialisés en matière d'encadrement de l'enfant, nos observations ont permis d'appréhender le rôle que joue la femme dans la prévention, l'assistance et la protection des enfants. De par leur condition féminine et leur rôle de mère, les femmes sont celles qui s'occupent le plus de l'insertion de ces enfants dans le cadre des institutions spécialisés telles que le Centre d'Accueil des Enfants en Détresse (CAED), le Centre d'Écoute et de Transit de Yaoundé (CETY).⁷⁷

⁷⁶Ministère de l'action sociale et de la solidarité nationale, lexique des concepts usuels de l'action sociale, BURKINA FASO, 2008, pp 56.

⁷⁷ELOUNDOU, Virginie, 35 ans environ, directeur du Centre d'Écoute et de Transit de Yaoundé (CAED), entretien réalisé au CAED le 24 avril 2021.

Image 2 : Le Centre d'Écoute et de Transit de Yaoundé (CETY)



SOURCE : KONN Marie Rose, Données de terrains de Juin 2021.

En adéquation avec les missions assignées au MINAS et relatives aux enfants, tout comme le personnel masculin, les femmes sont chargées de l'élaboration, de la mise en œuvre et du suivi des politiques et des programmes de protection de l'enfant. Elle coordonne et assure la survie la mise en œuvre des activités de protection de l'enfant.

De même, elles élaborent des stratégies et programmes de réadaptation sociale et des sauvegardes de l'enfant. Aussi, elle participe à l'élaboration, à la mise en œuvre et au suivi de la politique et de programmes d'encadrement de la petite enfance. Il est également important de ne pas omettre qu'elle participe aux études et collectes de données relatives à la protection sociale de l'enfance.

Toutes ces missions qui leur incombent donnent une plus-value dans l'assistance et la protection de l'enfant. Ce qui justifie du rôle important dont elles font preuve dans les unités techniques opérationnelles du Ministère des Affaires Sociales (MINAS) (centres sociaux, services d'action sociale...).

Pour ce qui est des unités techniques opérationnelles (UTO) comme le Centre d'Écoute et de Transit de Yaoundé (CETY), les femmes jouent un rôle capital dans ces structures. Etant considérées comme des structures d'accueil et d'encadrement des enfants, les femmes se portent volontaires dans

l'accomplissement des tâches au quotidien. Elles œuvrent ainsi afin de pouvoir apporter aux pouvoirs publics du soutien dans la cuisson des aliments, assurer le bien-être et la rééducation de ces enfants.

Ces femmes contribuent également à la formation des jeunes filles dans le montage des projets et gestion d'entreprises à travers les ateliers de formation en couture pour pouvoir permettre à la jeune fille à s'insérer avec succès dans le marché de l'emploi.

Il est important de relever que les femmes sont enrôlées dans des missions sur le terrain, des missions dont le but est de recenser ces enfants de la rue. Ceci démontre que la femme joue le même rôle que l'homme dans ce système d'engrenage qui va du recensement sur le terrain en vue d'amener ces enfants de la rue dans les centres chargés de leur prise en charge.⁷⁸

Les personnes âgées sont aussi la cible dans les missions assignées au Ministère des Affaires Sociales (MINAS). En effet, la constitution camerounaise du 18 Janvier 1996 tient compte des personnes âgées et dont la nécessité de protection s'impose. C'est ainsi que plusieurs lois dans le cadre national, régional et international encadrent cette catégorie sociale. C'est dans cette perspective que les femmes du Ministère des Affaires Sociales (MINAS) se déploient tant dans les organes centraux que déconcentrés, voire dans les organismes privés pour la protection et la prise en charge des personnes âgées.⁷⁹

La construction des centres de prises en charge des personnes âgées est un exemple de la couverture que le Ministère des Affaires Sociales (MINAS) accorde à cette catégorie sociale. Ce qui justifie à cet effet que la femme joue un rôle important dans l'encadrement de personnel de cette couche de la société, même dans les institutions privées. C'est le cas dans l'institut TIMELY Performance Care Center situé à DAMAS, qui prend en charge les personnes âgées et donc le plus grand effectif en termes de personnels est constitué de femmes.

⁷⁸ELOUNDOU, Virginie, 35 ans environ, directrice du CAED, entretien réalisé au CAED le 24 avril 2021.

⁷⁹Résolution 2168 du parlement européen, 30 Mai 2017.

Images 3 : L'institut TIMELY Performance Care Center situé à DAMAS.



SOURCE : KONN Marie Rose, Données de terrains de Juin 2021.

Dans le suivi et la prise en charge de ces personnes âgées telle qu'initié par le Ministère des Affaires Sociales (MINAS), les femmes sont également chargées du contrôle technique et du suivi de l'exécution des programmes de protection des droits sociaux et des programmes de réadaptation sociale de ces personnes âgées. Elles luttent contre l'exclusion sociale et la marginalisation à l'endroit de cette catégorie des cas sociaux à travers des instituts de réhabilitation de ces personnes âgées. De même, elles participent à la promotion de la santé du bien-être et à l'appui technique aux initiatives d'encadrement de ces personnes âgées.

Par ailleurs, elles contribuent également à l'insertion socio-économique de cette catégorie de personnes à travers le financement des activités à but lucratif comme le petit commerce dans le but de les rendre autonome et indispensables dans la société, ceci à travers les initiatives privées comme publiques. Ces actes de bienfaisance de ces femmes se manifestent également à travers des tables rondes et des campagnes de sensibilisation envers cette catégorie sociale.

Une campagne de sensibilisation sur le bien-être, l'inclusion sociale et la consultation gratuite des personnes âgées. Il s'agit ici de la matérialisation de la responsabilité publique telle qu'énoncé dans l'organigramme du Ministère des Affaires Sociales. Dans ces missions communes assignées à tout le personnel du Ministère des Affaires Sociales (MINAS), tant masculin que féminin, le travail de la femme ne se limite pas à ces initiatives susmentionnées.

B- La femme dans la liaison entre le gouvernement et les organismes partenaires du MINAS : CAS de L'UNICEF et PLAN International Cameroun

La mission de la femme en tant qu'agent du Ministère des Affaires Sociales (MINAS) ne se limite pas seulement aux missions énoncées dans l'organigramme de ce département ministériel. Elles sont également des agents d'appui dans la liaison entre le gouvernement et les organismes d'appui.

1- La femme dans la liaison entre le gouvernement et L'UNICEF

Le Fond des Nations-unies pour l'Enfance (UNICEF) est un organisme spécialisé du système des Nations unies créé le 11 Décembre 1946 et dont le siège social est à New York aux Etats-Unis. Le Cameroun devient membre de cette organisation le 20 Septembre 1960.⁸⁰

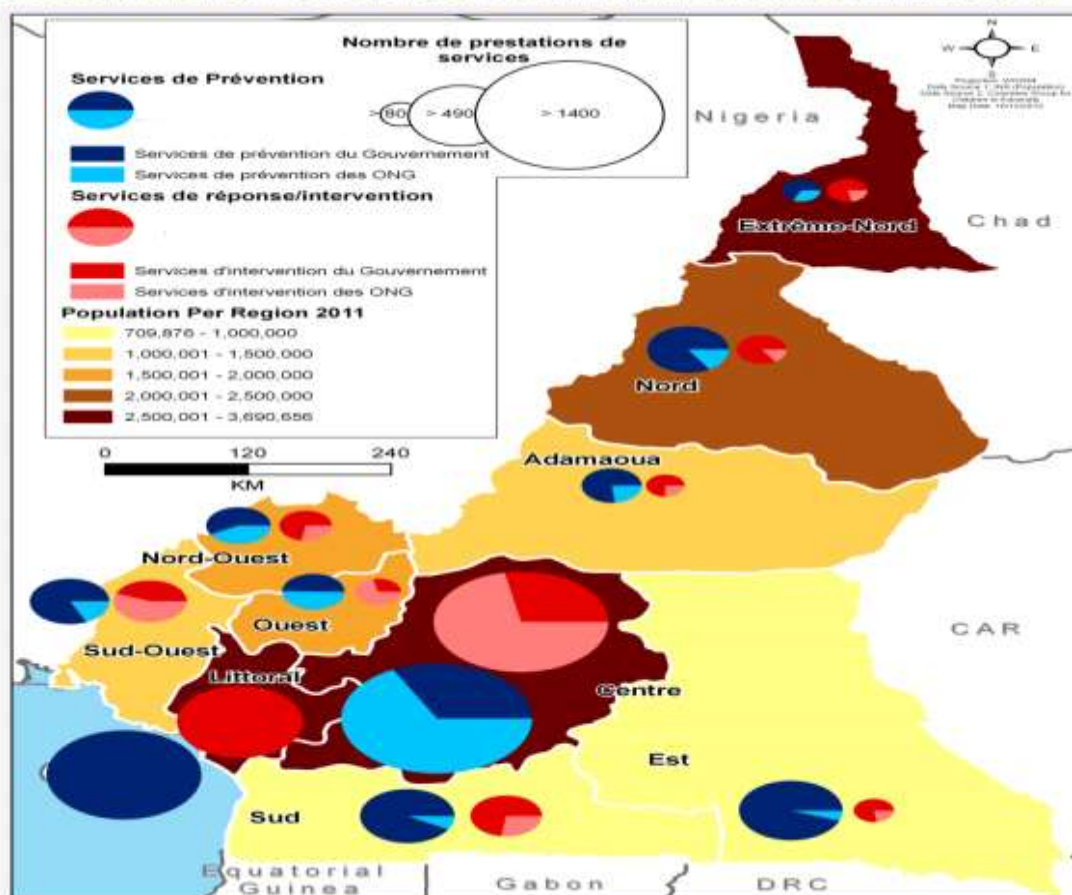
L'UNICEF a pour rôle principal de faire bénéficier d'une protection sociale aux enfants les plus vulnérables notamment les victimes de guerres, des catastrophes, de pauvreté extrême et de toute forme de violence ou d'exploitation, ainsi que les enfants handicapés. Cette institution internationale, tout comme avec plusieurs autres pays dans le monde travaille en partenariat avec le Cameroun. Etant une organisation à caractère social, elle travaille donc en partenariat avec le Ministère des Affaires Sociales (MINAS). À cet effet, l'action du Fond des Nations Unies pour l'Enfance(UNICEF) en matière de protection de l'enfance est colossale au Cameroun. Elle est particulièrement engagée dans le montage et le développement des mécanismes communautaires de protection de l'enfance. Il s'agit notamment des dispositions législatives en faveur des enfants, l'actualisation de la stratégie nationale en matière de protection contre les violences basées sur le genre, et du plan d'action national contre les mutilations génitales féminines.

Cette action de protection de l'enfance est menée au Cameroun sous la tutelle du Ministère des Affaires Sociales (MINAS) en coopération avec Le Ministère de la Promotion de la Femme et de la Famille (MINPROFF) où les femmes en tant que qu'intervenants sociaux contribuent à la détection ou signalement des cas d'enfances victimes de violence et les orientent vers les services de prise en charge.

L'UNICEF contribue également à l'amélioration de l'offre et de la qualité des services de protection de l'enfance telle que la montre la carte ci-dessous.

⁸⁰[HTTPS://www.Unicef.org](https://www.unicef.org) consulté le 22 septembre 2021 à 08h15min.

Image 4 : Localisation des services de protection de l'enfance au Cameroun.



SOURCE : programme de coopération CAMEROUN-UNICEF (2018-2021).
Rapport pays-Cameroun (2015-2019).

Cette carte matérialise les services de protection de l'enfant présent au Cameroun, par région. Cela montre que la question de l'enfance est considérablement d'actualité dans l'ensemble du territoire national.

L'UNICEF contribue à la construction d'un environnement favorable pour le développement des politiques et stratégies relatives aux droits des enfants. Il est à noter que le programme de protection a été conçu et mis en œuvre en tenant compte des objectifs des partenaires gouvernementaux, des Etats membres. Ce qui justifie le fait que plusieurs centaines d'enfants ont bénéficiés des services de prises en charges suivants : assistance médicales, appui psychosocial assistance légal et juridique sécurité et réintégration. Ceci sous la tutelle du MINAS en partenariat avec L'UNICEF.

Le Fond des Nations Unies pour l'Enfance (UNICEF) entretient de solides relations de partenariat avec le MINAS ainsi qu'une dizaine de départements ministériels dont les missions sont

liées à la protection de l'enfance et de la jeunesse. Il en est de même dans la réponse gouvernementale en matière de protection de l'enfance que l'UNICEF coordonne en collaboration avec le Ministère des Affaires Sociales (MINAS).

En outre, L'UNICEF soutient des initiatives en appui au service de protection des femmes et des enfants suite au renforcement dont ils bénéficient comme allant de l'aide nutritionnelle au logement, ainsi qu'à l'assistance médicale d'urgence, etc...

De même, dans la prévention de la violence, de l'exploitation et de la maltraitance des enfants dans les communautés, plusieurs milliers de chefs traditionnels ont été sensibilisés et sont désormais aptes à l'orientation des enfants victimes vers ces services de protection et de prise en charge⁸¹.

Donc L'UNICEF fournit des efforts intensifs pour le renforcement du système de protection de l'enfance au Cameroun. Il en est ainsi aussi des 04 régions (Extrême-nord, Nord, Est et Adamaoua) qui bénéficient du renforcement des compétences et des capacités des personnels clés à travers l'animation des systèmes de protection de l'enfance. Dans ce partenariat UNICEF-MINAS, les interventions majeures de L'UNICEF de 2015 à 2019 ont été principalement destinées aux enfants victimes des violences, d'exploitation et d'abus, aux enfants en conflits avec la loi, aux enfants réfugiés ou déplacés et aux enfants séparés des parents.

Le Fond des Nations Unies pour l'Enfance (UNICEF) est aussi engagé depuis 2018 à tester un nouveau modèle de système intégré de protection de l'enfance mettant à contribution les acteurs communautaires en tant qu'intervenants dans la détection, le signalement des cas des enfants victimes de violences et de leur orientation vers les services de prise en charge.

Il en ressort que les agents publics au rang desquels on retrouve les femmes brillent par leur implication dans la mise en liaison entre le gouvernement camerounais et les organismes internationaux en charge des questions sociales tel que L'UNICEF. Il en est de même dans cette liaison qu'elle assure entre le gouvernement et ONG PLAN International Cameroun.

2- La femme dans la liaison entre le gouvernement et le PLAN International Cameroun

PLAN International Cameroun est une organisation internationale non gouvernementale créée en 1937 et présente dans 75 pays. Cette Organisation Non Gouvernementale (ONG) a pour but d'améliorer les conditions de vie des enfants et des jeunes les plus vulnérables ainsi que celles de

⁸¹Programme de coopération CAMEROUN-UNICEF 2018-2020, évaluation de la coopération programme et production de l'enfant, p 1.

leurs familles afin de leur permettre d'accéder à une plus grande autonomie et de participer activement à un cycle pareille (éternel) de développement.⁸²

Depuis 1896, Plan International travaille avec plus de 1200 communautés au Cameroun.

Cette organisation non gouvernementale dont les cibles principales sont les enfants joue un rôle important sur plusieurs aspects, notamment dans le volet social. Pour ce qui est de l'éducation, Plan International Cameroun améliore la vie des jeunes filles et des jeunes garçons en détresse en élargissant leur accès à l'éducation primaire et secondaire. Plan International Cameroun est engagé à garantir une éducation primaire de qualité à tous les enfants en travaillant en collaboration avec les différents partenaires. De même, elle associe les jeunes filles non scolarisées de 14 à 21 ans aux opportunités des formations professionnelles qui va leur permettre d'obtenir un emploi, notamment en coutures, restauration et dans bien d'autres domaines. Plan international Cameroun intervient également sur plusieurs autres questions humanitaires. C'est ainsi que depuis les inondations qui ont dévastées en 2012-2013 les régions du nord du pays, elle joue un rôle majeur envers les communautés en matière d'équipement et d'apport en ressources nécessaires à la reconstruction des écoles détruites par la catastrophe. Cette reconstruction s'est accompagné des formations en réduction des risques de catastrophes, de développement de projets d'améliorations des capacités des communautés en matière de gestion des écoles.⁸³

Aussi, plan international Cameroun intervient dans 56 pays en voie de développement en matière des droits de l'enfance et d'égalité filles-garçons pour leur donner des moyens de construire leur avenir. La communauté de Yaoundé plus précisément au quartier briqueterie, bénéficie de la protection de la jeune fille contre les violences psychiques et physiques.⁸⁴ Il s'agit ici d'un exemple parmi tant d'autres.

Plan international Cameroun organise également des causeries éducatives avec les jeunes filles sur des thématiques pouvant porter sur les viols, les harcèlements et le Virus Immuno Humain/ Syndrome Immuno Déficience Acquis (VIH/SIDA) en partenariat avec les intervenants sociaux du Ministère des Affaires Sociales (MINAS). Ce qui donne une large mesure de participation du personnel féminin de ce département ministériel à ces différents exploits de Plan International Cameroun. C'est ainsi que depuis 2017, cette ONG lutte contre les violences de genre en milieu scolaire, et encourage la mobilisation communautaire à mettre un terme à ces freins. De même, elle lutte contre le travail infantile au Cameroun dans le cadre des projets d'avenir. Elle apporte son appui en termes de financement de la scolarité des jeunes filles et des enfants en détresses.

⁸²[HTTPS://FR.M.WIKIPEDIA.ORG](https://fr.m.wikipedia.org) consulté le 23 septembre à 10h47min.

⁸³[HTTPS://WWW.PLANINTERNATIONAL.FR](https://www.planinternational.fr) consulté le 22 juin 2021 à 06h42min.

⁸⁴BENYAMINE, agent de terrain de plan international Cameroun sis à la briqueterie, entretien réalisé le 26-05-2021.

Touchant tous l'aspect du social, dont à la charge le Ministère des Affaires Sociales(MINAS), la femme joue un rôle important dans la mise en application des missions de cette organisation non gouvernementale au Cameroun. Il est donc clair et justifié le rôle que cette dernière joue au sein de l'administration camerounaise en général et du MINAS en particulier. Elles sont considérées comme des agents économiques, des cadres d'administration, des agents sociaux et bien d'autres. Du fait qu'elles jouent un rôle significatif en matière de résolution des problèmes des personnes socialement vulnérables. Toutefois, il tient lieu de s'interroger sur l'importance (place) accordée à la femme dans ce département ministériel.

C. La place et les postes occupés par les femmes au sein du Ministère des Affaires Sociales (MINAS)

Autrefois, la différence de genre soumettait la femme à une discrimination sociale et à la privation des privilèges liés à sa contribution au développement. De nos jours, la situation des femmes dans la société camerounaise connaît une nette amélioration. Les femmes dans l'administration camerounaise en général et plus précisément au ministère des affaires sociales s'affirment comme sujet et actrices incontournables.

1- La place réservées aux femmes au sein du Ministère des Affaires Sociales (MINAS)

Le Ministère des Affaires Sociales (MINAS) est une administration constituée d'hommes et de femmes. Toutefois, la femme occupe une place considérable dans ce département ministériel à travers les effectifs et les postes de responsabilités qu'elles occupent dans ce département ministériel, (cf tableau).

Tableau 6 : Récapitulatif de la Représentativité du genre au Ministère des Affaires Sociales (MINAS). (2020-2022) :

Services centraux

N°	Types de responsables	Hommes	Femmes	Total
1	Ministre	00	01	01
2	Secrétaire général et Assimilés	01	01	02
3	Directeurs et Assimilés	08	03	11
4	Sous-Directeurs et Assimilés	10	12	22
5	Chefs de services et Assimilés	24	33	57
6	Chefs de Bureau	05	12	17
7	Cadre et personnel d'appui	67	93	160
8	Total	115	155	270

Source : KONN Marie Rose, Données de terrain du Ministère des Affaires Sociales (MINAS) 2020-2021.

Services déconcentrés

No	Types de responsables	Hommes	Femmes	total
1	Directeurs Adjoints	05	06	11
2	Sous-Directeurs	40	36	76
3	Chefs de service	208	375	583
4	Chef de Bureau	00	04	04
5	Cadres et Personnel d'appui	304	568	869
6	Total	557	989	1546

Source : KONN Marie rose. Données de terrain du Ministère des Affaires Sociales (MINAS) 2020-2021.

Ce tableau présente la liste non- exhaustive de la représentativité du genre au Ministère des Affaires Sociales. Dans ce tableau, les femmes y figurent et leur effectif prédomine par rapport à celui des hommes de l'administration centrale aux services déconcentrés. Il peut de ce faire être clair que les femmes sont aux commandes de ce ministère et occupent une place considérable au sein de ce département ministériel. Cependant, il est important également de s'interroger sur les postes occupés par celles-ci dans ce département ministériel.

2- Les postes de responsabilités occupés par les femmes au sein du ministère des affaires sociales.

Le monde évolue dans le sens d'égalité hommes et femmes. Il s'agit donc pour le Cameroun d'aller dans cette même perspective en accordant une place importante à la femme dans au sein du Ministère des Affaires Sociales. Les femmes occupent de nombreux postes de responsabilités au sein du Ministère des Affaires Sociales ((MINAS), assignent celle-ci à de lourdes fonctions. Le tableau suivant rend compte de l'ouverture des postes de responsabilité aux femmes, selon les personnes enquêtées :

Tableau 5 :l'ouverture des postes de responsabilité occupés aux femmes

	Effectifs	Pourcentage
Oui	52	78.8
Non valide	4	6.1

Total	66	100
-------	----	-----

Le graphique qui rend compte sur l'occupation des postes de responsabilités par les femmes, selon les personnes enquêtées :

Graphique 2 : L'ouverture des postes de responsabilités aux femmes



Source : KONN marie Rose, données de terrain, 2021.

Selon les données ci-dessus, 93,9 enquêtés affirment que de nombreux postes de responsabilités sont occupés par les femmes au Ministère des Affaires Sociales (MINAS). Contre 6,1 % qui affirment que "non"

Ainsi, plusieurs postes de responsabilités sont assignées aux femmes dans ce ministère. Elles occupent de multiples fonctions et prennent des décisions. Toutefois, il est question de s'interroger sur la place accordée à la femme dans ce département ministériel

Avec cette preuve de dynamisme féminin dans l'accomplissement des différentes missions assignées à ce département ministériel, l'occupation des postes de responsabilités par celles-ci, il peut donc être clair que les femmes sont au commandement de ce département ministériel.

Rappelons également que dans la hiérarchisation du Ministère des affaires Sociales, les femmes sont représentées à tous les niveaux (cadres, chefs de services, chef de bureaux), occupent des rangs de directeurs et sous- directeurs et jouissent d'un pouvoir décisionnelle dans cette administration.

Malgré la place et les postes de responsabilités occupés par les femmes dans ce ministère, il n'est pas à oublier que la présence des femmes au sein de cette n'est pas un long fleuve tranquille.

Elles se heurtent à une série de difficultés qui a des répercussions dans leur carrière et limitent leurs actions au sein du Ministère des Affaires Sociales (MINAS).

CHAPITRE 4 : LES DIFFICULTÉS RENCONTRÉES PAR LA FEMME AU MINISTÈRE DES AFFAIRES SOCIALES

Une difficulté peut être définie ici comme étant un facteur ou un obstacle qui empêcherait ou ralentirait l'atteinte de certains objectifs. Quel que soit le domaine, la discipline ou le milieu, les difficultés se posent en véritable mur à franchir. En milieu professionnel particulièrement, les difficultés sont monnaie courante mais ne semble pas toutefois être en partie, plus accentué chez les professionnels féminins que chez leurs collègues masculins. Le présent chapitre se consacrera dès lors à rendre compte des difficultés rencontrées par les femmes au sein du Ministère des Affaires Sociales.

A- LES DIFFICULTES D'ORDRE SOCIOCULTUREL

Au Cameroun, les hommes et les femmes sont égaux devant la loi. Cependant, il existe toujours des normes culturelles qui empêchent les femmes de recevoir un traitement égal. De plus, dans la société dominée par les hommes, les femmes camerounaises n'ont pratiquement pas de voix. Ces considérations socioculturelles sont si nombreuses que la liste ne saurait être exhaustive.

1- Stéréotypes sur la féminité

Dans un article rédigé par Richard FELONI⁸⁵ et traduit par Sylvie SEGUI, les stéréotypes sur la féminité se résument dans le contexte actuel en ce qu'il suit :

- La société s'attend à ce qu'elles fassent des enfants et qu'elles quittent leur poste : bien qu'il y ait eu officiellement une amélioration de la condition féminine, de manière officieuse, la société est parvenue à conserver les mêmes stéréotypes à l'égard des femmes. Ceci se manifeste en société par le fait que les femmes salariés ou entrepreneurs n'ayant pas d'enfants

⁸⁵ Richard FELONI, Les 7 pires stéréotypes auxquels les femmes doivent faire face en entreprise, traduit par Sylvie Ségui, Journal du net, 2014.. En ligne <https://www.journaldunet.com/management/vie-personnelle/1137039-les-7-pires-stereotypes-auxquels-les-femmes-doivent-faire-face-en-entreprise/> Consulté le 21 Avril 2023 à 20h

sont discriminées, dévalorisées et pointées du doigt car considérées comme celle-là qui ne veulent pas entrer dans les rangs que leur imposent leur statut et rôle de femme.

- La société s'attend à ce que ce soient elles qui s'occupent des enfants : Même lorsque les entreprises et les conjoints essayent de s'adapter aux mères, ils le font en supposant que ce seront elles qui s'occuperont de leurs enfants et qu'elles devront mettre un frein à leur carrière. Paradoxalement, les entreprises et les conjointes n'attendent pas très souvent des hommes qu'ils mettent leur vie professionnelle entre parenthèse.
- La société les juge de manière plus sévère lorsqu'elles donnent leur avis : Alors que les mêmes qualités sont admirées chez les hommes, les femmes fortes, qui ont confiance en elles, risquent de paraître égoïste ou autoritaire.
- La société s'attend à ce qu'elles aient de bonnes compétences relationnelles : De manière traditionnelle, les femmes sont considérées comme meilleures concernant le travail en équipe et les compétences relationnelles que leurs collègues masculins.
- La société les considère toujours comme des subalternes de leurs conjoints : Quand bien même elles sont le gagne-pain du foyer ou que ce soient tout simplement elles qui rapportent le plus de sous, elles sont paradoxalement toujours considérées comme des subalternes dépendantes de leurs maris.
- La société les perçoit naturellement comme plus faibles que leurs collègues masculins : les femmes sont traitées comme si elles étaient plus douces et totalement fragiles ce qui diminue leur autorité.
- La société les juge beaucoup trop souvent sur leur apparence que les hommes : Elles sont tenues à des normes de beauté plus importantes et sont jugées plus sévèrement lorsqu'elles commettent des erreurs liées à leur apparence extérieure. Afin de se conformer à ces normes, elles se trouvent contraintes à passer normalement plus de temps à travailler leur apparence que les hommes.

Tous ces clichés, images symboles, préjugés et opinions arrêtés sur la nature, l'identité et le statut de toute femme, qu'ils soient d'origine sociale ou culturelle, sont des éléments constitutifs de l'image que la société a créée, la conception et la perception qu'on a de la femme dans la société. Ces normes

et valeurs transmises de génération en génération constituent une cause de l'infériorité de la femme vis-à-vis de l'homme.

La socialisation perpétue ces normes, valeurs et des idéaux de genre. Ce qui justifie les différences selon le sexe (chez la jeune fille et chez le jeune garçon) et des parents. Cette socialisation différenciée contribue à la production de la féminité et la masculinité qui assignent des rôles différents aux hommes et aux femmes, d'où l'apparition de la division sexuelle et social du travail ce qui laisse entrevoir des formes de discriminations à l'égard de la femme au Ministère des Affaires Sociales (MINAS). Ces éléments de discrimination laissent véhiculer des expressions telles que « La femme ne doit pas travailler, elle doit rester à la maison s'occuper des enfants » ; « La femme est appelée à se marier, faire des enfants et s'occuper de son ménage ». Ces paroles constituent un obstacle à la participation des femmes au Ministère des Affaires Sociales (MINAS) car elles limitent les actions qu'elles doivent poser pour département ministériel. Ces difficultés se transposent au sein du Ministère des Affaires Sociales (MINAS) dans lequel les femmes rencontrent des difficultés, conséquence des effets des imaginaires socioculturels sur la féminité.

2- Effets des stéréotypes sur la considération des femmes du MINAS

Le monde socioprofessionnel et la fonction publique en particulier, a connu une division du travail qui n'a toujours pas été en faveur des femmes, réel facteur de limitation dans toute la sphère publique. C'est dans cette perspective que Bourdieu relève :

L'ordre social fonctionne comme une immense machine symbolique tendant à ratifier la domination masculine sur laquelle il est fondé. C'est la division sexuelle du travail, distribution très stricte des activités imparties à chacun des deux sexes. Il appartient aux hommes situés du côté officiel, du public d'accomplir tous les actes périlleux et spectaculaires qui, comme la guerre, marquent des ruptures dans le cours ordinaire de la vie ; au contraire, les femmes étaient situées du côté de l'intérieur, se voient attribuer tous les travaux domestiques comme le soin des enfants ainsi que le reste des travaux qui leurs sont impartis⁸⁶.

La société est restée sur l'idée selon laquelle l'homme doit partir et la femme rester garder la maison et les enfants. Cette division sexuelle de l'espace de travail demeure une réalité dans la Fonction Publique camerounaise dans la mesure où les femmes sont beaucoup plus représentées dans les ministères rattachés à la condition féminine comme le MINAS. Dès lors, le contexte socioculturel camerounais regorge de facteurs qui limitent considérablement l'action des femmes au sein du MINAS. Les plus déterminants tiennent aux croyances et pratiques traditionnelles :

⁸⁶BOURDIEU, Pierre, *La domination masculine*, Paris, Seuil, 1998, p 36.

- Des rôles familiaux oppressants

C'est l'une des contraintes face auxquelles les femmes ayant une activité économique sont le plus confrontées. La proportion majoritaire des femmes fonctionnaires, cadres et occupant des postes de responsabilités au sein du Ministère des Affaires Sociales (MINAS) est assignées aux rôles de mères d'enfants, femmes au foyer et s'occupent des tâches domestiques. De ce fait, elles ont le devoir de remplir leur obligation conjugale et jouer leur rôle de mère, ce qui influe sur leur rendement socioprofessionnel au sein de ce ministère. Le conflit de temps survient lorsque les exigences des différents rôles rendent difficile la gestion du temps. Le temps passé dans un rôle rend la femme non disponible pour s'investir dans un autre rôle. De plus, les préoccupations émanant de l'occupation d'un rôle peuvent empiéter sur la disponibilité de cette dernière à occuper les tâches d'un autre rôle même si elle est physiquement présente. Le conflit de tension entre les rôles explique que le stress ressenti dans un des divers rôles influence la façon de répondre aux demandes dans les autres rôles. La fatigue et le stress vécus au travail, par exemple, peuvent se transposer, lors du retour à la maison, dans la vie familiale et inversement. D'ailleurs, les chercheurs reconnaissent de plus en plus cette relation réciproque entre la famille et le travail et adoptent une perspective bidirectionnelle du conflit travail-famille. Ainsi, ils s'intéressent à deux types de conflit : le conflit travail-famille où le travail interfère avec la vie familiale et le conflit famille-travail où ce sont les exigences de la vie familiale qui interfèrent avec les obligations professionnelles.

- Discriminations sexiste et oppressions

Elles sont également victimes de discriminations sexistes et d'oppressions. Leur plein épanouissement est freiné par un ensemble de clichés, de pratiques et de croyances aussi bien religieux que coutumiers. A la maison comme au travail, elle demeure le sexe faible quand bien même elle a un emploi au même titre que l'homme.⁸⁷ En effet Les présomptions et pratiques sexistes peuvent être un frein pour les employés et les cantonner dans des rôles erronés. Les femmes peuvent être exclues des postes de responsabilité ou reléguées à des rôles perçus de manière stéréotypée comme requérant des compétences «féminines». Il a été observé que des femmes quittent rapidement des emplois majoritairement occupés par des hommes en raison de la stigmatisation sociale, certains préférant même rester au chômage. Il s'agit là d'une perte énorme de ressources humaines.

Le déficit montre que moins de femmes sont instruites que les hommes. Certaines abandonnent les études faute de moyens et plus de femmes se trouvent dans le secteur informel que

⁸⁷MBENZELE, Gaëlle Natacha, cadre d'appui à la DERAS au Centre, entretien réalisé à la Délégation Régionale des Affaires Sociales le 05/04/2021.

formel. Le déficit de scolarisation chez les femmes relève aussi d'une conception traditionnelle de la scolarisation idée qui transparaît dans cette affirmation de BONAPARTE Napoléon : « *l'éducation publique ne convient point aux jeunes filles puisque le mariage est leur destinée* ». ⁸⁸

La vulnérabilité en ce qui concerne la santé montre que les femmes sont plus touchées que les hommes en matière de contamination des maladies. La science démontre que la femme est une sorte de « dépotoir ». À cet effet, elle serait donc plus affectée et par ricochet plus vulnérable que l'homme.

- La domination masculine et soumission féminine

Les femmes au sein du Ministère des Affaires Sociales (MINAS) reconnaissent leur infériorité vis-à-vis de l'homme malgré leur prédominance dans ce ministère. ⁸⁹ Affirmer la domination de l'homme c'est reconnaître l'infériorité et par là, la soumission. Ce rapport de soumission constitue un frein ou alors une difficulté majeure à sa carrière professionnelle au sein du MINAS. Les femmes dans ce ministère continuent d'être influencées par les saintes écritures qui présentent leur rôle comme inférieur à celui de l'homme et de ce fait n'arrivent pas à s'imposer totalement dans ce ministère malgré leur prédominance effective. Ainsi, il va sans dire que cette remarque corrobore une opinion très largement partagée par les femmes cadres du Ministère des Affaires Sociales (MINAS) selon laquelle le pouvoir dont dispose l'homme sur la femme est une volonté de Dieu, ce qui constitue une faiblesse venant d'elle-même. ⁹⁰

Cette conception peut ainsi laisser voir l'acceptation de l'infériorité par la femme, non pas de son vouloir mais pour respecter et faire une volonté d'un ordre préétabli. En effet, le genre est l'identité construite par l'environnement social : la féminité ou la masculinité ne sont pas des données naturelles, mais le produit des constructions sociales. Consciemment ou inconsciemment, la société s'organise selon le paradigme des « travaux pour hommes » et des « travaux pour femmes » au point où l'on convient qu'il y'a des relations dominants-dominés ou encore des ministères réservés à tel ou tel sexe. ⁹¹

Cette conception, véritable stéréotype, est enracinée dans les représentations sociales, les préjugés et les différents rôles traditionnels assignés aux femmes dans la société camerounaise. Ce qui implique le fait que les femmes soient moins représentées dans la politique par exemple. Cette différenciation naturalisée des rôles s'est prolongée dans le droit du travail. C'est ainsi que la femme est considérée comme douce, maternelle, affective par nature, naturellement destinée aux questions

⁸⁸BONAPARTE, Napoléon cité par Olivier AVENAS *Droits, des femmes : pouvoirs des hommes*, Paris, Seuil, 1978, p 41.

⁸⁹FOUDA, Lydie, Responsable du Bureau d'Assistance Sociale, entretien réalisé le 25/03/2021.

⁹⁰ Idem.

⁹¹THERY, Irène, *La distinction de sexe : Une nouvelle approche de l'égalité*, Paris, 2007, p 218.

d'ordre social. La place que la société accorde à la femme malgré le fait qu'elle ait un travail, sans qu'on ne puisse parler d'une véritable infériorité reconnaît certes son rôle prépondérant, mais lui confère une place à part. Les femmes enquêtées au Ministère des Affaires sociales (MINAS), sont victimes de discriminations. Toujours considérées comme mère, femme au foyer, "ministre de l'intérieur" ; ainsi, les travaux qu'elles peuvent effectuer doivent se réduire au rôle de ménagère, mère ou femme d'intérieur⁹². Cette place attribuée à la femme conduit nécessairement à une domination de cette dernière par les hommes, à des préjugés qui lui sont défavorables, à une ségrégation professionnelle dans son lieu de travail.

B- La difficulté à concilier vie privée et vie professionnelle

Le passage des femmes de la sphère privée à la sphère publique a remis en cause le modèle traditionnel de l'homme pourvoyeur et de la femme dévouée aux affaires de la famille, tout en permettant à celle-ci d'acquérir une certaine autonomie financière et de s'épanouir sur le plan professionnel. Le travail rémunéré des femmes a aussi contribué à maintenir la capacité d'achat des ménages, toutefois, il ne leur est pas toujours aisé de concilier leur vie privée et professionnelle. Chez la femme fonctionnaire au sein de ce ministère, il se pose un véritable problème de conciliation. Il se trouve en effet que cette dernière fait face à un dilemme entre la conciliation de sa vie privée et sa vie professionnelle. Ce qui, par conséquent, rend difficile la conciliation entre ces deux aspects de la vie. Etant mère et femme au foyer, elle est constamment entre le marteau et l'enclume lorsqu'il s'agit d'assumer également ses responsabilités sur le plan professionnel. Aussi, son rôle familial (domestique) n'est donc pas sans conséquence sur sa vie professionnelle et constitue un frein pour elle.

Il semble plus adéquat de définir tout d'abord la thématique « concilier vie privée et vie professionnelle », dans leur ambiguïté comme une forme de conflit entre les différents rôles occupés par la femme dans son travail d'une part et dans son foyer d'autre part. Ce conflit se présente sous deux formes : le conflit de la gestion du temps et le conflit du comportement. Dès lors, cette conciliation de ses deux vies sous-tend l'hypothèse selon laquelle : voyons comment se pose la difficulté de concilier ces deux vies à travers ses aspects conflictuels.

La femme dans ce ministère n'arrive pas à mieux gérer son temps lorsqu'il s'agit d'assumer ces responsabilités en tant que cadre, à cause de son statut de « femme au foyer ». Ainsi, elle est partagée entre les horaires consacrées à son travail et celles consacrées à ses enfants, à son mari et

⁹²FOURNIER, Martine, *Domination masculine et politique du genre*, Dérivé à partir de L'exemple camerounais, in la biographie sociale du sexe : genre, société et politique au Cameroun (sous la Direction de Sindjoun (L), Karthala, 2000, pp 310-313.

aux tâches domestiques. Cela nécessite une bonne gestion et une bonne organisation de sa vie privée pour ne pas rencontrer des failles dans sa vie professionnelle. Le conflit de temps pose une menace pour sa carrière professionnelle, car elle se retrouve parfois indisponible et indisciplinée à travers de multiples retards car elle n'arrive généralement pas à faire la part des choses entre ses deux vies.

Des interférences peuvent quelques fois survenir dues au fait que les enfants peuvent avoir besoin de leur mère, le mari de son épouse, la maison de l'entretien domestique, ce qui peut pousser la femme de remplir tout d'abord les obligations de sa vie privée pour plus tard remplir celles professionnelles. Ce qui a des conséquences. Voilà ce qui nous pousse à soulever ce phénomène comme une difficulté à laquelle font face les femmes au sein du Ministère des Affaires Sociales.

Dans ce contexte, la condition féminine de la femme à travers son rôle de femme et de mère au foyer influence sa carrière professionnelle car elle fait face à ce conflit de temps dans sa vie professionnelle. La conciliation de ces deux vies n'est ni certaine, ni facile à gérer chez la femme à certains moments. Des responsabilités qu'elle doit remplir dans sa vie privée sont des obligations pour elles, qui finissent par s'imposer à elle. Pourtant, elle doit trouver un juste équilibre pour pouvoir assumer ses différentes responsabilités sur les deux fronts.

Le conflit lié au comportement explique le phénomène selon lequel les réalités spécifiques aux problèmes que les femmes rencontrent dans la vie familiale a des répercussions dans sa carrière socio professionnelle au sein du Ministère des Affaires Sociales (MINAS). C'est dire que certains différends que la femme rencontre dans sa vie privée tels que les disputes conjugales par exemple ne concordent pas avec les comportements qu'elle doit adopter dans son lieu de travail, comme celui du professionnalisme. Il y'a donc pour ainsi dire une contraction dans les conduites à tenir dans son lieu de travail. Aussi, chaque manière de se comporter doit refléter une logique en fonction du cadre dans lequel elle est présente.

L'apparition de certains conflits liée au comportement et au temps à des contraintes dans le milieu professionnel. Ceci recommande que les femmes doivent faire la part des choses et se concentrer sur leur travail lorsqu'elles sont dans le cadre professionnel et mettre leurs problèmes personnels de côté. Un tel état de chose ne semble pas prêt de s'estomper, puisque la sphère privée continue d'avoir son emprise sur les autres sphères de la vie et a de fortes répercussions sur les salariés et particulièrement les femmes.

Le poids du difficile équilibre entre la vie familiale et la vie professionnelle se traduit par des troubles, notamment ceux de la santé mentale mais son impact va bien au-delà de ces troubles. En effet, les individus qui vivent un conflit entre ces deux sphères de leur vie évaluent souvent leur santé physique comme étant moins bonne que les personnes du même groupe d'âge. Pour les femmes du MINAS, provient la difficulté d'oublier leurs problèmes personnels pour pouvoir se concentrer sur

leur travail. Ce conflit lié au comportement les rend souvent stressées, ce qui engendre parfois des problèmes d'humeur. Ces comportements dès lors pénalisent leur travail car elles n'arrivent généralement pas à se concentrer ou à donner un sens à leur travail à cause de cette désorientation. Ce stress nuit à la qualité de leurs prestations et à leur bien-être, ce qui à long terme a des répercussions sur l'assiduité et les aptitudes au travail. Sous l'effet d'un déséquilibre entre ces deux vies, les femmes rencontrent toute une série de problèmes psychosociaux liée à cette mauvaise conciliation de ces deux sphères de la vie. Cette évaluation subjective démontre alors que le conflit de conciliation entre sphère publique et privée est associé à l'hypertension, à des troubles cardiovasculaires et gastro-intestinaux, à des allergies et à des migraines. La difficulté de concilier les responsabilités professionnelles et familiales a également été associée à l'augmentation de symptômes psychosomatiques comme la fatigue, le manque d'appétit et la tension nerveuse.

Cette difficulté à concilier la vie familiale et le travail se manifeste également par un degré élevé de stress relié, entre autres, au sentiment de manquer de temps. La réalité décrite ici est particulièrement vrai pour les femmes mères monoparentales que pour les femmes mères ayant un conjoint. Ceci s'explique par le fait qu'étant éloigné de leurs enfants, surtout ceux en jeune âge, souvent confiés aux "nounous" ou encore aux membres lambda de la famille, ces femmes mères monoparentales ressentent plus d'inquiétudes connaissant surtout le contexte actuel du Cameroun où il se note une résurgence de la maltraitance des enfants, des empoisonnements, des kidnappings et crimes rituels. Cette situation élevée de stress a bien évidemment de fortes répercussions sur leur rendement professionnel. Cette difficulté se pose différemment chez les femmes ayant un conjoint apportant sa participation à l'exécution des tâches domestiques.

En somme, la difficulté à concilier vie privée et vie professionnelle est un défi bien réel dans la vie des femmes. L'ampleur du conflit confirme ce que l'observateur est en mesure de constater dans le quotidien : les femmes mères au foyer appelées à des fonctions administratives éprouvent de plus en plus des difficultés à trouver et à maintenir un équilibre entre les demandes nombreuses de leurs obligations familiales avec les exigences du monde professionnel.

C- Les difficultés d'ordre institutionnel et législatif

De nombreuses difficultés auxquelles les femmes font face dans la fonction publique camerounaise en général et au ministère des affaires sociales en particulier sont liées à l'insuffisance ou au manque de législations ou d'institutions pouvant les promouvoir.

Alors que Barack OBAMA prononce son discours le 11 juillet 2009 au Ghana, il va relever : « *l'Afrique n'a pas besoin d'hommes forts mais de fortes institutions* ». ⁹³ En effet, il s'agit de relever ici que l'Afrique en général est liée aux institutions. Il n'en demeure pas moins du Cameroun. Dans ce pays, les L femmes font face à de nombreuses difficultés au sein du Ministère des Affaires Sociales (MINAS). Étant une structure ministérielle qui implémente les politiques élaborées à base des lois obtenues par un consensus, la faiblesse ou l'insuffisance de ces lois favorables à la femme l'empêchent de se mouvoir avec efficacité et objectivité au sein du ministère des affaires sociales. Il est noté une absence de commission nationale sur les droits de la femme chargée de préparer les projets, les textes en vue d'harmoniser les législations nationales avec les conventions internationales. Ceci pour combler les vides juridiques et éliminer tous les obstacles à la promotion de la femme. L'absence d'une telle commission est un frein à l'adéquation entre les législations internationales et nationales en faveur de la promotion de la femme. Alors que cette commission devrait travailler en étroite collaboration tant public que privée pour atteindre les résultats probants, notamment l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes dans la société et plus précisément dans le monde professionnel.

Il est également observé une absence de structure de contrôle et d'évaluation au niveau national dans la fonction publique camerounaise en général et au ministère des affaires en particulier, de politique genre et de promotion de la femme. Ce qui empêche le suivi de toutes les politiques élaborées par l'État camerounais dans le processus d'insertion socioprofessionnelle de la femme, sans aucune discrimination genre.

Dans la plupart des législations, le mari est le chef de famille : il exerce l'autorité maritale et à titre principal l'autorité parentale. Dès lors, la femme doit concourir avec le mari à assurer la direction morale et matérielle de la famille, à pourvoir à son entretien, à élever les enfants et à préparer leur établissement. En pratique toutefois, elle joue un rôle assez effacé dans le ménage à cause des législations qui la contraignent. La situation professionnelle de l'époux n'a jamais posé de problème. En revanche, depuis l'avènement du travail féminin, le législateur a dû poser un certain nombre de limitations. Certes, elle jouit aujourd'hui de sa pleine capacité civile et a donc un pouvoir égal à celui de l'homme pour conclure un contrat quel qu'il soit. Cependant, en matière d'emploi, quelques réserves doivent être émises, davantage en ce qui concerne la femme mariée. Pour la femme célibataire en effet, les seules règles spéciales qui lui sont applicables concernent l'accès à certaines professions et la protection à l'occasion des maternités.

⁹³[HTTPS://WWW.LEMONDE.FR/Afrique/Article/2009/07 l'Afrique-n'a-pas-besoin-d'hommes-forts-mais-de-fortes-institutions](https://www.lemonde.fr/Afrique/Article/2009/07/l'Afrique-n'a-pas-besoin-d'hommes-forts-mais-de-fortes-institutions.html).HTML consulté le 15 septembre 2020 à 14h19min.

Les femmes sont certainement aujourd'hui de plus en plus indépendantes sur le plan professionnel. Plusieurs textes proclament l'égalité des sexes, qu'il s'agisse des Constitutions ou des textes internationaux sur lesquels ces Constitutions se réfèrent d'ailleurs. Ainsi, l'état civil ne doit pas être un critère de discrimination en ce qui concerne l'accès à l'emploi : la Convention n° 111 de l'organisation internationale de travail (OIT) refuse la discrimination notamment celle fondée sur le sexe. Il en est de même de la définition du travailleur par les codes nationaux. Celui du Cameroun fait clairement abstraction de toute considération tenant au sexe et à la nationalité. Toutefois, le système de quota non institutionnalisé ne contribue pas à équilibrer les responsabilités selon l'implémentation du genre au sein de l'administration camerounaise. Le déséquilibre en matière de la représentation des femmes aux postes de direction au MINAS reste faible malgré leur prédominance en terme d'effectifs dans ce département. La direction générale de ce ministère est confiée à plus d'hommes que de femmes. Que ce soit dans les services centraux ou dans les services déconcentrés au sein de cette administration. En se basant sur le tableau récapitulatif de la représentativité du genre au MINAS, il a été relevé que dans l'ensemble des services centraux et des services déconcentrés que compte ce ministère : « Sur 22 responsables, 13 sont de sexe masculin et 9 de sexe féminin ».⁹⁴ Cette situation constitue un obstacle à l'émancipation des femmes au sein de ce département ministériel malgré le fait qu'elle soit en sureffectif.

En somme, bien qu'il existe des textes qui régissent les rapports de genre et sanctionne les discriminations, notamment celles basées sur le genre, il n'en demeure pas moins une persistance du phénomène. L'implémentation de la question du genre se présente dès lors comme le palliatif par excellence. Il ne sera plus question d'insister sur l'égalité hommes et femmes, mais sur la prise en compte des hommes et des femmes dans le développement.

⁹⁴ KONN, Marie Rose, Données de terrain obtenues à la Délégation Régionale Des Affaires Sociales pour le Centre le 26 mai 2021 à 15h.



CONCLUSION GÉNÉRALE

En somme, notre thème portait sur “*la problématique de la représentativité de la femme dans la Fonction Publique Camerounaise : cas du Ministère des Affaires Sociales* ” Il se posait le problème de savoir la place accordée à la femme au Ministère des Affaires Sociales. Il en découle de ce problème que la femme occupe une place considérable tant dans l’organisation que dans le fonctionnement de ce ministère. Elle est considérée comme un « pilier » de ce ministère. Dans le traitement de ce thème, notre mémoire a été divisé en deux parties et quatre chapitres. La première partie portait sur le statut de la femme et le processus de son insertion socioprofessionnelle. À cet effet, nous avons traité du statut politique et socioculturel de la femme pendant la période précoloniale, coloniale et postcoloniale au chapitre I. Puis, nous avons présenté le processus d’insertion professionnelle de la femme au Cameroun au Chapitre II. Nous avons constaté qu’à la période précoloniale, la femme était plus attachée aux activités domestiques qu’économiques et son rôle était secondé à celui de l’homme. Même si l’on ne peut nier le rôle important qu’elle jouait au sein de la société. Cependant, l’avènement de la colonisation en Afrique donne tout un autre statut à la femme. Pour ce qui est de la période coloniale, la colonisation a perpétué les inégalités entre l’homme et la femme. L’homme était devenu le seul pourvoyeur de la société alors que la femme était destinée à la gestion du foyer. Cette situation va mener à la révolte de la femme, ce qui lui fera jouer un rôle important pendant la période de décolonisation et la période postindépendance, pour montrer qu’elle peut au même titre que l’homme, jouer un rôle important dans la société. A voir les différents postes de responsabilité qu’elles occupent de nos jours dans le monde professionnel, comme celui de ministre et bien d’autres. Ce qui justifie qu’après l’accession à l’indépendance du Cameroun, l’insertion socioprofessionnelle de la femme se pose avec acuité, chose qui connaîtra une plus-value grâce au nouveau cadre législatif, tant national qu’international.

Par ailleurs, le facteur historique qui est l’un des facteurs qui permet d’appréhender la construction sociale de la femme, nous a permis de comprendre que c’est grâce à l’ensemble des mesures institutionnelles adoptées par le gouvernement que le Ministère des Affaires Sociales (MINAS) a vu le jour, d’où la volonté collective des acteurs. Rappelons également que depuis la création de ce ministère en 1975 jusqu’à nos jours, ce sont surtout des femmes qui ont toujours été nommées à la tête de ce ministère, ceci étant un « choix stratégique » parce qu’on se dit d’elle quelle sera mieux apte que l’homme à accomplir avec efficacité les missions assignées au Ministère des Affaires Sociales (MINAS).

En effet, la réalité indiquant la prédominance des femmes dans ce ministère n’est pas une question de sexe uniquement, mais le produit d’une construction sociale. Les hommes y participent en apportant une étroite collaboration en vue d’une construction sociale. Cette conception peut donc

ainsi laisser voir l'acceptation de la domination féminine sur l'homme, non pas de la volonté particulière de ce dernier, mais pour respecter et faire valoir une volonté de l'ordre préétabli. Ceci reste une contribution significative dans le sens de la complémentarité au niveau des limites que peuvent trouver les femmes. De ce fait, l'association homme et femme au sein de ce ministère donne des résultats escomptés dans l'atteinte des objectifs.

En outre, il a été constaté que la république du Cameroun dispose d'un cadre juridique et institutionnel consistant en matière d'accès aux emplois publics. C'est grâce à cet appareil législatif qui promeut la femme, qu'il est observé la présence des femmes à différents postes de responsabilité au Ministère des Affaires Sociales (MINAS) et de surcroît son rôle capital dans cette institution.

La deuxième partie portait sur le rôle de la femme au Ministère des Affaires Sociales (MINAS) et les difficultés rencontrées par la femme au Ministère des Affaires Sociales (MINAS). Ici, nous avons analysé le rôle de la femme au Ministère des Affaires Sociales (MINAS) au chapitre III. En effet, le Ministère des Affaires Sociales (MINAS), comme toutes les institutions ministérielles du Cameroun, observe une organisation et un fonctionnement règlementé, ce qui justifie de l'ensemble des organes et institutions spécialisées dont il dispose. C'est au sein de tous ces organes et institutions que les femmes jouent un rôle important pour le bon fonctionnement du Ministère des Affaires Sociales (MINAS). Les femmes mènent différentes actions au même titre que les hommes pour l'accomplissement des missions assignées à ce département ministériel. À observer, leur participation au quotidien et à tous les échelons, à la réalisation des multiples missions de ce département ministériel. Cependant, malgré leur prédominance accrue dans ce ministère, elles font faces à de nombreuses difficultés qui limitent leurs actions au Ministère des Affaires Sociales (MINAS), étant d'ordres socioculturel, législatif et institutionnel. Toutefois, nous avons identifié quelques propositions sur les plans institutionnel, sociopolitique pour une représentativité plus accrue de la gent féminine dans toute l'administration camerounaise.

Ainsi, les résultats obtenus nous révèlent que la représentativité de la femme dans ce département ministériel soit synonyme de leur émancipation comme en témoigne leur représentativité dans les effectifs du personnel et les postes de responsabilités qu'elles occupent. Les femmes jouissent également d'une certaine autonomie dans les prises de décisions par rapport aux postes des responsabilités qui leurs sont assignées. La prise en compte de l'aspect genre est effective dans ce ministère. Les femmes sont des « actrices » incontournables au développement de l'Etat Camerounais. Toutefois, nous avons identifié quelques propositions sur les plans institutionnel,

sociopolitique et économique pour une représentativité plus accrue de la gent féminine dans toute l'administration camerounaise.

LES PROPOSITIONS POUR UNE MEILLEURE INTÉGRATION DE LA FEMME DANS LA FONCTION PUBLIQUE CAMEROUNAISE

S'il est vrai que les textes internationaux et nationaux consacrent le principe d'égalité d'accès des hommes et des femmes aux emplois du secteur formel, il est autant vrai que ces dernières années au sein de la Fonction Publique Camerounaise, la situation de la femme en termes d'effectifs a connu une nette amélioration.

Toutefois, le bilan en termes de représentativité des femmes dans l'administration camerounaise demeure faible malgré le fait que les femmes sont assez présentes dans les secteurs sociaux tels que les affaires sociales.

C'est ainsi qu'il est fondamental de faire ressortir dans le cadre de notre travail, quelques propositions qui ont été énoncées pour une meilleure intégration de la femme dans la Fonction Publique Camerounaise sur les plans institutionnel et sociopolitique.

A-Sur le plan institutionnel

De nombreuses mesures sont préconisées sur le plan institutionnel afin de mieux promouvoir la présence effective des femmes dans la Fonction Publique Camerounaise. L'institution est une structure légale qui implémente les politiques élaborées à base des lois obtenues par un consensus. C'est ainsi que BESSALA, Gides, cadre de conception à la délégue régionale des affaires sociales pour le centre, propose de créer des commissions nationales sur les droits de la femme chargées de préparer les projets de textes, en vue d'harmoniser les législations nationales avec les conventions internationales, de combler les vides juridiques et d'éliminer tous les obstacles à la promotion de la femme.⁹⁵ Ces commissions devront également travailler en étroite collaboration avec les structures tant publiques que privées pour des résultats plus probants. Pour ce même cadre, il est également judicieux de renforcer les institutions en vue d'établir des droits égaux et des opportunités égales pour tous. Cela permettra une représentation égale des deux sexes dans les postes de responsabilité au sein de la Fonction Publique Camerounaise, et de surcroît une meilleure plus-value sera certainement observée dans cette administration.⁹⁶

⁹⁵ TCHOUWA, Muriel, cadre d'appui à la délégation régionale des affaires sociales pour le centre, entretien réalisé à la délégation régionale des affaires sociales pour le centre le 05/04/2021.

⁹⁶ TCHOUWA, Muriel, op, cit

La réforme institutionnelle nécessite également la mise sur pied de structures de contrôle et d'évaluation des institutions étatiques, dont la dynamique va permettre de propulser la cause sous régionale. Les différents départements ministériels devront suffisamment être indépendants afin de rendre des résultats authentiques pour une meilleure action.

SALAMATOU OUMAROU, responsable à la fonction publique, propose également de penser à l'institutionnalisation du système de quota par le biais d'un texte légal. Ce système de quota contribuera à équilibrer aussi les responsabilités au sein des différents départements ministériels⁹⁷. Elle insiste que cela doit également être valable dans toutes les institutions spécialisées concernant les fonctionnaires et agents de l'État de toute la sphère publique. En ce qui concerne la journée de la femme décrétée depuis 1975, il importe de mettre sur pied, des commissions en charge de l'organisation des journées de la femme, journées au cours desquelles l'on peut par exemple mieux expliquer le bien-fondé d'une journée internationale de la femme, afin d'éviter des cas de dérives des femmes pendant cette dernière⁹⁸, des initiatives qui conduisent parfois à l'entrepreneuriat féminin, voire à l'intégration de la femme dans le monde professionnel. Il faudrait également revoir le contexte de changement organisationnel en ce sens que ces changements doivent s'opérer au niveau des supérieurs hiérarchiques selon le sexe. Autant d'initiatives qui doivent apparaître tant pour les hommes que pour les femmes comme une catégorie de mesures favorisant l'implémentation de l'approche genre au sein de l'administration camerounaise.

Toutefois, il est observé qu'il n'existe pas une commission nationale en charge des questions de genre ou de la femme au Ministère des Affaires Sociales (MINAS). Alors que la femme malgré sa prédominance dans les secteurs sociaux, reste moins représentée à des postes stratégiques voire décisionnels au sein de la fonction publique camerounaise. NANG Victor, cadre d'appui au Ministère des Affaires Sociales (MINAS), propose dès lors la création d'une commission nationale en charge des questions de genre. Ladite Commission devra bien évidemment avoir des représentations régionales. En effet, cette commission aura pour objectif de contribuer à la promotion de la femme, renforcer, favoriser la prise en compte des politiques visant l'autonomisation des femmes dans toutes les politiques gouvernementales en adéquation avec les politiques nationales du Cameroun et veiller à l'exécution de celle-ci. Ladite commission devra également lutter contre les discriminations

⁹⁷SALAMATOU OUMAROU, environ 35 ans, chef de division de la réglementation, de la prospective et du contrôle des effectifs de la fonction publique et de la réforme administrative, entretien réalisé le 12 février 2021 à la délégation régionale de la fonction publique et de la réforme administrative

⁹⁸MONEYANG YANA, "La promotion et la protection des droits sociaux de la femme en Afrique centrale : cas du Cameroun", Rapport de stage en relations internationales, IRIC, 2015-2016, p 35.

fondées sur le sexe et sensibiliser les citoyens de la communauté à l'importance de la femme dans tous les domaines de la vie, en fournissant une assistance technique aux autorités gouvernementales. Elle va conduire ses activités de manière indépendante, dans l'intérêt des citoyens. Cette Commission aura une personnalité juridique et devra être autonome⁹⁹.

Il faut aussi des améliorations dans le cadre socio politique car ce sont de bonnes lois qui font de bonnes institutions.

B- Sur le plan sociopolitique

De nombreux éléments sociopolitiques continuent d'entraver le dynamisme de la femme dans la fonction publique camerounaise. D'où la nécessité de remédier à cela.

Pour rendre le travail de la femme plus aisé, l'État doit se montrer assez fort afin que soient éradiquées toutes les pesanteurs socioculturelles défavorables au plein épanouissement de la femme, l'éradication des violences à l'égard des femmes. Les traditions et les coutumes ont longtemps occulté le potentiel féminin dans le développement de la vie extraconjugale. La femme a longtemps fait l'objet d'une appartenance au foyer, s'occuper du ménage, des enfants et du bien-être de son mari, qui lui, est considéré comme le maître de la vie hors du foyer, un "ministre de l'extérieur".

C'est dans cette optique que MBASSIONDIGUI Jean Léonard Thierry, propose une maximisation des capacités d'instruction des femmes par la création des infrastructures scolaires et l'inscription massive des filles à ces écoles. Il faut noter que, même si ces mesures existent dans l'État camerounais, il est capital qu'elles soient appliquées sans "condition". Longtemps, il a été considéré que l'homme doit poursuivre ses études alors que la femme doit se préparer pour son futur foyer. Cette conception de la femme a fait d'elle une analphabète, incapable de s'exprimer en public, à cause de la non-maîtrise des langues officielles et du déni de le faire, qui a été imposé par la société et perpétué par sa famille et ou sa belle-famille. La lutte contre l'analphabétisme des femmes passe ainsi par la mise sur pied de nouvelles stratégies encourageant l'éducation des jeunes filles, garantir le libre accès des femmes à tous les niveaux d'enseignement, de formation, d'emploi et de service de santé, lutter contre l'ignorance des droits des femmes, par la création d'un centre de recherche, d'informations et de documentation sur la femme au profit d'une amélioration des centres d'animations qui existent déjà au Cameroun.

D'après MEBOUNOU Marcelline, développer des possibilités d'emploi qui permettent aux femmes de subvenir à leurs besoins est important. Cela leur permettra d'être autonomes et contribuer au développement de leur pays et donc de la sous-région. En ce même sens, elle estime qu'il faut

⁹⁹NYAMBI, Stéphanie, Responsable du Centre Social de Yaoundé 5.

sensibiliser les masses sociales, les leaders religieux et traditionnels et même, en mettant par exemple sur pied un système d'encouragement et de soutien en faveur de ceux qui promeuvent le bien-être social de la femme. En plus, il faut assurer des conditions de rémunération égale pour les hommes et les femmes exerçant les mêmes fonctions là où les inégalités persistent encore, pour éviter les disparités salariales, tout en éduquant les populations sur l'importance de l'élimination des préjugés à l'égard des femmes.¹⁰⁰ Ajouter à cela, mettre en place des mécanismes qui permettent de suivre la situation des femmes afin de l'améliorer. Pour cela, l'existence des statistiques fiables et leur mise à jour régulière, sur la situation des femmes, est indispensable.¹⁰¹

Les femmes sont reconnues pour la plupart pour leur immense employabilité au sein des ménages. Ce qui parfois limite l'engagement de la femme dans le monde professionnel. Cela explique aussi la présence de peu de femme dans le monde professionnel si non dans des postes stratégiques dans la fonction publique. C'est ainsi que NJIEE Joel, propose la nécessité de promouvoir le partage des responsabilités domestiques entre les deux sexes pour permettre aux deux conjoints d'exceller dans le monde professionnel¹⁰². En plus, il préconise d'effectuer des recherches qui devraient mettre l'accent sur l'étude des problèmes soulevés par les rapports entre droits et devoirs des hommes et des femmes, la condition et la situation matérielle des femmes ; lesdites recherches devraient également dépister les discriminations dans l'enseignement et la formation à l'égard des femmes.¹⁰³

EKOTTO Menye-Ella, dans son mémoire de master en sociologie, estime que : « *Pour promouvoir la femme, il faut favoriser un développement économique incitant à une participation plus grande des femmes et à un partage plus équitable des ressources. De plus, partager des ressources et des postes de responsabilités de façon équitable aux deux sexes* ». ¹⁰⁴ Par ailleurs, il faut procéder au recensement des femmes spécialisées dans la formation, informer et les faire connaître auprès des groupes désireux de mener des ateliers de formation politique afin d'accroître l'effectif des femmes dans la politique. Encourager toutes les femmes qui occupent des postes de responsabilité à tous les niveaux dans la sous-région à se constituer en groupe de pression en vue

¹⁰⁰MEBOUNOU, Marcelline, cadre d'appui, entretien réalisé le 23 mars 2021 à la délégation régionale des affaires sociales pour le centre.

¹⁰¹MEBOUNOU, Marcelline, op.cit.

¹⁰²TAFUET, Yvette, environ 35 ans, chef de service à la délégation régionale pour le centre, entretien réalisé le 04 mars 2021, à la délégation régionale pour le centre.

¹⁰³TAFUET, Yvette, op, cit

¹⁰⁴EKOTTO MENYE-ELLA, "Disparités de genre et accès des salarié(e)s à la formation professionnelle continue au Cameroun : Une approche comparée du secteur public et privé et du secteur privé de la ville de Yaoundé", Mémoire de master en sociologie, Université de Yaoundé I, 2014, p 25.

d'exercer une pression sur les mécanismes nationaux chargés des affaires féminines¹⁰⁵. Les mariages précoces sont aussi un facteur de limitation de l'expansion professionnelle des femmes dans la sous-région. Mener la lutte contre ce phénomène qui a pour corollaire les grossesses précoces qui constituaient un obstacle à la réalisation des Objectifs du Millénaire pour le Développement (OMD) et l'égalité des sexes.

En clair, il est important d'assurer l'égalité et l'équité entre les sexes dans tous les secteurs de la vie nationale en partant d'une amélioration durable du statut de la femme, que les pouvoirs publics œuvrent en faveur de la promotion d'un environnement social, culturel, économique et institutionnel permettant aux femmes d'exercer pleinement leurs droits humains au même titre que les hommes. Il s'agira de ce fait :

- D'assurer l'égalité de chances entre les hommes et les femmes dans le domaine de la sphère publique, voire dans le monde de l'administration camerounaise ;
- Créer un environnement culturel favorable aux respects des droits des femmes ;
- Renforcer le cadre institutionnel de la promotion du genre et de la gouvernance notamment élaborer et mettre en œuvre la politique nationale sur le genre ;
- Créer un environnement favorable à la protection des droits des femmes et des jeunes filles ;
- Garantir la représentativité et la participation des femmes dans la vie publique et les postes de prise des décisions ;
- Assurer une meilleure des facteurs de discriminations fondées sur le sexe.

LES STRATÉGIES À DEVELOPPER PAR LES FEMMES

Les femmes elles-mêmes constituent parfois des obstacles à leurs carrières professionnelles, car faisant précocement des enfants, deviennent très tôt mères et épouses. Cela hypothèque leur chance d'apporter leur pierre à la construction de l'édifice.¹⁰⁶ Ce qui nécessite de ce fait la proposition des outils de réflexion au fondement de l'action collective féminine.¹⁰⁷ Par ailleurs, elles peuvent utiliser l'idéologie infériorisant pour braver des obstacles à cette hégémonie, pour faire entendre leurs voix. Elles doivent aller au-devant de ce qu'elles considèrent comme danger¹⁰⁸ et ne pas céder aux scènes d'infériorisation pour atteindre leurs objectifs et se hisser au plus haut échelon de la société.

¹⁰⁵ YOTHANA GARTEBAYE, Eugene, Le- "*La participation de la femme à la vie politique au Tchad : 1933-2003*", Mémoire de maîtrise en sciences sociales, UCAC, 2003.

¹⁰⁶ *Régionale La Découverte*, Août, 2015, pp.26-27.

¹⁰⁷ CANEVAS Guionnet et NEVEU Erik, *Féminins/Masculin : Sociologie du genre*, Paris, Armand Colin, 2005, p 20.

¹⁰⁸ Op.cit., pp 39-40.

Un bilan important au terme des décennies de combat est que la condition des femmes ne s'améliore pas automatiquement avec la croissance économique. Il faut donc une volonté politique pour intégrer les femmes au processus d'adaptation des politiques de développement. Parmi ces stratégies de base à promouvoir, nous pouvons souligner : la nécessité d'évaluer les conséquences des politiques et des projets de développement sur les femmes et d'inclure systématiquement les questions relatives aux femmes dans tous les domaines et secteurs, tant au niveau local, national, sous régional qu'international. Aussi, de supprimer le parti pris en faveur des hommes dans la plupart des projets de développement, de reconnaître, mesurer et intégrer dans les comptabilités nationales, les statistiques économiques et les produits nationaux bruts, le travail rémunéré et non rémunéré des femmes. En plus d'instituer des horaires souples pour tous afin d'encourager le partage des responsabilités parentales et domestiques, de constituer des pépinières de leaders politiques des femmes et promouvoir l'image des femmes car les femmes dirait-on de par leur physiologie porte déjà en elle les limites de leur compétence. Les nombreuses maternités la prédisposant à des congés de maternité entraînant des vacances de postes pendant une durée minimale de trois mois. Par la suite, elles prolongent ces congés le temps de pouvoir s'occuper du nouveau-né qui les rendent absentéistes. De telles circonstances constituent une faiblesse à leur rendement. Elles doivent être capable de développer une présence de conscience professionnelle en plus d'une prise de conscience de sa condition, d'où attribution à certaines femmes de certaines fonctions de grande importance dans la sphère publique.

Il faut aussi promouvoir la représentation, la mobilisation et le militantisme des femmes dans les Opérations de Maintien de la Paix, comme celles initiées par le ministère de la défense. C'est ce qui ressort de la collaboration de la Division de la Promotion de la Femme des Nations Unies (DAW), et du Fonds de Développement des Nations-unies pour la Femme (UNIFEM) qui a amené le Conseil de Sécurité à adopter le 31 Octobre 2000, la Résolution 1325 portant sur la paix et la sécurité¹⁰⁹. Cette résolution a été saluée comme étant la première résolution à porter sur les femmes et le genre. Elle souligne l'importance d'une pleine participation active des femmes, dans des conditions d'égalité, à la prévention et au règlement des conflits, ainsi qu'à l'édification et au maintien de la paix. La résolution 1325 marque à ce jour le progrès le plus significatif en ce qui concerne les questions de femmes et de genre. Grâce à son adoption, une barrière a été brisée par la reconnaissance d'un lien entre la paix et la sécurité internationale et la promotion des droits des

¹⁰⁹BENG, Valentin, "*Gestion et participation du personnel féminin des forces de défense et de sécurité camerounaise aux opérations de Maintien de la Paix de 2000 à 2014*", Mémoire de master professionnel en sociologie, Université de Yaoundé I, 2015, p 36.

femmes. Les quatre premiers articles de cette résolution mettent les femmes au centre des jeux de paix et de sécurité.

Les femmes doivent également saisir les opportunités qui leur sont souvent offertes et faire acte de candidature aux échéances électorales. Car, même si la loi est votée et promulguée, elle ne peut s'appliquer et montrer son intérêt que si les femmes elles-mêmes s'impliquent dans la sphère politique. L'on constate que les femmes sont parfois aussi responsables de l'obstruction à leur insertion véritable dans les instances de prise de décisions, notamment par manque de confiance en soi et de solidarité entre elles-mêmes.¹¹⁰ L'attitude des femmes par rapport à la prise de parole publique ne devrait plus être différente à celle des hommes. En effet, dans de nombreuses réunions et en particulier en politique ou l'économie, les femmes sont souvent beaucoup moins nombreuses que les hommes à prendre la parole. Leurs interventions devront être moins courtes que d'habitude ou moins modeste (elles se contentent souvent de poser une question plutôt que d'exposer leurs propres idées).¹¹¹

La Fonction Publique est une institution communautaire qui travaille de façon multidimensionnelle pour le gouvernement et l'État. Au sein de cette communauté, la femme joue un rôle important. Toutefois, elle est généralement confrontée à de nombreuses difficultés. Tout ceci malgré l'adoption de nombreux instruments juridiques nationaux, sous régionaux, régionaux et internationaux. D'où l'élaboration de nombreuses recommandations qui sont d'ordre institutionnel, politique et juridique.

Il s'agit notamment :

- du renforcement de la participation et de la représentativité des femmes à la fonction publique et dans les instances de prise de décision.
- de la sensibilisation des femmes à la nécessité de s'inscrire sur les listes électorales.
- de l'institutionnalisation de la notion de genre dans les plans de développement nationaux, régionaux et locaux.
- « d'envisager la mixité dans le travail social »¹¹² comme l'a souligné BESSIS Michel
- d'une revalorisation des métiers de travail social.
- d'une véritable liberté de choix professionnel basée sur des compétences et sur les préférences et non sur les stéréotypes de genre.

¹¹⁰ *Régionale la Découverte*, op.cit, p.23.

¹¹¹ WILSON, Myriam, "Closing the leadership cap viewing", New-York, p.40, in Christian. DURIEUX, *Les femmes américaines en politiques*, Paris, Ellipses, 2008, pp 83-84.

¹¹² BESSIN, Marc, « *Envisager la mixité dans le travail social* » chantier politique, n° 3, 2nd semestre 2005, pp 78-79.

BIBLIOGRAPHIE

1- OUVRAGES GÉNÉRAUX

- ❖ BEAUD, Michel, *L'art de la thèse : Comment préparer et rédiger un mémoire de master une thèse de doctorat ou tout autre travail universitaire à l'ère du net*, Paris, la découverte, 2006.
- ❖ BERTAUX, Daniel, *Les récits de vie, théorie méthodes et trajectoires types*, Montréal éditions Saint-martin, 1986.
- ❖ BOURDIEU, Pierre, CHAMBOREDEON, Jean-Pierre et PASSERON, Jean-Pierre, *Le métier de sociologue*, Paris, Mouton, 1983.
- ❖ BALANDIER, Georges, *Sociologie actuelle de l'Afrique noire, dynamique sociale en Afrique centrale*, Paris, PUF, 1963.
- ❖ DURKHEIM, Emile, *Les règles de la méthode sociologique*, Paris, Puf, 1986.
- ❖ DURKHEIM, Emile, *De la division du travail social*, Paris, PUF, 1893.
- ❖ DE KETELE Jean Marie, *Méthodologie de l'observation*, Louvain-la-Neuve, laboratoire de pédagogie expérimentale, UCL, 1980.
- ❖ ELIAS, Norbert, *Sur le processus de civilisation : recherches sociogénétiques et psychogénétique*, éditions poche, 1991.
- ❖ FESTINGER Léon et KLATZ Daniel, *Les méthodes de recherches en sciences sociales*, Paris, Nathan, 1974.
- ❖ FOURNIER, Martine, *Domination masculine et politiques du genre. Dérivé à partir de l'exemple camerounais, in la biographie sociale du sexe : genre, société et politique au Cameroun* (sous la direction de Sindjoun (L), Karthala, 2000, PP 310 - 313.
- ❖ GHIGLONE Rodolphe et MATALON Benjamin, *Les enquêtes sociologiques, théories et pratiques*, Paris Armand Collin 1985.
- ❖ GOHIER Christiane, KARSENTI Thierry, et SAVOIE-ZAJC Lorraine : *La recherche en éducation : étapes et approches*, Sherbrooke, Québec : éditions du CRP, 2004.
- ❖ MAURICE, Angers, *Initiation pratique à la méthodologie des sciences humaines*, ANJOU, CEC, 2005.
- ❖ NGAPETH BIYONG, Marie-Irène, *Cameroun : combats pour l'indépendance*, Paris, l'Harmattan, 2010.
- ❖ NDA, Paul, *Méthodologie de la recherche, de la problématique à la discussion des résultats. Comment réaliser une thèse, un mémoire d'un bout à l'autre*, coll.

Pédagogie, Abidjan, édition universitaire de Côte d'ivoire-université de Cocody, 2006.

- ❖ NN'NAH METEGUE, *Histoire du Gabon, des origines à l'aube du XXIe siècle*, Paris, l'Hamarttan, 2006.
- ❖ QUIVY, Raymond et VAN CAMPENHOUDT, Luc, *Manuel de recherche en sciences sociales*, paris, dunod, 3^e édition, 2006.

2-OUVRAGES SPÉCIALISÉS

- ❖ BEAUVOIR DE Simone, *Le deuxième sexe : l'expérience vécue, les faits et les mythes*, Paris, Gallimard, 2000.
- ❖ BILONGO, Blanche, *La femme noire africaine en situation, ou si la femme africaine était opprimée ?* Yaoundé, CNE, 1993.
- ❖ BOURDIEU, Pierre, *La domination masculine*, Paris, Seuil, 1998.
- ❖ CANEVAS, Guionnet et ERIK, Neveu, *Féminins/Masculin : sociologie du genre*, Paris, Armand Colin, 2005.
- ❖ MIKELLE, Gwendolyn, *African feminism in sub-Saharan Africa*, Philadelphia University of Pennsylvania, 1997.
- ❖ MIANDA, Gertrude, *femme africaine et pouvoir. Les maraichères de Kinshasa*, Paris, l'harmattan, 1906.
- ❖ BONAPARTE Napoléon cité par CANEVAS, Olivier, *Droits, des femmes : pouvoirs des hommes*, Paris, Seuil, 1978.
- ❖ NGOA, Henri, *Non la femme africaine n'était pas opprimée*, édition Clé, Yaoundé, 1975.
- ❖ NTAHOHARI, Jean et NDAYIZIGA, Oscar, « *Le rôle de la femme burundaise dans la résolution pacifique des conflits* », in Unesco, *Les femmes et la paix en Afrique : études de cas sur les pratiques traditionnelles de résolution des conflits*, Paris, pointed in France, 2003.
- ❖ SUTHERLAND-ADDY et AMINATA. Diaw, *Des femmes écrivent l'Afrique : l'Afrique de l'ouest et du sahel*, Paris, Khartala, 2007.
- ❖ THERY, Irène, *La distinction de sexe : Une nouvelle approche de l'égalité*, Paris, seuil, 2007.
- ❖ LOCOH, Thérèse, *Genre, population et développement dans les pays du sud : état des lieux et perspectives, l'institut d'étude démographique*, paris, juin, 2000.
- ❖ TSALA TRSALA, Jean Pierre, *La femme Béti entre tradition et modernité. Une demande en souffrance*, Paris, Université de Louis Pasteur, 1988.

3- ARTICLES

- ❖ DURIEUX, Christian, *Les femmes américaines en politiques*, Paris, Ellipses, 2008.
- ❖ FOUGERYOLLAS ; Patrick, ROY ; Gottfried “ *Regard sur la notion de rôles sociaux. Réflexion conceptuelle sur les Rôles en lien avec la problématique du processus de production du handicap* ”, in *Service social*, vol. 45, (N° 3), 1996.
- ❖ TREPANIER, Georges, “La paysanne camerounaise entre l’émancipation et l’aliénation”, in *Revue camerounaise des études africaines*, paris, 1970.
- ❖ KLOTZ Audie, LYNCH Cécilia, « *Le constructivisme dans la théorie des relations internationales* », *Critique internationale*, 1999, p 51-61, (N°2).
- ❖ MURIEL, Rousseil, *Travail social psychanalyse*, dans *Empan* 2007/1(N°65).
- ❖ MYRIAM. Wilson, "Closing the leadership cap viewing", New-York, p.40.
- ❖ SANTELLI Dominique, « *Femmes et colonisations* », Atelier pédagogique des Cinquièmes Rencontres de la Durance, 2005.
- ❖ SOW, Fatou, *Femmes, Genres, Migrations et Mondialisation : un état des problématiques en Afrique*, Paris, CODESRIA, 2005.
- ❖ TREPANIER Jean Pierre, « *La paysanne camerounaise entre l’émancipation et l’aliénation* », in *revue des études africaines*, paris, 1970.
- ❖ YANA, Simon David, "*Statuts et rôles féminins au Cameroun : Réalités d’hier, images d’aujourd’hui*", in *politique africaine*, 1997, (N°65).

4- THÈSES, MÉMOIRES, RAPPORTS

- ❖ ATTADJOUDE, Didier, "*Le rôle des associations féminines dans la promotion de la femme de la région de l'Adamaoua : le cas du réseau des associations des femmes de la Vina (RAFVI)*", mémoire de Master en sociologie, Université de Yaoundé I, 2013.
- ❖ CHENDJOU, Kouatcho Nganso, « Les bamilékes de l'Ouest-Cameroun, pouvoir économique et société (1880-1916) », Thèse doctorat 3^e cycle en Histoire, Université de Paris, 1986.
- ❖ CHOUALA Alexandre YVE, *Désordre et ordre dans l'Afrique centrale actuelle : démocratisation, conflictualisations et transitions géostratégiques régionales*, thèse de doctorat, 3^e cycle en relations internationales, IRIC Université de Yaoundé 2, 1999.
- ❖ EBANGA, Simon Pierre, Boris, "La femme dans la diplomatie de la CEMAC (1964-2017)", mémoire de Master en Histoire, Université de Yaoundé I, 2020.
- ❖ YOTHA NAGARTEBAYE Eugene Le "La participation de la femme à la vie politique au Tchad : 1933-2003", Mémoire de maîtrise en sciences sociales, UCAC, 2003.
- ❖ HANS HENGOU, De marie, femme dans la fonction publique au Cameroun, mémoire de master 2 en gouvernance et action publique, université catholique d'Afrique centrale, 2009.
- ❖ NDJAH ETOLO, Édith Valery, "*Dynamique de genre et rapport de pouvoirs au sein des couples salariés à l'hyogamie féminine : contribution à une sociologie de la vie conjugale en contexte camerounais* », thèses d doctorat, PhD université de Yaoundé 1, 2007.
- ❖ PIMBOCK BIKOKO, Jean Blondon, "*Trajectoires, représentations sociales et défis des femmes universitaires au Cameroun : cas des femmes de la FALSH et de la FS de l'université de Yaoundé I*", Mémoire de master en sociologie, Université de Yaoundé I, 2022.
- ❖ VALENTIN. Beng, "*Gestion et participation du personnel féminin des forces de défense et de sécurité camerounaise aux opérations de Maintien de la Paix de 2000 à 2014*", Mémoire de Master professionnel en sociologie, Université de Yaoundé I, 2015.

- ❖ NJINGANG, Franck, "*La conférence de Beijing : impact sur l'intégration politique, économique et socioprofessionnelle de la femme au Cameroun*", mémoire de master en histoire, université de Yaoundé I, 2010.
- ❖ NGA NDONGO, Valentin, « *L'opinion camerounaise* », thèse de doctorat d'État en sociologie, paris Nanterre, 1999.
- ❖ EKOTTO MENYE-ELLA, "*Disparités de genre et accès des salarié(e)s à la formation professionnelle continue au Cameroun : Une approche comparée du secteur public et privé et du secteur privé de la ville de Yaoundé*", Mémoire de Master en sociologie, Université de Yaoundé I, 2014.

5- JOURNAUX

- ❖ Journal Cameroon tribune, administration publique : le gouvernement est sur la bonne voie, par Séraphin Magloire, parution du 01 novembre 2018, 10h57.
- ❖ “Part Three: Gender indentity-sexuality and gender”, sur The New Atlantis, consulté le 11 février 2020 à 11h31min.

6-TEXTES ADMINISTRATIFS, LEGISLATIFS ET JURIDIQUES

- ❖ La Constitution camerounaise du 18 Janvier 1996.
- ❖ Lettre n°942/RWP/P du 7 Novembre 1952 du chef de Région du Wouri et réceptionné n°1369 du 13 Octobre 1952 de Monsieur le Haut-Commissaire, p.10., in www.enrichimi2.free.fr/statudef.html. Consulté le 13/06/2019.
- ❖ Le Protocole à la charte africaine des droits de l’homme et des peuples relatifs au droit des femmes, Mozambique, 2003.
- ❖ La Déclaration universelle des droits de l’homme et du citoyen, Paris, 26 Août 1789.
- ❖ Le Décret N°96/199, du 07 Octobre 1994 portant sur le statut général de la fonction publique.
- ❖ Annuaire statistique du ministère de la promotion de la femme et de la famille, 2015, p.4.
- ❖ Le Décret n°94/199 du 7 Octobre 1994 portant statut général de la fonction publique de l’Etat, modifié et complété par le Décret n°2000/287 du 12 Octobre 2000, Article 12, pp.2-3.
- ❖ Le Décret no 75/467 du 28 juin 1975 portant sur la promotion de la femme, la défense et la réinsertion sociale.
- ❖ Le décret no 83/128 du 22 décembre 1958 portant sur la promotion de la femme.
- ❖ Décret n°94/199 DU 7 OCTOBRE 1994 portant sur le statut général de la fonction publique.
- ❖ La charte africaine des droits de l’homme et des peuples de 1981.

7-SITES INTERNET

- ❖ [Https://www.lalanguefrancaise.com](https://www.lalanguefrancaise.com)
- ❖ [Https://www.cntrl.fr](https://www.cntrl.fr).
- ❖ "Femme : définition femme", sur dico-définitions.com, consulté le 11 février 2020 à 11h30.
- ❖ [Https://www.villae-justice.com](https://www.villae-justice.com).
- ❖ <https://www.lemonde.FR>
- ❖ <http://www.adequations.org>
- ❖ Définitions de l'approche genre et genre développement. Egalité femmes-hommes-égalités et enjeux de genre.
- ❖ <HTTPS://www.Unicef.org>
- ❖ <HTTPS://FR.M.WIKIPEDIA.ORG>
- ❖ <HTTPS://WWW.PLANINTERNATIONAL.FR>
- ❖ [HTTPS://WWW.Lemonde.FR/Afrique/Article/2009/07 L'Afrique-n'a-pas-besoin-d'hommes-forts-mais-de-fortes-institutions.HTML](HTTPS://WWW.Lemonde.FR/Afrique/Article/2009/07_L'Afrique-n'a-pas-besoin-d'hommes-forts-mais-de-fortes-institutions.HTML)
- ❖ <HTTPS://WWW>. Dictionnaire. Sensagement.le parisien

8-RAPPORTS, DOCUMENT

- ❖ MONEYANG YANA, Alice, "La promotion et la protection des droits sociaux de la femme en Afrique centrale : cas du Cameroun", Rapport de stage en relations internationales, IRIC, 2015-2016.
- ❖ Extrait du document stratégique pour la croissance et l'emploi (DSCE) ,2010.
- ❖ Extrait du document stratégique pour la réduction de la pauvreté (DSRP). 2010.
- ❖ Programme de coopération, CAMEROUN/ UNICEF 2018-2020, évaluation de la coopération, programme et production de l'enfant.

9- DICTIONNAIRE

- ❖ Lexique des concepts usuels de l'action sociale, Burkina Faso, 2008.

ANNEXE

RÉPUBLIQUE DU CAMEROUN
Paix – Travail – Patrie

UNIVERSITÉ DE YAOUNDÉ I

FACULTÉ DES ARTS, LETTRES
ET SCIENCES HUMAINES

DÉPARTEMENT DE SOCIOLOGIE

BP : 755 Yaoundé
Siège : Bâtiment Annexe FALSH-UYI, à côté AUF
E-mail : depart.socio20@gmail.com



REPUBLIC OF CAMEROON
Peace – Work – Fatherland

THE UNIVERSITY OF YAOUNDE I

FACULTY OF ARTS, LETTERS
AND SOCIAL SCIENCES

DEPARTMENT OF SOCIOLOGY

ATTESTATION DE RECHERCHE

Je soussigné, Professeur **LEKA ESSOMBA Armand**, Chef de Département de Sociologie de l'Université de Yaoundé I, atteste que l'étudiante **KONN Marie Rose Marthe Lydie**, Matricule **14F299**, est inscrite en Master II, option Population et Développement (MPD). Elle effectue, sous la Direction du Docteur **NJOYA MAMA Mohamed**, un travail de recherche sur le thème : « *La question sociale et l'émancipation de la femme dans la fonction publique camerounaise. (Cas du ministère des affaires sociales)* ».

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 05/11/2020

Le Chef de Département



REPUBLIQUE DU CAMEROUN
Paix – Travail – Patrie

MINISTRE DE LA FONCTION PUBLIQUE
ET DE LA REFORME ADMINISTRATIVE

SECRETARIAT GENERAL

DIRECTION DES AFFAIRES GENERALES

SOUS-DIRECTION DES PERSONNELS,
DE LA SOLDE ET DES PENSIONS

SERVICE DU PERSONNEL

BUREAU DE LA FORMATION



REPUBLIC OF CAMEROON
Peace – Work – Fatherland

MINISTRY OF THE PUBLIC SERVICE
AND ADMINISTRATIVE REFORM

SECRETARIAT GENERAL

DEPARTMENT OF GENERAL AFFAIRS

SUB-DEPARTMENT OF PERSONNEL,
SALARIES AND PENSIONS

PERSONNEL SERVICE

TRAINING OFFICE

11009295

N° _____/L/MINFOPRA/SG/DAG/SDPSP/SP/BF

Yaoundé, le

22 SEPT 2021

Le Ministre

A

Madame KONN Marie Rose

*Etudiante en Master 2**Département de sociologie**Université de Yaoundé 1*

Tel : 690105465

BP : 12507

-YAOUNDE-Réf : V/L du 06 septembre 2021.Objet : Demande d'autorisation administrative
de collecte des données.

Madame,

Comme suite à votre correspondance suscitée et relative à l'objet repris en marge,

J'ai l'honneur de vous faire connaître que je marque mon accord pour procéder à la collecte de données dans mon département ministériel en vue de l'obtention de votre Master.

Vous voudrez bien à cet effet, prendre l'attache de la Direction des Affaires Générales porte 606, pour les modalités pratiques d'usage en la matière ceci dans le respect strict des mesures barrières qu'impose la pandémie du Corona Virus.

Veuillez croire, Madame, à l'assurance de ma parfaite considération. /-

Le Ministre
Joseph LÉ.

REPUBLIQUE DU CAMEROUN
Paix - Travail - Patrie

 MINISTERE DES AFFAIRES SOCIALES

 DELEGATION REGIONALE POUR LE CENTRE

 SERVICE DES AFFAIRES GENERALES

 N°2021/ IL/MINAS/DRAS-C/SAG
 Réf. WL du 19 novembre 2020



REPUBLIC OF CAMEROON
Peace - Work - Fatherland

 MINISTRY OF SOCIAL AFFAIRS

 REGIONAL DELEGATION FOR THE CENTER

 SERVICE OF GENERAL AFFAIRS

 Yaoundé le, 22 NOV 2021

Le Représentant Régional
 The Regional Delegate

A/T/O

Madame KONN Rose Marie Rose
 Tél. : 690105465
 E-mail : rosekonnmarie@gmail.com
 -Yaoundé-

Objet : Autorisation de Recherche.

Madame,

En accusant réception de votre lettre dont l'objet et la référence sont rappelés en marge,

J'ai l'honneur de porter à votre connaissance qu'après une étude minutieuse par mes services compétents, je marque mon accord quant à votre sollicitation. Vous voudriez bien à toutes fins utiles, prendre attache avec certaines Structures Opérationnelles de la Région du Centre, chargées de l'accompagnement et de la prise en charge des Personnes Socialement Vulnérables (PSV), en l'occurrence la Délégation Départementale des Affaires Sociales du Mfoundi, le Centre d'Accueil des Enfants en Détresse de Yaoundé (CAED), le Centre de Formation pour Femmes et Filles Handicapées (BOBINE D'OR) de Yaoundé et le Centre d'Ecoute et de Transit de Yaoundé (CETY).

Veuillez agréer Madame, l'expression de ma parfaite considération.



REPUBLIQUE DU CAMEROUN
Paix Travail Patrie

REPUBLIC OF CAMEROON
Peace-Work Fatherland

REGION DU CENTRE

DELEGATION REGIONALE DES AFFAIRES
SOCIALES

DELEGATION DEPARTEMENTALE DES
AFFAIRES SOCIALES DU MFOUNDI

BUREAU DES AFFAIRES COMMUNES ET
DES STATISTIQUES SOCIALES

N°2021/.../LR/DRAS/DAS-MFDIBACSS



Yaoundé, le 23 Mars 2021

Le Délégué Départemental

A

Messieurs les Sous-Préfets des
arrondissements de Yaoundé 1^{er},
2^e, 3^e, 4^e, 5^e, 6^e et 7^e

À l'attention de Mesdames les
Chefs des Centres Sociaux de
Yaoundé 1^{er}, 2^e, 3^e, 4^e, 5^e, 6^e et 7^e

Objet : Autorisation de Recherche

Faisant suite à la lettre N°2021/00058/L/MINAS/DRAS-C/SAG, du 22 mars 2021 de Madame le Délégué Régional des Affaires Sociales du Centre, relative à l'objet repris à la marge,

J'ai l'honneur de vous transmettre ci-joint, la demande d'autorisation de recherche de Madame **KONN Marie Rose Marthe Lydie**, étudiante à l'Université de Yaoundé I, au Département de Sociologie. L'intéressée effectue ses travaux de Mémoire de fin de formation en Master, recherche sur le thème « la question sociale et l'émancipation de la femme camerounaise dans le ministère des Affaires Sociales »

A cet effet, vous voudrez bien prendre toutes les mesures utiles et nécessaires pour le bon déroulement de ladite recherche.

Le compte rendu de vos actions est attendu.

Ampliations :

- Préfecture/MFDI
- DRAS/C
- Chrono/Archives

LE DELEGUE



REPUBLIQUE DU CAMEROUN
Paix-Travail-patrie

MINISTRE 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
N°21: _____/L/MINPROFF/SG/DAG/SDPSP/SFSGPE/BFS

REPUBLIC OF CAMEROON
Peace -Work-Fatherland

MINISTRY OF WOMEN'S EMPOWERMENT
AND THE FAMILY

SECRETARIAT GENERAL

DEPARTMENT OF GENERAL AFFAIRS

SUB-DEPARTMENT OF PERSONNEL,
SALARIES AND PENSIONS

SERVICE FOR TRAINING, INTERSHIPS AND FORWARD
MANAGEMENT OF PERSONNEL

OFFICE OF TRAINING AND INTERSHIPS

Yaoundé, le

08 NOV 2021

**LE MINISTRE
THE MINISTER
A/TO**

Madame KONN Marie Rose

Tel: 690 10 54 65

E-mail: marierosekonn@gmail.com

-YAOUNDE-

Objet : demande pour la collecte d'informations
dans le cadre des recherches de Master II au sein
du MINPROFF

Réf : v/L du 06 septembre 2021

Madame,

En accusant réception de votre lettre dont l'objet et la référence
sont repris en marge,

J'ai l'honneur de marquer mon accord pour vos recherches à la
Direction de la Promotion Sociale de la Femme du département ministériel
dont j'ai la charge.

Vous voudriez bien prendre attache avec le responsable de l'unité
de travail susmentionnée, pour les modalités pratiques y afférentes.

Veillez croire, **Madame**, à l'assurance de ma considération
distinguée.

Copie :

- DPSF.

Le Ministre de la Promotion
de la Femme et de la Famille
Le Ministre
The Minister
Mme ABENA ONDOA
née OBAMA Marie Thérèse

Guide d'entretien semi-directif adresse au personnel du ministère des affaires sociales

A- Statut de la femme au Cameroun et le processus de son insertion de professionnelle au Cameroun

- 1- Qu'est ce qui est ce qui a contribué à l'insertion professionnelle de la femme au Cameroun ?
- 2- De toutes les évolutions observées, comment la situation sociale des femmes s'est-elle améliorée ?
- 3- Quelles sont les modalités d'insertion dans la fonction publique camerounaise ?
- 4- Quels sont les mobiles justifiant la prédominance de la femme au Ministère des Affaires Sociales ?

B- Rôles, postes de responsabilités occupés et difficultés rencontrées par les femmes au Ministère des Affaires Sociales (MINAS).

- 1- Quel rôle joue la femme au sein du Ministère des Affaires Sociales (MINAS) ?
- 2- Quels sont les différents postes de responsabilités occupés par les femmes, de l'administration centrale aux services déconcentrés ?
- 3- Quels sont les critères pour occuper ces postes de responsabilités ?
- 4- Quelles sont les difficultés auxquelles les femmes font faces dans ce ministère ?
- 5- Quelles mesures proposez-vous pour une bonne intégration de la femme dans la fonction publique camerounaise ?
- 6- Quelles sont les stratégies que les femmes elles même peuvent mettre en place pour une meilleure intégration dans toute l'administration publique camerounaise ?
- 7- Quelles propositions faites à l'endroit de l'État pour une visibilité plus effective de la femme dans toute l'administration camerounaise ?

QUESTIONNAIRE

Bonjour, dans le cadre de la rédaction de notre mémoire de fin de formation en Master recherche en sociologie l'Université de Yaoundé I, nous sommes appelés à mener des recherches sur le thème « LA RÉPRÉSENTATIVITÉ DE LA FEMME CAMEROUNAISE DANS LE MINISTÈRE DES AFFAIRES SOCIALES ». Nous vous assurons que les informations collectées ci-dessous sont protégées par la loi N°91/023 du 16 décembre 1991 régissant les recensements et les enquêtes statistiques au Cameroun.

PARTIE A: SITUATION, CONDITION ET ÉGALITÉ PROFESSIONNELLES AU SEIN DU MINISTÈRE DES AFFAIRES SOCIALES (MINAS).

1. Retrouve-t-on le personnel femme au sein du Ministère des Affaires Sociales ?	<input type="radio"/> oui <input type="radio"/> non
2. Le personnel homme/femme est-il traité de la même Manière par la hiérarchie ?	<input type="radio"/> oui <input type="radio"/> non
3. Sinon, est à cause de.....	<input type="radio"/> question de genre <input type="radio"/> compétences <input type="radio"/> sociétés
4. Avez- vous remarqué des différences sur les conditions de Travail entre hommes et femmes au sein du MINAS ?	<input type="radio"/> oui <input type="radio"/> non <input type="radio"/> moyennement
5 Si oui, à quel niveau ?	<input type="radio"/> nomination <input type="radio"/> horaires <input type="radio"/> congés Autres,
6. La candidature aux postes de responsabilité est-elle ouverte tant pour les hommes que pour les femmes?	<input type="radio"/> oui <input type="radio"/> non <input type="radio"/> moyennement

PARTIE B: CHOIX STRATEGIQUES ET RÉPRESENTATIONS AUTOUR DE L'INSERTION DE LA FEMME AU MINISTÈRE DES AFFAIRES SOCIALES (MINAS).

7. Pourquoi choisit-on la femme à la tête du Ministère des Affaires Sociales	<input type="radio"/> Question politique <input type="radio"/> Question sociale <input type="radio"/> Choix stratégiques
8-Quelles sont les raisons qui peuvent justifier la prédominance des femmes dans ce ministère ?	<input type="radio"/> Sexe <input type="radio"/> Niveau d'étude <input type="radio"/> Construction sociale <input type="radio"/> Autres, préciser
9- Les femmes portent-elles un intérêt à occuper un poste de responsabilité ?	<input type="radio"/> Oui <input type="radio"/> Non

10- Dans la hiérarchisation des responsabilités, les femmes sont représentées à quel niveau ?	<input type="radio"/> Cadre <input type="radio"/> Chef de bureau <input type="radio"/> Directeur <input type="radio"/> Autres préciser
11- S'il existe des critères pour occuper ces postes des responsabilités, quels sont-ils ?	<input type="radio"/> Profil <input type="radio"/> Compétence <input type="radio"/> Genre

PARTIE C : CONSTRUCTION ET IMAGES DE LA FEMMM ATOUR DE SA REPRESENTATIVITE DANS LE MINISTÈRE DES AFFAIRES SOCIALES (MINAS).

12- Existe-t-il des constructions autour de l'insertion de la femme au MINAS ?	<input type="radio"/> Oui <input type="radio"/> Non
13- Si oui, Lesquelles ?	<input type="radio"/> Politique <input type="radio"/> Sociale <input type="radio"/> Economique <input type="radio"/> Culturelle
14- Concevez-vous une image des hommes qui travaillent au Ministère des Affaires Sociales ?	<input type="radio"/> Oui <input type="radio"/> Non
15- Si oui, laquelle ?	<input type="radio"/> construction sociale <input type="radio"/> féminisation du travail <input type="radio"/> genre
16- Concevez-vous une image des femmes qui travaillent au Ministère des Affaires Sociales ?	<input type="radio"/> Oui <input type="radio"/> Non
17-Si oui, Lesquelles	<input type="radio"/> construction sociale <input type="radio"/> féminisation du travail <input type="radio"/> genre

ORGANISATION DU MINISTERE DES AFFAIRES SOCIALES

Décret N° 2017/383 du 18 juillet 2017
Le président de la République, décrète :

TITRE I **DISPOSITIONS GENERALE**

ARTICLE 1er (1) Le Ministère des Affaires Sociales est placé sous l'autorité d'un Ministre.

(2) Le Ministre des Affaires Sociales est responsable de l'élaboration et de la mise en œuvre de la politique du Gouvernement en matière de prévention, d'assistance et de protection des personnes socialement vulnérables,

A ce titre, il est chargé:

- de la prévention et du traitement de la délinquance juvénile et de l'inadaptation sociale ;
- de la lutte contre les exclusions sociales, en liaison avec les Ministères concernés;
- de la lutte contre le trafic des personnes notamment des enfants mineurs, en liaison avec les Administrations concernées;
- de la protection des personnes victimes d'abus physiques ;
- du suivi des procédures de protection de l'enfance en difficulté, en liaison avec les Départements Ministériels concernés;
- du suivi et de la protection des personnes victimes de trafics humains, en liaison avec les Administrations concernées;
- du suivi des personnes âgées et des personnes handicapées, en liaison avec les Ministères concernés;
- du suivi des personnes concernées par l'usage des stupéfiants, en liaison avec les Administrations concernées;
- de la facilitation de la réinsertion sociale ;
- de la solidarité nationale ;
- du suivi des écoles de formation des personnels sociaux;
- de l'animation, de la supervision et du suivi des établissements et des institutions concourant à la mise en œuvre de la politique de protection sociale,

(3) Il assure la liaison entre le Gouvernement et le Fonds des Nations Unies pour l'Enfance (UNICEF), en relation avec le Ministère des Relations Extérieures,

(4) il exerce la tutelle technique sur le Centre National de Réhabilitation des Personnes Handicapées Cardinal Paul Emile LEGER (CNRPH) et sur l'Institut National du Travail Social (INTS).

(5) Il exerce en outre la tutelle sur les organismes de protection et d'encadrement de l'enfant à l'exclusion des établissements d'enseignement relevant des Ministères chargés des questions d'enseignement,

ARTICLE 2.- Pour l'accomplissement de ses missions, le Ministère des Affaires Sociales dispose :

- d'un Secrétariat Particulier;
- de deux (02) Conseillers techniques ;
- d'une Inspection Générale;
- d'une Administration Centrale ;
- de Services Déconcentrés;
- d'Unités Techniques Opérationnelles ;
- d'Etablissements et Organismes Spécialisés.

TITRE IIDU SECRETARIAT PARTICULIER

ARTICLE 3.- Placé sous l'autorité d'un Chef de Secrétariat Particulier, le Secrétariat Particulier est chargé des affaires réservées du Ministre,

TITRE IIIDES CONSEILLERS TECHNIQUES

ARTICLE 4.- Les Conseillers Techniques effectuent toutes les missions qui leur sont confiées par le Ministre.

TITRE IVDE L'INSPECTION GENERALE

ARTICLE 5.- (1) Placée sous l'autorité d'un Inspecteur Général, l'Inspection Générale est chargée:

- de l'évaluation des performances des Services par rapport aux objectifs fixés, en liaison avec le Secrétariat Général;
- du contrôle interne et de l'évaluation du fonctionnement des services centraux et déconcentrés, des organismes sous tutelle, ainsi que des organismes et projets rattachés;
- de l'information du Ministre sur la qualité du fonctionnement et du rendement des services;
- de l'évaluation de l'application des techniques d'organisation et méthodes, ainsi que la simplification du travail administratif en liaison avec les services compétents chargés de la réforme administrative :
- du suivi de la mise en œuvre de la stratégie de lutte contre la corruption au sein du Ministère, en liaison avec la cellule ministérielle de lutte contre la corruption,

(2) Elle comprend outre l'inspecteur Général, trois (03) Inspecteurs.

ARTICLE 6- (1) Dans l'accomplissement de leurs missions, l'Inspecteur Général, et les Inspecteurs ont accès à tous les documents des services contrôlés.

A ce titre, ils peuvent:

- demander, par écrit des informations, explications ou documents aux responsables des services contrôlés qui sont tenus de répondre dans les délais impartis ;
- disposer, à titre ponctuel, du personnel nécessaire relevant d'autres services du ministère ;
- requérir la force publique, en cas de nécessité, après avis conforme du Ministre et conformément à la loi, en vue de leur prêter main forte ou constater les atteintes à la fortune publique.

(2) Chaque mission d'inspection ou de contrôle donne lieu à la rédaction d'un rapport adressé au Ministre, avec copie au Secrétaire Général. Le ministre adresse copie du rapport au Ministre chargé de la réforme administrative et au Ministre chargé du Contrôle Supérieur de l'Etat.

(3) Le Ministre adresse trimestriellement un rapport de contrôle, ainsi que le rapport annuel d'activités de l'Inspection Générale, au Premier Ministre, Chef du Gouvernement,

TITRE VDE L'ADMINISTRATION CENTRALE

ARTICLE 7.- L'Administration Centrale comprend:

- le Secrétariat Général;
- la Direction de la Solidarité Nationale et du Développement Social;
- la Direction de la Protection Sociale des Personnes Handicapées et des Personnes Agées ;

- la Direction de la Protection Sociale de l'Enfance;
- la Brigade Nationale de Contrôle de la Conformité Sociale des Projets;
- la Direction des Affaires Générales.

CHAPITRE I DU SECRETARIAT GENERAL

ARTICLE 8.- (1) Le Secrétariat Général est placé sous l'autorité d'un Secrétaire Général, principal collaborateur du Ministre, qui suit l'instruction des affaires du Département et reçoit du Ministre les délégations de signature nécessaires,

A ce titre, il :

- coordonne l'action de l'Administration Centrale et des services Déconcentrés du Ministère et tient à cet effet des réunions de coordination dont il adresse le procès-verbal au Ministre;
- définit et codifie les procédures internes au Ministère;
- veille à la formation permanente du personnel et organise, sous l'autorité du Ministre, des séminaires et des stages de recyclage, de perfectionnement ou de spécialisation ;
- suit sous l'autorité du Ministre, l'action des services rattachés dont il approuve le programme d'actions et reçoit les comptes rendus d'activités;
- veille à la célérité dans le traitement des dossiers, centralise les archives et gère la documentation du Ministère.

(2) En cas d'absence ou d'empêchement du Secrétaire Général, le Ministre désigne un Directeur pour assurer l'intérim.

ARTICLE 9.- Sont rattachés au Secrétariat Général:

- la Division de la Planification et de la Coopération;
- la Cellule des Etudes et des Projets;
- la Cellule Juridique
- la Cellule de Suivi;
- la Cellule de Communication;
- la Cellule de Traduction;
- la Cellule Informatique;
- la Sous Direction de l'Accueil, du Courrier et de Liaison;
- le Service de la Documentation et des Archives,

SECTION I DE LA DIVISION DE LA PLANIFICATION ET DE LA COOPERATION

ARTICLE 10.-(1) Placée sous l'autorité d'un Chef de Division, la Division de la Planification et de la Coopération est chargée:

- de la conception des politiques sociales, ainsi que des orientations stratégiques et des programmes du Ministère, en liaison avec les directions techniques concernées :
- du suivi de la Stratégie de Développement des services sociaux, en liaison avec les Administrations concernées ;
- du suivi de la chaîne Planification-programmation-budgétisation-suivi/Evaluation du ministère, en liaison avec les administrations concernées ;
- de la planification stratégique et de la programmation des actions relevant de la compétence du Ministère:
- de la définition des stratégies de coopération nationale et internationale dans le secteur affaires sociales ;
- du suivi des actions de coopération dans le secteur affaires sociales;
- de la définition des stratégies et du suivi des actions de partenariat dans le
- secteur affaires sociales,

(2) Elle comprend:

- la Cellule de la Planification;
- la Cellule de la Coopération.

PARAGRAPHE I

DE LA CELLULE DE LA PLANIFICATION

ARTICLE 11.- (1) Placée sous l'autorité d'un Chef de Cellule, la Cellule de la Planification est chargée:

- du suivi de la mise en œuvre des politiques sociales.
- de la participation à la planification stratégique des orientations et des choix du Ministère en matière de prévention d'assistance et de protection des personnes socialement vulnérables
- de l'élaboration des documents techniques de planification du Ministère;
- du suivi de la mise en œuvre de la Stratégie de Développement des Services Sociaux;
- de la programmation des actions retenues par le Ministère.

(2) Elle comprend, outre le Chef de Cellule deux (02) Chargés d'Etudes Assistants.

PARAGRAPHE II

DE LA CELLULE DE LA COOPERATION.

ARTICLE 12.- (1) Placée sous l'autorité d'un Chef de Cellule, la cellule de Coopération est chargée' :

- de l'élaboration et de la coordination des conventions de partenariat avec les Organisations Non Gouvernementales internationales et les organismes nationaux;
- de la préparation et du suivi des négociations, dans le secteur affaires sociales:
- du suivi de la mise en œuvre des conventions bilatérales et multilatérales:
- du suivi des dossiers, de l'assistance technique internationale;
- de l'identification des potentielles sources de financements:
- de la participation aux négociations et au suivi des accords de financement dans le secteur affaires sociales;
- de la recherche et de la centralisation des offres de bourses émanant des organisations internationales ou des pays étrangers;
- du suivi de la mise en œuvre du partenariat local dans le domaine de la protection des personnes socialement vulnérables;
- de la centralisation des données relatives aux Œuvres Sociales Privées;
- de la gestion du fichier des partenaires nationaux.

(2) Elle comprend, outre le Chef de Cellule, deux (02) Chargés d'Etudes Assistants.

SECTION II

DE LA CELLULE DES ETUDES ET DES PROJETS

ARTICLE 13. (1) Placée sous l'autorité d'un Chef de Cellule, la Cellule des Etudes et des Statistiques est chargée:

- de la recherche appliquée dans le domaine des affaires sociales:
- de la réalisation des études de prospective dans le domaine social;
- de l'exploitation et de la vulgarisation des résultats des recherches :
- de la constitution et de la gestion de la banque des projets;
- de l'identification et de la préparation des programmes et des projets:
- du suivi et de l'évaluation de l'exécution des programmes et des projets:
- de la collecte, du traitement, de la production, de la conservation et de la diffusion des données statistiques relatives aux populations cibles et aux activités du Ministère, en liaison avec les directions techniques;

- de l'élaboration et du suivi de la mise en œuvre des outils de collecte et de traitement des données statistiques.

(2) Elle comprend, outre le Chef de Cellule, trois (03) Chargés d'Etudes Assistants.

SECTION III

DE LA CELLULE JURIDIQUE

ARTICLE 14.- (1) Placée sous l'autorité d'un Chef de Cellule, la Cellule Juridique est chargée:

- de la préparation et de la mise en forme des projets de textes à caractère législatif ou réglementaire initiés par le Ministère ou soumis à la signature du Ministre ;
- des avis juridiques sur les questions relevant du Ministère;
- du respect de la légalité et de la régularité juridique des actes engageant le Ministère;
- de la défense des intérêts de l'Etat en justice chaque fois que le Ministère est impliqué dans une affaire;
- de l'appui à la protection des droits des populations cibles du Ministère;

- du suivi des engagements internationaux de l'Etat en matière de droits de l'Homme dans le domaine social:

- de la promotion et de la vulgarisation de la culture juridique au sein du Ministère;
- de l'instruction des recours administratifs et contentieux, en liaison avec les directions techniques

(2) Elle comprend, outre le Chef de Cellule, deux (02) Chargés d'Etudes Assistants,

SECTION IV

DE LA CELLULE DE SUIVI

ARTICLE 15 .. - (1) Placée sous l'autorité d'un Chef de Cellule, la Cellule de Suivi mène toute étude ou mission que lui confie le Secrétaire Général. Elle est notamment chargée :

- du suivi des activités des services centraux et déconcentrés, des unités techniques opérationnelles et des organismes et établissements spécialisés du Ministère;
- de la synthèse des programmes d'actions des notes de conjoncture et des rapports d'activités transmis par les services centraux et déconcentrés du Ministère;
- de la coordination du contrôle de gestion des programmes du Ministère,

(2) Elle comprend, outre le Chef de Cellule, trois (03) Chargés d'Etudes Assistants.

SECTION V 6

DE LA CELLULE DE COMMUNICATION

DE LA CELLULE DE COMMUNICATION

ARTICLE 16.-(1) Placée sous l'autorité d'un Chef de cellule de Communication est chargée :

- de la mise en œuvre de la stratégie de communication gouvernementale au sein du Ministère;
- de la conception et de la mise en forme des messages spécifiques du Ministre;
- de la collecte, de l'analyse et de la conservation de la documentation journalistique et audiovisuelle du Ministère;
- de l'exploitation des articles relatifs aux questions concernant le Ministère parus dans la presse nationale ou internationale ;
- de la promotion permanente de l'image de marque du Ministère;
- du protocole et de l'organisation des cérémonies auxquelles participe le Ministre;
- de la réalisation des émissions spécialisées du Ministère dans les médias.
- de l'animation du site internet du Ministère, en liaison avec la Cellule Informatique;

- de l'organisation des conférences de presse et autres actions de communication du Ministre,

(2) Elle comprend, outre le Chef de Cellule, deux (02) Chargés d'Etudes Assistants,

SECTION VI

DE LA CELLULE DE TRADUCTION

ARTICLE 17.- (1) Placée sous l'autorité d'un Chef de Cellule, la Cellule de Traduction est chargée:

- de la traduction courante des documents ;
- du contrôle de qualité de la traduction courante ;
- de la constitution d'une banque de données terminologiques relatives à la prévention, l'assistance et la protection des personnes socialement vulnérables.

(2) Elle comprend, outre le Chef *de* Cellule, quatre (04) chargés d'Etudes Assistants chargés respectivement de la traduction en langue française et de la traduction en langue anglaise,

SECTION VII

DE LA CELLULE INFORMATIQUE

ARTICLE 18- (1) Placée sous l'autorité d'un Chef de Cellule, la Cellule

Informatique est chargée :

- de la conception et de la mise en œuvre du schéma directeur informatique du ministère ;
- du choix des équipements en matière informatique et d'exploitation des systèmes-;
- de la mise en place des banques 'et bases de données relatives aux différents sous-systèmes informatiques du Ministère:
- de la sécurisation, de la disponibilité et de l'intégrité du système informatique du Ministère;
- de la veille technologique en matière informatique ;
- de la promotion des technologies de l'information et de la communication;
- des études de développement, de l'exploitation et de la maintenance des applications et du réseau informatique du Ministère,
- de la promotion de l'e-gouvernement

(2) Elle comprend, outre le chef de Cellule, deux (02) chargés d'Etudes Assistants.

SECTION VIII

DE LA SOUS-DIRECTION DE L'ACCUEIL, DU COURRIER ET DE LIAISON

ARTICLE 19.- (1) Placée sous l'autorité d'un Sous-directeur, la Sous-direction de l'Accueil, du Courrier et de Liaison est chargée de :

- l'accueil, de l'information et de l'orientation des usagers;
- la réception du traitement et de la ventilation du courrier ;
- la reproduction et la notification des actes individuels et de la ventilation des actes réglementaires ainsi que de tous autres documents de services;
- la relance de service pour le traitement des dossiers;
- la promotion et de la vulgarisation de la culture archivistique au sein du Ministère.

(2) Elle comprend:

- le Service de l'Accueil et de l'Orientation;
- le Service du Courrier et de Liaison;
- le Service de la Relance.

ARTICLE 20.- (1) Placé sous l'autorité d'un Chef de Service, le Service de l'Accueil et de l'Orientation est chargé:

- de l'accueil et de l'information des usagers;
- de la réception des dossiers;
- de la réception des requêtes ;
- du contrôle de conformité des dossiers.

(2) Il comprend:

- le Bureau de l'Accueil et de l'information ;
- le Bureau du Contrôle de Conformité

ARTICLE 21.- (1) Placé sous l'autorité d'un Chef de Service, le Service du Courrier et de Liaison est chargé de :

- la ventilation du courrier:
- la reproduction des actes individuels et tous autres documents des services;
- la notification des actes signés ;
- la création des dossiers virtuels.

(2) Il comprend:

- le Bureau du Courrier "Arrivée" ;
- 1 e Bureau du Courrier "Départ" ;
- le Bureau de la Reprographie,

ARTICLE 23.- Placé sous l'autorité d'un Chef de Service, le Service de la Relance est chargé de :

- l'enregistrement des requêtes des usagers;
- la relance automatique des services;
- l'initiation de la relance des autres départements ministériels. .

SECTION IX

DU SERVICE DE LA DOCUMENTATION ET DES ARCHIVES

ARTICLE 24.- (1) Placé sous l'autorité d'un Chef de Service, le Service de la Documentation et des Archives est chargé:

- de la conception et de la mise en œuvre de la politique du Ministère en matière d'organisation des archives ;
- de la collecte et de la diffusion de la documentation écrite, photographique, numérique et audio visuelle en matière d'Affaires Sociales ;
- de la conception et de la mise en place d'un système de classement de la documentation administrative ;
- du classement et de conservation des actes signés;
- de la collecte, de la centralisation, de la conservation et de la diffusion des documents et archives du Ministère;
- de la reproduction et de la diffusion des documents de service,
- des relations avec les Archives Nationales,

(2) Il comprend;

- le Bureau de la Documentation ;
- le Bureau des Archives.

CHAPITRE II

DE LA DIIRECTION DE LA SOLIDARITE NATIONALE ET DU DEVELOPPEMENT SOCIAL

ARTICLE 25.- (1) Placée sous l'autorité d'un Directeur, la Direction de la Solidarité Nationale et du Développement Social est chargée:

- de la promotion et de l'éducation à la solidarité, en liaison avec les Administrations concernées ; -
- de l'élaboration et du suivi de la mise en œuvre de la politique de solidarité nationale en faveur des populations vulnérables, en liaison avec les Administrations concernées :
- de l'élaboration des normes relatives à la création et au fonctionnement des organismes et des initiatives de solidarité nationale en faveur des populations vulnérables, en liaison avec les Administrations concernées;
- du suivi des activités des institutions publiques et privées de promotion de la solidarité nationale et de lutte contre les exclusions sociales et de la définition de leurs normes de création et de fonctionnement;
- de l'instruction des dossiers de demande de création des institutions publiques et privées de promotion de la solidarité nationale et de lutte contre les exclusions sociales;
- de l'élaboration des politiques, de la mise en œuvre et du suivi des programmes d'intégration sociale des déplacés internes, des populations autochtones vulnérables ou en situation de migration, en liaison avec les Administrations et les organismes partenaires au développement:
- de l'élaboration, de la mise en œuvre et du suivi des mesures de prise en charge et d'assistance publique des personnes socialement vulnérables;
- de la participation aux études et collectes des données relatives à la solidarité nationale ;
- de l'élaboration des politiques, de la mise en œuvre et du suivi des programmes de lutte contre l'exclusion sociale ;
- de la facilitation de la réinsertion sociale des catégories marginales à l'instar des personnes concernées par l'usage des stupéfiants;
- de la lutte contre le trafic des personnes, en liaison avec les Administrations concernées :
- de la définition et du suivi des stratégies de développement Social en liaison avec les Administrations concernées.
- du suivi et de l'évaluation de la mise en œuvre des programmes et actions de développement social en liaison avec les Administrations concernées.

(2) Elle comprend:

- la Sous - Direction de l'Assistance Sociale;
- la Sous-direction de la Lutte contre l'Exclusion Sociale :
- la Sous -direction du Développement Social,

SECTION I

DE LA SOUS-DIRECTION DE L'ASSISTANCE SOCIALE 9

ARTICLE 26.- (1) Placée sous l'autorité d'un Sous-directeur, la Sous-direction de l'Assistance Sociale est chargée:

- de l'éducation à la solidarité;
- de l'élaboration et du suivi de la mise en œuvre des programmes de solidarité en faveur des populations vulnérables;
- des relations techniques et partenariales avec les organismes nationaux et internationaux de solidarité ;
- de l'organisation des actions de solidarité en faveur des populations vulnérables
- de la publication annuelle des données relatives à la mise en œuvre de la Solidarité Nationale ;
- de la proposition des mesures multisectorielles de promotion de la Solidarité nationale ;
- de l'élaboration et du suivi de la mise en œuvre des programmes d'éducation sociale des populations;

- de l'élaboration et de la mise en œuvre des mesures visant l'organisation, l'animation et la coordination des activités de prévention, d'éducation et d'assistance sociales dans les Centres Sociaux et les Services d'Action Sociale.

(2) Elle comprend:

- le Service du Suivi de la Solidarité Nationale ;
- le Service de l'Assistance Publique,
- le Service de la Lutte contre la Pauvreté.

ARTICLE 21.- Placé sous l'autorité d'un Chef de Service, le Service du Suivi de la Solidarité Nationale est chargé;

- du suivi de la mise en œuvre des activités de Solidarité Nationale dans tous les secteurs de la vie nationale ;
- du suivi de la mise en œuvre des programmes de filets sociaux en faveur des personnes socialement vulnérables;
- du suivi de la mise en œuvre des programmes d'éducation à la solidarité;
- de la conscientisation et du plaidoyer en faveur de la solidarité vis-à-vis des personnes socialement vulnérables;
- de la liaison avec les Services de l'Action Sociale des départements ministériels et des établissements publics.

ARTICLE 28.- Placé sous l'autorité d'un Chef de Service, le Service de l'Assistance Publique est chargé :

- de l'élaboration et du suivi des normes d'intervention dans les Centres Sociaux et des Services de l'Action Sociale :
- - du suivi de la mise en œuvre des activités de prévention, d'éducation et d'assistance sociales
- de l'instruction des dossiers de demande d'aides et secours et de subventions ;
- de la réception, de la centralisation et de l'orientation des aides et secours et des subventions destinées aux personnes socialement vulnérables;
- de la proposition et de l'évaluation des mesures de suivi des bénéficiaires d'assistance publique ;
- du suivi du transfert des compétences dans le secteur Affaires Sociales;
- de la participation au suivi et à l'évaluation des structures bénéficiaires des appuis de l'Etat.

ARTICLE 29.- Placé sous l'autorité d'un Chef de Service, le Service de la Lutte contre la Pauvreté est chargé: 10

- de la participation au suivi des indicateurs de pauvreté concernant les Personnes Socialement Vulnérables;
- de l'appui à l'élaboration et au suivi des microprojets générateurs de revenus en faveur des personnes socialement vulnérables;
- de la participation aux opérations d'envergure de lutte contre la pauvreté et la précarité;
- de l'organisation et de l'appui aux initiatives locales de solidarité ;
- du développement des capacités de mobilisation et de gestion communautaire des ressources de solidarité.

SECTION II

DE LA SOUS-DIRECTION DE LA LUTTE CONTRE L'EXCLUSION SOCIALE

ARTICLE 30.- (1) Placée sous l'autorité d'un Sous-directeur, la Sous-direction de la Lutte contre l'Exclusion sociale est chargée:

- de la protection des personnes victimes d'abus physiques;
- de la participation aux études et collectes des données relatives à la lutte contre l'exclusion et les fléaux sociaux ;
- de la prévention et de la gestion sociale des sinistres et des catastrophes, en liaison avec les Administrations concernées ;
- de la prévention et du traitement des fléaux sociaux;
- de la prévention, et de la lutte contre le trafic des personnes;
- de la facilitation de la réinsertion sociale des catégories marginales;
- du suivi des programmes d'intégration sociale des déplacés internes, des populations autochtones vulnérables ou en situation de migration;
- de l'organisation de la Journée Internationale des Populations Autochtones et de toute célébration les concernant;
- de l'élaboration et du suivi de la mise en œuvre des normes de prise en charge des personnes concernées par l'usage des stupéfiants,

(2) Elle comprend:

- le Service de la Prévention des Risques et de la lutte contre les Fléaux Sociaux;
- le Service de la Protection Sociale des Populations Autochtones Vulnérables.
- le Service de la Gestion Sociale des Sinistres et des Catastrophes.

ARTICLE 31.- Placé sous l'autorité d'un Chef de Service, le Service de la Prévention des Risques et de la Lutte contre les Fléaux Sociaux est chargé:

- de l'élaboration des programmes de prévention des risques et fléaux sociaux;
- du suivi de la mise en œuvre des programmes d'assistance aux victimes des fléaux sociaux ;
- de l'exploitation des rapports et la proposition des mesures de prévention et de détection des cas de violences, de traite et de trafic des personnes;
- de la mise en œuvre des programmes de sensibilisation et de mobilisation sociale contre les violences, la traite et le trafic des personnes;
- de la centralisation des données sur les risques et fléaux sociaux ;
- de l'élaboration et du suivi de la mise en œuvre des mesures d'accompagnement de réinsertion des personnes concernées par l'usage des stupéfiants et des victimes des violences, de la traite et du trafic ces personnes;
- de l'élaboration d'un rapport annuel sur l'état de la lutte contre les violences, la traite et le trafic des personnes ;
- de l'élaboration et du suivie de la mise en œuvre des programmes d'éducation, de sensibilisation et de lutte contre les abus physiques et la prise des stupéfiants.

ARTICLE 32.- Placé sous l'autorité d'un Chef de Service, le Service de la Protection Sociale des Populations Autochtones Vulnérables est chargé:

- de l'éducation sociale, de la conscientisation et du plaidoyer en faveur des droits des populations autochtones Vulnérables ;
- de la promotion de la citoyenneté et de la participation à la vie publique;
- De la participation à la promotion de la culture des populations autochtones vulnérables ;
- du suivi de la mise en œuvre des standards internationaux en matière d'intégration des Populations Autochtones Vulnérables ;
- De la facilitation de l'accès à la formation professionnelle et de l'initiation aux activités économiques des Populations Autochtones Vulnérables;

- de la recherche des appuis à la mise en œuvre des projets socioéconomiques en faveur des Populations Autochtones Vulnérables;
- du soutien aux initiatives locales et du regroupement économique et social des Populations Autochtones Vulnérables;
- de la préparation technique de la Journée Internationale des Populations Autochtones et de toute autre célébration les concernant;
- du suivi des programmes, projets et organismes d'Intégration socioéconomique des Populations Autochtones vulnérables.

ARTICLE 33.- Placé sous l'autorité d'un Chef de Service, le Service de la Gestion Sociale des Sinistres et des Catastrophes est chargé de :

- la définition des critères d'octroi des aides aux personnes groupes et communautés sinistrés et déplacés internes;
- l'élaboration et du suivi de la mise en application du protocole d'intervention psychosociale d'urgence, en cas de catastrophes;
- la gestion psychosociale des sinistres et de la réinsertion socio-économique des sinistrés, des réfugiés et des déplacés internes;
- l'étude des mesures appropriées, susceptibles d'améliorer les conditions de vie des sinistrés, des réfugiés et des déplacés internes.

SECTION III

DE LA SOUS-DIRECTION DU DEVELOPPEMENT SOCIAL

ARTICLE 34,- (1) Placée sous l'autorité d'un Sous-directeur, la Sous-direction du Développement Social est chargée: -

- de la promotion du développement social, en liaison avec les Administrations concernées ;
- de la détermination et du suivi des indicateurs de vulnérabilité sociale;
- de la contribution du secteur affaires sociales au suivi de l'indice de développement humain;
- de la conception et du suivi des actions sectorielles visant l'inclusion sociale des personnes socialement vulnérables ;
- de la promotion de la responsabilité sociétale des entreprises, en liaison avec les Administrations concernées;
- du réseautage des Œuvres Sociales et autres initiatives privées d'encadrement des personnes socialement vulnérables ;
- de la promotion de l'entrepreneuriat social, en liaison avec les administrations concernées,

(2) Elle comprend:

- le Service de la Promotion du Développement Social ;
- le Service de la Promotion de l'Entrepreneuriat Social

ARTICLE 35.- Placé sous l'autorité d'un Chef de Service, le service de la Promotion du Développement Social est chargée:

- du suivi et de l'évaluation des indicateurs de développement social ;
- de la synthèse des données sur les actions visant le développement social en vue de la production du rapport périodique du Cameroun sur le développement social ;
- du suivi de la contribution du secteur affaires sociales à la mise en œuvre des Objectifs de Développement Durable;
- de la conception et du suivi de la mise en œuvre des actions sectorielles de développement social;
- de la préparation de la participation du Cameroun aux sessions de la Commission du Développement Social des Nations-Unies;

- du suivi et de l'évaluation de la mise en œuvre des résolutions et des recommandations des rencontres sur le développement social.

ARTICLE 36.- Placé sous l'autorité d'un Chef de Service, le Service de la Promotion de l'entrepreneuriat Social est chargé :

- de la conception et du suivi de la mise en œuvre des stratégies de promotion de l'entrepreneuriat social; ,
- de la conception et du suivi des mesures d'encadrement juridique des initiatives sociales privées;
- du suivi de la prise en compte des besoins spécifiques des personnes socialement vulnérables dans les politiques et stratégies sectorielles de développement de l'encadrement et du suivi des réseaux des Œuvres Sociales Privées;
- du suivi de l'action sociale des entreprises;
- de l'élaboration et du suivi du fichier des entrepreneurs sociaux.

CHAPITRE IV

DE LA DIRECTION DE LA PROTECTION SOCIALE

DES PERSONNES HANDICAPEES ET DES PERSONNES AGEES

ARTICLE 37.- (1) Placée sous l'autorité d'un Directeur, la Direction de la Protection Sociale des Personnes Handicapées et des Personnes Agées est chargée :

- de l'élaboration et du suivi de la mise en œuvre de la politique d'insertion et de réinsertion sociale-économique des personnes handicapées;
- des relations techniques avec les organismes nationaux et internationaux de, réhabilitation des personnes handicapées;
- de la participation à l'élaboration et du suivi de la mise en œuvre de la politique du Gouvernement relative à l'éducation inclusive, à la rééducation fonctionnelle, à l'assistance médico-sociale, à l'appareillage et à la formation professionnelle des personnes handicapées ;
- du suivi des activités des institutions publiques et privées d'encadrement des personnes handicapées et de la définition de leurs normes de création et de fonctionnement;
- de l'instruction des dossiers de demande de création des institutions privées d'encadrement des personnes handicapées ;
- de l'élaboration et de la mise en œuvre des normes et standards de promotion et de protection des droits des personnes handicapées ;
- de l'élaboration et suivi des normes de création et de fonctionnement des institutions de protection des personnes handicapées. ;
- de la participation aux études et collectes des données relatives à la protection sociale des personnes handicapées ;
- de l'élaboration et du suivi de la mise en œuvre de la politique de protection et de promotion des personnes âgées;
- de l'éducation sociale en vue de la protection sociale des personnes âgées;
- de la mise en œuvre et du suivi des mesures, d'assistance en faveur des personnes âgées;
- de l'élaboration et du suivi de la mise en œuvre des programmes et des projets en faveur des personnes âgées;
- de l'organisation' du suivi des institutions de protection ces personnes âgées;
- du suivi de la mise en œuvre des instruments juridiques nationaux et internationaux de protection des personnes âgées;
- de la promotion et du suivi des activités de recherche sur le vieillissement.

(2) Elle comprend:

- la Sous-direction de la Réadaptation des Personnes Handicapées
- la Sous-direction de la Réinsertion Socio-économique des Personnes Handicapées,

- la Sous-direction de la Protection des Personnes Agées,

SECTION I

DE LA SOUS-DIRECTION DE LA READAPTATION DES PERSONNES HANDICAPEES

ARTICLE 38.- (1) Placée sous l'autorité d'un Sous-directeur, la Sous-direction de la Réadaptation des Personnes Handicapées est chargée:

- de l'éducation sociale en vue de la réadaptation des personnes handicapées;
 - de la conception des normes relatives à la création et au fonctionnement des institutions publiques et privées de promotion des personnes handicapées ;
 - de la coordination des actions menées en direction des personnes handicapées;
 - de l'élaboration et du suivi de la mise en œuvre des programmes de protection spéciale des personnes handicapées:
 - de l'élaboration et du suivi de mise en œuvre des normes d'encadrement des personnes handicapées ;
 - de la vulgarisation des droits des personnes handicapées;
 - de l'organisation de la Journée internationale des Personnes Handicapées et de toute autre célébration les concernant ;
 - du suivi de la mise en œuvre des cadres de partenariat en matière de réadaptation des personnes handicapées.
- (2) Elle comprend:
- le Service de la Prévention; du Dépistage du Handicap et de la Rééducation Fonctionnelle;
 - le Service de la Promotion de l'Education Inclusive;
 - le Service de la Protection et de la Promotion des Droits des Personnes Handicapées.

ARTICLE 39.- Placé sous l'autorité d'un Chef de Service, le Service de la Prévention, du Dépistage du Handicap et de la Rééducation Fonctionnelle est chargé:

- des mesures de dépistage précoce du handicap,
- de l'organisation des campagnes de sensibilisation et d'éducation des populations aux problèmes des personnes handicapées;
- de la mise en œuvre des mesures relatives à l'assistance médicale, à la rééducation fonctionnelle et aux appareillages;
- des aides techniques;
- du suivi et du contrôle des structures publiques et privées d'éducation fonctionnelle.

ARTICLE 40.- Placé sous l'autorité d'un Chef de Service. Le Service de la Promotion de l'Education Inclusive est chargé:

- du suivi de la mise en œuvre des programmes et des projets d'éducation inclusive;
- du suivi de la mise en œuvre des programmes et des projets d'éducation spéciale ;
- du contrôle technique et pédagogique des institutions publiques et privées d'éducation spéciale;
- du suivi de l'accompagnement des jeunes handicapés placés en milieu scolaire ordinaire ;
- de la mise en place des institutions d'éducation spéciale;
- du suivi de la formation des enseignants spécialisés;
- de l'organisation des activités d'éducation physique et sportive et des loisirs pour les personnes handicapées.

ARTICLE 41.- Placé sous l'autorité d'un Chef de Service le Service de la Protection et de la Promotion des Droits des Personnes Handicapées est chargé:

- des activités de mobilisation sociale et de l'éducation aux droits des personnes handicapées; -
- de la préparation technique de la Journée Internationale des Personnes Handicapées et de toute autre célébration les concernant;
- du suivi de la mise en œuvre des instruments nationaux et internationaux relatifs à la promotion des personnes handicapées ;
- de l'élaboration des stratégies et des programmes de protection spéciale des personnes handicapées.

SECTION II

DE LA SOUS-DIRECTION DE LA REINSERTION SOCIO-ECONOMIQUE DES PERSONNES HANDICAPEES

ARTICLE 42.- (1) Placée sous l'autorité d'un Sous-directeur la Sous - Direction de la Réinsertion Socio-économique des Personnes Handicapées est chargée,

- de l'organisation et du suivi de la mise en œuvre des programmes d'assistance aux personnes handicapées ;
- de l'organisation et du suivi de la réinsertion socio-économique des personnes handicapées;
- de l'élaboration et du suivi de la mise en oeuvre des programmes de protection spéciale des personnes handicapées;
- du suivi de la mise en oeuvre des cadres de partenariat en matière de réinsertion socioéconomique des personnes handicapées.

(2) Elle comprend:

- le Service de l'Appui à la Réinsertion sociale-économique ;
- le Service de l'Agrément et du Contrôle des Institutions d'Encadrement des Personnes Handicapées,

ARTICLE 43.- Placé sous l'autorité d'un Chef de Service, le Service de l'Appui à la Réinsertion Socio-économique des personnes handicapées est chargé:

- de la mise en œuvre des mesurés de réinsertion socle-économique ;
- du suivi de la formation professionnelle;
- du suivi de la mise en œuvre des normes de placement professionnel et de l'aide à l'installation socio-économique :
- de la promotion de la réadaptation des postes de travail ;
- de la dynamisation et du suivi des associations et organisations œuvrant en faveur des personnes handicapées,

ARTICLE 44.- Placé sous J'autorité d'un Chef de Service, le Service de l'Agrément et du Contrôle des Institutions d'Encadrement des Personnes Handicapées est chargé:

- du Suivi des activités des institutions d'Encadrement des Personnes Handicapées:
- de l'instruction des dossiers de demande de création des Institutions privées d'encadrement des personnes handicapées ~
- de l'appui technique aux organismes d'encadrement des personnes handicapées :
- de la préparation et du suivi des conseils de direction et d'établissement des institutions d'encadrement des personnes handicapées.

SECTION III

DE LA SOUS-DIRECTION DE LA PROTECTION DES PERSONNES AGEES

AIRTICLE 45.- (1) Placée sous l'autorité d'un Sous-directeur, la Sous-direction de la Protection des Personnes Agées est chargée:

- de l'élaboration, de la mise en œuvre et du suivi des programmes de protection spéciale et de valorisation des savoirs faire des personnes âgées, en liaison avec les Administrations concernées;
- du contrôle des normes sociales établies en matière de protection des personnes âgées;
- de l'organisation et du suivi des initiatives en faveur des personnes âgées;

- de l'élaboration et de la promotion des programmes de reconversion des personnes âgées ;
- de la liaison avec les organismes de sécurité et de prévoyance sociale;
- du suivi des institutions publiques et privées de protection des personnes âgées;
- de l'élaboration et du suivi de la mise œuvre des programmes de promotion des personnes âgées ;
- du suivi de la mise en œuvre des instruments juridiques nationaux et internationaux de protection des personnes âgées ;
- de l'organisation de la Journée Internationale des Personnes Agées et de toute autre célébration les concernant ;
- de la vulgarisation des droits des personnes âgées.

(2) Elle comprend:

- le Service de la Protection Spéciale et de l'Appui à la Reconversion des Personnes Agées ;
- le Service de la Protection et de la Promotion des Droits des Personnes âgées,

ARTICLE 46.- Placé sous l'autorité d'un Chef de Service, de Service de la Protection Spéciale et de l'Appui à la Reconversion des Personnes Agées est chargé:

- de l'évaluation des besoins de protection spéciale des personnes âgées;
- de l'appui technique aux initiatives d'encadrement des personnes âgées;
- de l'élaboration et du suivi de la mise en œuvre des programmes de mobilisation communautaire en faveur des personnes âgées :
- de la prévention des abus sur les personnes âgées;
- de l'animation et de la dynamisation des associations des personnes âgées;
- de l'élaboration et du suivi de la mise en œuvre des programmes de reconversion des personnes âgées ;
- de la mise en place et de la gestion du fichier des compétences des personnes âgées. ;
- du suivi des activités du Comité National sur le Vieillessement;
- de l'appui technique à la reconversion des personnes âgées;
- de l'exécution des projets de réinsertion socioéconomique des personnes âgées.

ARTICLE 47 :- Placé sous l'autorité d'un Chef de Service, le Service de la Protection et de la promotion des Droits des Personnes Agées est chargé:

- de l'élaboration et du suivi de l'application des normes relatives à la promotion des droits des personnes âgées ;
- de la promotion et de la vulgarisation des savoirs faire des personnes âgées
- du suivi des activités des maisons des âges;
- de la promotion du dialogue intergénérationnel;
- du suivi des activités de recherche se rapportant au vieillissement;
- de la promotion de la santé et du bien être des personnes âgées ;
- du suivi des activités de mobilisation Sociale et d'éducation aux droits des personnes âgées ;
- de la préparation technique de la journée Internationale des Personnes Agées et de toute autre célébration les concernant ;
- du suivi des activités de promotion d'un environnement protecteur pour les personnes âgées.

CHAPITRE VI

DE: LA DIRECTION DE LA PROTECTION SOCIALE DE L'ENFANCE

ARTICLE 48.- (1) Placée sous l'autorité d'un Directeur, la Direction de la Protection Sociale de l'Enfance est chargée :

- de l'élaboration, de la mise en œuvre et du suivi des politiques et des programmes de protection de l'enfant, en liaison avec les Administrations concernées ;

- de la protection spéciale de l'enfant vulnérable ;
- de la coordination et du suivi de la mise en œuvre des activités de protection sociale de l'enfant;
- de la participation à l'élaboration, à la mise en œuvre et au suivi de la politique et des programmes d'encadrement de la petite enfance;
- de la tutelle technique des organismes de protection et d'encadrement de l'enfant'
- de l'élaboration des stratégies et programmes de réadaptation sociale et de sauvegarde de l'enfant ;
- de la participation aux études et collectes des données relatives à la protection sociale de l'enfance.
- (2) Elle comprend:
 - la Sous-direction de la Sauvegarde de l'Enfant;
 - la Sous-direction de la Réadaptation Sociale de l'Enfant,

SECTION I

DE LA SOUS-DIRECTION

DE LA SAUVEGARDE DE L'ENFANT

ARTICLE 49.- (1) Placée sous l'autorité d'un Sous-directeur, la Sous-direction de la Sauvegarde de l'Enfant est chargée

- de l'élaboration des normes d'encadrement, de l'enfance en détresse et de l'enfance victime de maltraitance, d'abus et d'exploitations diverses,
- de la mise en œuvre et du suivi des normes d'encadrement et de protection de la petite enfance :
- du suivi de la mise en œuvre des normes, internationales relatives à la coopération let à la protection des enfants en matière d'adoption internationale;
- du contrôle des normes établies en matière de protection sociale de l'enfance;
- du suivi de la mise en œuvre des instruments juridiques internationaux relatifs à la protection sociale de l'enfance ;
- de l'élaboration des rapports du Cameroun sur la mise en œuvre des instruments juridiques nationaux et internationaux relatifs à l'enfant;
- des relations techniques avec les organisations nationales et internationales intervenant en faveur de l'enfant ;
- de la préparation technique de la participation du Cameroun aux instances et rencontres internationales, régionales et sous-régionales concernant l'enfant;
- de la préparation technique des sessions et du Suivi des résolutions de la Commission Nationale de l'Enfance ;
- de l'instruction des dossiers de demande de création des institutions privées de sauvegarde de l'enfant ;
- de l'élaboration et du suivi de la mise en œuvre des programmes d'accompagnement des parents et des communautés dans l'encadrement éducatif des enfants en Liaison avec les Administrations concernées;
- de l'élaboration des stratégies et des programmes de protection spéciale des enfants en situation difficile.

(2) Elle comprend:

- le Service de la Protection Spéciale de l'Enfant;
- le Service d'Appui aux Initiatives en Faveur de l'Enfant.

ARTICLE 50.- Placé sous l'autorité d'un Chef de Service, le Service de la Protection Spéciale de l'Enfant est chargé:

- de l'élaboration et du suivi de l'exécution, des programmes de prévention et lutte contre le trafic des enfants, la violence et l'exploitation sexuelle et économique des enfants,
- de l'élaboration des outils de prévention et de protection contre la maltraitance infantile;

- de l'instruction des dossiers de placement institutionnel ou familial provisoire des enfants orphelins, pupilles de la Nation, abandonnés ou maltraités;
- du suivi des enfants placés en garde provisoire dans les institutions publiques et privées agréées;
- du suivi des activités de prévention et de protection contre la maltraitance infantile.

ARTICLE 51.- Placé sous l'autorité d'un Chef de Service, le Service d'Appui aux initiatives en faveur de l'Enfant est chargé :

- de la participation à l'élaboration et au suivi de l'exécution des programmes d'accompagnement des parents, dans l'encadrement éducatif des enfants aux différents stades de leur développement;
- du développement et de l'accompagnement des réseaux et mécanismes communautaires de protection de l'enfant ;
- de l'identification et de la mise en œuvre des stratégies de mobilisation des ressources pour le soutien aux parents et institutions communautaires dans la prise en charge des enfants;
- de la mise en réseau des associations et structures d'encadrement de l'enfant ;
- de l'éducation sociale en matière de protection sociale de l'enfant.

SECTION II

DE LA SOUS-DIRECTION DE LA READAPTATION SOCIALE DE L'ENFANT

ARTICLE 52.- (1) Placée sous l'autorité d'un Sous - Directeur, la Sous - Direction de la Réadaptation Sociale de l'Enfant est chargée:

- de l'élaboration et du suivi de la mise en œuvre des normes de placement et de rééducation des mineurs en danger moral et/ou délinquants;
- de la mise en œuvre et du suivi des politiques et programmes de prévention et de traitement de l'inadaptation des mineurs dans leur milieu de vie;
- de l'élaboration et du suivi de la mise en œuvre des normes de création et de fonctionnement des institutions de réadaptation sociale de l'enfant
- de l'instruction des dossiers de demande de création des institutions privées de réadaptation sociale de l'enfant;
- du suivi de la tenue des conseils de direction et d'établissements des institutions publiques de réadaptation sociale de l'enfant.

(2) Elle comprend:

- le Service de la Liberté Surveillée et de l'Education en Milieu Ouvert ;
- le Service de la Rééducation en Internat,

ARTICLE 53.- Placé sous l'autorité d'un Chef de Service, le Service de la Liberté Surveillée et de l'Education en Milieu Ouvert est chargé:

- du suivi de la mise en œuvre des programmes de placement familial des mineurs en danger moral;
- de la conception et du suivi de la mise en œuvre des programmes d'éducation en milieu ouvert :
- du contrôle de l'application des mesures de liberté surveillée ;
- du suivi des activités des services intervenant dans la chaîne de la justice juvénile ;
- du suivi de l'application des textes législatifs et réglementaires en faveur des mineurs en danger moral ou inadapés sociaux:
- de l'amélioration des conditions de vie des mineurs prévenus ou détenus;
- du suivi des institutions publiques et privées d'éducation en milieu ouvert,

ARTICLE 54.- Placé sous l'autorité d'un Chef de Service, le Service de la Rééducation en Internat est chargé:

- de la mise en œuvre et du suivi des programmes de placement institutionnel des mineurs délinquants ou en danger moral;
- du suivi de la mise en œuvre des programmes de traitement des mineurs en
 - internat ;
- de la supervision et du contrôle de l'exécution des programmes de traitement de la délinquance et de l'inadaptation juvénile dans les structures publiques et privées compétentes;
- du suivi de l'application des textes législatifs et réglementaires sur la rééducation en internat.

CHAPITRE VII

DE LA BRIGADE DE CONTROLE

DE LA CONFORMITE SOCIALE DES PROJETS

ARTICLE 55.(1) Placée sous l'autorité d'un Chef de Brigade, la Brigade de Contrôle de la Conformité Sociale des Projets est chargée:

- de l'élaboration et du suivi de la mise en œuvre du cadre référentiel de gestion de la dimension sociale des projets ;
- de l'élaboration et du suivi des indicateurs de l'évaluation sociale préalable et des études d'impact social ;
- du suivi-évaluation des plans d'accompagnement social et économique des grands projets structurants;
- du suivi et de l'évaluation des plans d'accompagnement social et économique des populations riveraines;
- du suivi de la mise en œuvre et de l'évaluation des plans de protection des populations autochtones vulnérables affectées par les projets;
- du suivi de l'application de la réglementation nationale et des normes internationales en vigueur en matière de gestion des impacts sociaux des projets;
- du contrôle du respect des clauses sociales des cahiers des charges. par les promoteurs et maîtres d'ouvrage des projets.

(2) Elle comprend, outre le Chef de Brigade Nationale, deux (02) Contrôleurs Nationaux et six (06) Contrôleurs Nationaux Adjointes.

CHAPITRE VIII

DE LA DIRECTION DES AFFAIRES GENERALES

ARTICLE 56.- (1) Placée sous l'autorité d'un Directeur, la Direction des Affaires Générales est chargée :

- de la mise en œuvre de la stratégie de gestion des ressources humaines du Ministère;
- de l'application de la politique du Gouvernement en matière de formation des personnels en service au ministère;
- de la coordination de l'élaboration du plan de formation pour les personnels du Ministère;
- de la gestion des postes de travail du Ministère;
- de la gestion prévisionnelle des effectifs, en liaison avec le Ministère chargé de la fonction publique ;
- du suivi de l'amélioration des conditions de travail des personnels du Ministère;
- de la préparation des actes administratifs de gestion des personnels du Ministère;
- de la mise à jour du fichier des personnels du Ministère;
- du suivi de l'exploitation des applications informatiques de gestion intégrée des personnels de l'Etat et de la solde du Ministère;
- de la préparation des mesures d'affectation des personnels, au sein du Ministère;
- de l'instruction des dossiers disciplinaires des personnels du Ministère
- de l'application des textes législatifs et réglementaires relatifs aux dépenses

- de personnel du Ministère;
- de la préparation des éléments de la solde et accessoires de solde des personnels en service au Ministère;
- de la saisie et de la validation solde de la prise en charge des actes de recrutement, de promotion, de nomination d'avancement de cadre et de grade;
- de la saisie et de la validation solde des indemnités et primes diverses;
- de la saisie et de la validation solde des prestations familiales ;
- de la mise à jour du fichier solde :
- de l'élaboration et de la liquidation des actes de concession des droits à pension et rentes viagères après visa des services compétents;
- de l'élaboration et de la liquidation des actes concédants les rentes d'accidents de travail et des, maladies professionnelles;
- de l'élaboration et de l'exécution du budget du Ministère;
- de la gestion et de la maintenance des biens meubles et immeubles du Ministère,

(2) Elle comprend:

- la Cellule de Gestion du Projet SIGIPES ;
- la Sous-direction du Personnel, de la Solde et des Pensions ;
- la Sous-direction du Budget, du Matériel et de la Maintenance

SECTION I

- DE LA CELLULE DE GESTION DU PROJET SIGIPES

ARTICLE 57.- (1) Placée sous l'autorité d'un Chef de Cellule, la Cellule de Gestion du Projet SIGIPES est chargée:

- de la centralisation et de la mise à jour permanente des fichiers électroniques du personnel et de la solde;
- de l'édition des documents de la solde;
- de l'exploitation et de la maintenance des applications informatiques de la Sous-direction du Personnel, de la Solde et des Pensions.

(2) Elle comprend, outre le chef de Cellule, deux (02) Chargés d'Etudes assistants.

SECTION II

DE LA SOUS-DIRECTION DU PERSONNEL, DE LA SOLDE ET DES PENSIONS

-ARTICLE 58.- (1) Placée sous l'autorité d'un Sous-directeur, la Sous-direction du Personnel, de la Solde et des Pensions est chargée:

- de la centralisation et de la mise à jour permanente des fichiers physiques du personnel et de la solde du Ministère;
- de la préparation des mesures d'affectation des personnels au sein du Ministère, conformément au cadre organique;
- du suivi de la carrière des personnels;
- de l'élaboration du plan sectoriel de formation des personnels du Ministère ;
- de la préparation des actes de gestion du personnel;
- de l'instruction des dossiers disciplinaires du personnel;
- de la préparation des dossiers disciplinaires du personnel;
- de l'assistance sociale au personnel et de l'appui à la vie associative et culturelle;
- de l'exploitation des applications informatiques de gestion intégrée du personnel de l'Etat et de la solde;
- de la gestion des pensions;
- de la préparation des éléments de solde et accessoires de solde;
- de la saisie et de la validation solde de la prise en charge des actes de recrutement, de promotion, de nomination, d'avancement de cadre et de grade;

- de la saisie et de la validation solde des indemnités et primes diverses ;
- de la saisie et de la validation solde des prestations familiales ;
- de la mise à jour du fichier solde ;
- de l'élaboration et de la liquidation des actes de concession des droits à pension et rentes viagères après visa des services compétents;
- de l'élaboration et de la liquidation des actes concédants les rentes d'accidents de travail et des maladies professionnelles,

(2) Elle comprend:

- le Service du Personnel;
- le Service de la Solde et des Pensions;
- le Service de l'Action Sociale,
- ARTICLE 59.- (1) Placé sous l'autorité d'un chef de service, le Service du Personnel, est chargé de :
 - la préparation des actes relatifs à la gestion des personnels du Ministère;
 - la gestion des postes de travail du Ministère ;
 - l'évaluation des besoins et de la programmation des activités de formation et de perfectionnement ;
 - l'instruction des dossiers disciplinaires, des personnels du Ministère;
 - la mise à jour du fichier des personnels du Ministère;
 - l'amélioration des conditions de travail des personnels du Ministère;
 - l'information du personnel sur les procédures relatives à leur position administrative.

(2) Il comprend:

- le Bureau du Fichier;
- le Bureau du Personnel Fonctionnaire ;
- le Bureau du Personnel Non Fonctionnaire ;
- le Bureau de la Gestion Prévisionnelle;
- le Bureau de la Formation et des Stages ;

ARTICLE 60.- (1) Placé sous l'autorité d'un chef de service, le Service de la Solde et des Pensions est chargé :

- de la préparation de la solde et des actes de paiement du personnel du Ministère;
- du traitement des dossiers des prestations familiales;
- de la préparation des actes relatifs aux accessoires de solde du traitement financier des dossiers de maladies et de risques professionnels;
- de la préparation des actes relatifs aux pensions;
- de la documentation et des archives relatives à la solde;
- de la saisie et de la validation solde de la prise en charge des actes de recrutement, de promotion, de nomination, d'avancement de cadre et de grade ;
- de la saisie et de la validation solde des indemnités et primes diverses;
- de la saisie et de la validation solde des prestations familiales ;
- de la mise à jour du fichier solde ;
- de l'élaboration et de la liquidation des actes de concession des droits à pension et rentes viagères après visa des services compétents;
- de l'élaboration et de la liquidation des actes concédants les rentes d'accidents de travail et des maladies professionnelles ;
- des réclamations relatives à la solde, en liaison avec les services compétents du Ministère chargé des finances ;
- de l'établissement des listings de pension du Ministère.

(2) Il comprend :

- le Bureau de la Solde et des Prestations Diverses ;
- le Bureau des Requêtes et de la Relance.

- ARTICLE 61.- Placé sous l'autorité d'un Chef de service, le Service de l'Action Sociale est chargé :
- de l'information du personnel sur les procédures d'assistance relatives aux maladies et aux accidents professionnels et de prise en charge médicale, en liaison avec les Ministères chargés des finances et de la santé;
- du suivi de l'amélioration des conditions de travail dans les services;
- de l'appui à la vie associative et culturelle des personnels internes.

SECTION III

DE LA SOUS-DIIRECTION DU BUDGET DU MATERIEL ET DE LA MAINTENANCE

ARTICLE 62.- (1) Placée sous l'autorité d'un Sous-directeur, la Sous-direction du Budget, du Matériel et de la Maintenance est chargée de :

- l'élaboration et du suivi de l'exécution du budget du Ministère;
- la gestion et de la maintenance de l'ensemble des biens meubles et immeubles du Ministère;
- la préparation des Dossiers d'Appel d'Offres et du suivi de l'exécution des Marchés Publics au sein du Ministère ;

(2) Elle comprend :

- le Service du Budget et du Matériel;
- le Service des Marchés Publics;
- le Service de la Maintenance,

ARTICLE 63.- (1) Placé sous l'autorité d'un Chef de Service, le Service du Budget et du Matériel est chargé :

- de la synthèse et de la consolidation du budget de fonctionnement;
- du suivi de l'exécution des engagements financiers des Services centraux ;
- de la préparation et du suivi de l'exécution du budget d'investissement;
- du conseil et de l'assistance en matière d'acquisition du matériel.

(2) Il comprend :

- le Bureau du Budget;
- le Bureau du Matériel.

ARTICLE 64.- (1) Placé sous l'autorité d'un Chef de Service, le Service des Marchés Publics est chargé:

- de la préparation des Dossiers d'Appel d'Offres ou de Consultation ;
- du respect et du suivi des procédures de passation et de contrôle de l'exécution des marchés publics, en liaison avec le Ministère en charge des marchés publics;
- de la tenue du fichier et des statistiques sur les marchés publics du Ministère,
- du suivi des contentieux en matière des marchés publics,
- de la conservation des documents des marchés publics du Ministère;
- de la transmission de tous les documents relatifs à la commande publique au Ministère en charge des marchés publics.

(2) Il comprend:

- le Bureau des Appels d'Offres;
- le Bureau du Suivi et du Contrôle de l'Exécution des Marchés,

ARTICLE 65.- (1) Placé sous l'autorité d'un Chef de Service, le Service de la Maintenance est chargé de :

- l'entretien des bâtiments;
- la maintenance du matériel ;
- la propreté des locaux et de leurs abords,

(2) Il comprend:

- le Bureau de la Maintenance;
- le Bureau de la Propreté.

TITRE VI

DES SERVICES DECONCENTRES

ARTICLE 66. - Les Services Déconcentrés du Ministère des Affaires Sociales comprennent :

- les Délégations Régionales des Affaires Sociales ;
- les Délégations Départementales des Affaires Sociales.

CHAPITRE 1

DE LA DELEGATION REGIONALE DES AFFAIRES SOCIALES.

ARTICLE 67.- (1) Placée sous l'autorité d'un Délégué Régional, la Délégation Régionale des Affaires Sociales est chargée:

- de l'approbation, du suivi et de l'évaluation des programmes d'action des Délégués Départementaux ;
- de la coordination, du suivi et du contrôle de l'exécution des programmes d'intervention des institutions spécialisées de la Région;
- de la production des données statistiques relatives aux populations cibles;
- de l'élaboration des projets, des programmes d'action et du budget de la Délégation Régionale, ainsi que de la mise en œuvre des opérations retenues ;
- de la gestion des ressources humaines, matérielles et financières;
- de la promotion de la solidarité nationale ;
- du suivi de la lutte contre les exclusions sociales ;
- de la protection de l'enfance :
- de l'exécution des programmes de lutte contre la pauvreté initiée par le Ministère :
- du suivi des personnes handicapées et des personnes âgées;
- du suivi des projets exécutés dans la Région en matière sociale ;
- de la coordination, du suivi et du contrôle au niveau de la Région des institutions publiques et privées chargées de la protection des populations cibles du Ministère des Affaires Sociales, ainsi que des Organisations Non Gouvernementales intervenant dans son domaine de compétence ;
- de la coordination, du suivi et de l'évaluation du partenariat.

(2) Elle comprend:

- la Brigade Régionale de Contrôle de l'Action sociale ;
- le Service de la Promotion des Droits des Personnes Handicapées et des Personnes Agées ;
- le Service de la Solidarité Nationale et de Lutte contre les Fléaux Sociaux ;
- le Service de la Protection Sociale de l'Enfance ;
- le Service des Statistiques, du Partenariat de la Documentation et des Archives ;
- le Service des Affaires Générales.

ARTICLE 68.- (1) Placée sous l'autorité d'un Chef de Brigade, la Brigade Régionale de Contrôle de l'Action Sociale est chargée:

- du contrôle des Institutions publiques et privées s'occupant des cibles du Ministère dans sa zone de compétence;
- des inspections et du contrôle de la conformité sociale, des projets et de la proposition des mesures de transaction et d'arbitrage;
- du suivi de l'application des sanctions.

(2) Elle comprend, outre le Chef de Brigade, quatre (4) Contrôleurs pour les Régions du Centre et du littoral et trois (3) contrôleurs pour les autres Régions.

(3) Dans l'accomplissement de leurs missions, les Chefs de Brigade et les Contrôleurs peuvent:

- demander des informations, explications ou documents aux responsables des institutions et établissements contrôlés qui sont tenus de répondre dans les délais impartis;

- requérir la force publique, en cas de nécessité, après avis du Délégué Régional, conformément à la loi en vue de prêter main forte ou de constater une violation flagrante des droits des personnes socialement vulnérables.

(4) Chaque mission de contrôle donne lieu à la rédaction d'un rapport adressé au Délégué Régional.

(5) Le Délégué Régional adresse une copie du rapport de contrôle au Gouverneur et au Ministre,

ARTICLE 69.- (1) Placé sous l'autorité d'un Chef de Service, le Service de la Promotion des Droits des Personnes Handicapées et des Personnes Agées est chargé:

- du contrôle technique et du suivi de l'exécution des programmes de promotion des droits sociaux, de la réadaptation sociale, d'assistance, d'insertion et de réinsertion socio-économique des personnes handicapées et des personnes âgées;
- du contrôle technique et du suivi des institutions sociales publiques et privées, des associations et des organisations non gouvernementales de protection de réadaptation, de rééducation, d'insertion et de réinsertion sociales.

(2) Il comprend :

- le Bureau du Suivi des Programmes,
- le Bureau du Suivi des Institutions Sociales.

ARTICLE 70.- (1) Placé sous l'autorité d'un Chef de Service, le Service de la Solidarité Nationale et de Lutte contre les Fléaux Sociaux est chargé:

- du contrôle technique et du suivi de la mise en œuvre des programmes de lutte contre les exclusions sociales et de développement des mécanismes de solidarité en faveur des personnes socialement vulnérables ou en situation de migration;
- du suivi de la lutte contre les fléaux sociaux ;
- du développement des organismes communautaires et locaux de solidarité ;
- du contrôle technique et du suivi des organismes publics et privés d'intégration sociale des populations autochtones vulnérables, de lutte contre les fléaux sociaux et de promotion de la solidarité nationale;
- du suivi de la dimension sociale des grands projets;
- du suivi de la mise en œuvre de la stratégie de promotion de l'entrepreneuriat social ;
- du suivi des programmes de lutte contre la pauvreté des populations cibles du Ministère.

(2) Il comprend :

- le Bureau de la lutte contre les Inadaptations Sociales ;
- le Bureau de la Réinsertion et de l'intégration Socio-économique ;
- le Bureau du Suivi des Sinistrés et des Populations Autochtones Vulnérables.

ARTICLE 71.- (1) Placé sous l'autorité d'un Chef de Service, le Service de la Protection de l'Enfance est chargé du :

- suivi de la mise en œuvre des politiques et programmes de protection de l'enfant;
- contrôle technique et du suivi de l'exécution des programmes de protection spéciale, de rééducation et d'éducation en milieu ouvert,
- suivi des organismes publics et privés en charge des problèmes relatifs à l'enfant
- contrôle technique et du suivi de l'exécution des programmes de rééducation en internat.

(2) Il comprend:

- le Bureau de l'Encadrement de la Petite Enfance ;
- le Bureau de la Lutte contre la Délinquance Juvénile et l'Inadaptation Sociale;
- le Bureau du Suivi des Institutions d'Encadrement de l'Enfance,

ARTICLE 72.- (1) Placé sous l'autorité d'un Chef de Service, le Service des Statistiques, du Partenariat, de la Documentation et des Archives est chargé:

- de la collecte, du traitement, de la synthèse et de la diffusion des données statistiques relatives aux populations cibles;
- de la participation à la recherche sociale appliquée;
- du suivi du partenariat;
- de la collecte et de l'exploitation de la documentation technique ;
- de la conservation et du classement des archives.

(2) Il comprend: '

- le Bureau des Statistiques ;
- le Bureau des Archives et de la Documentation ;
- le Bureau du Suivi du Partenariat.

ARTICLE 73.- (1) Placé sous l'autorité d'un Chef de Service, le Service des Affaires Générales est chargé:

- de la gestion du personnel;
- du suivi de l'exécution du budget ;
- du suivi de l'entretien des bâtiments;
- du suivi et de la maintenance du matériel et des équipements;
- de la gestion du courrier.

(2) Il comprend:

- le Bureau des Affaires Communes;
- le Bureau du Courrier.

CHAPITRE II

DE LA DELEGATION DEPARTEMENTALE DES AFFAIRES SOCIALES

ARTICLE 74.- (1) Placée sous l'autorité d'un Délégué Départemental, la Délégation Départementale des Affaires Sociales est chargée:

- de l'approbation du suivi et du contrôle technique des activités des Unités Techniques Opérationnelles;
- du suivi et du contrôle technique des activités des institutions privées, ainsi que des associations et des Organisations Non Gouvernementales de protection et d'encadrement social des cibles ;
- de la production, du traitement et de la centralisation des données statistiques relatives aux populations cibles;
- de l'appui au développement let de la mise en œuvre des programmes et projets élaborés au niveau du Ministère;
- du suivi de la mise en œuvre de la décentralisation, en liaison avec les structures compétentes.

(2) Elle comprend:

- le Bureau de la Protection Sociale;
- le Bureau de l'Assistance Sociale;
- le Bureau des Affaires Communes et des Statistiques Sociales.

TITRE VII

DIES UNITES TECHNIQUES OPERATIONNELLES

ARTICLE 75.- (1) Les Unités Techniques Opérationnelles sont chargées d'offrir aux populations cibles les services sociaux courants ou spécialisés selon les cas,

(2) Elles comprennent:

- les Centres Sociaux:

- les Services de l'Action Sociale auprès des établissements scolaires et universitaires, des hôpitaux, des juridictions, des commissariats de police et des brigades de gendarmerie des établissements pénitentiaires, des populations autochtones vulnérables.

(3) D'autres Services de l'Action Sociale peuvent être créés en tant que de besoin.

CHAPITRE I

DU CENTRE SOCIAL

ARTICLE 76.- (1) Placé sous l'autorité d'un Chef de Centre, le Centre Social est chargé de fournir, dans une aire géographique donnée, des services sociaux courants ou spécialisés aux individus, aux groupes et aux collectivités dans le but d'améliorer leur fonctionnement social.

A ce titre, il est responsable:

- de la protection spéciale de l'enfance et de la petite enfance, en liaison avec le Ministère chargé de la protection de la famille;
- de la promotion des droits et de la réinsertion socio-économique des personnes handicapées;
- de la protection des personnes âgées;
- de la lutte contre l'exclusion sociale et la marginalisation ;
- de la mise en œuvre des mesures d'éducation spéciale et de la formation professionnelle des personnes handicapées ;
- de l'accompagnement technique des Collectivités Territoriales Décentralisées dans l'octroi des aides et secours aux indigents et nécessiteux ;
- de l'organisation de l'action communautaire d'appui aux initiatives locales de solidarité ;
- du relevé statistique du traitement offert aux populations cibles.

(2) Il comprend:

- la Section de Promotion des Droits des Personnes Handicapées et des Personnes Agées ;
- la section de la Lutte Contre l'Exclusion Sociale et la Marginalité;
- la Section de la Protection de l'Enfance ;
- la Section de l'Action Communautaire et d'Appui aux Initiatives Locales de Solidarité ;
- la Section des Affaires Générales et des Statistiques.

CHAPITRE II

DU SERVICE DE L'ACTION SOCIALE

ARTICLE 77.- Placé sous l'autorité d'un Chef de Service, le Service de l'Action Sociale auprès des Etablissements Scolaires et Universitaires est chargé de la prévention et du traitement de l'inadaptation en milieu scolaire et universitaire.

- A ce titre, il est responsable:

- de la prévention de l'inadaptation sociale en milieu scolaire et universitaire ;
- de la participation à la lutte contre l'absentéisme en milieu scolaire et universitaire ;
- de la lutte contre la toxicomanie en milieu scolaire et universitaire;
- de la lutte contre les comportements déviants et les autres fléaux sociaux ;
- de la participation à la lutte contre le SIDA et la violence en milieu scolaire et universitaire;
- de la participation à la lutte contre les échecs et les redoublements ;
- du plaidoyer en faveur des étudiants et des élèves ayant des problèmes spécifiques,

ARTICLE 78.- Placé sous l'autorité d'un Chef de Service, le Service de l'Action Sociale auprès des Hôpitaux est chargé de la prise en charge psychosociale des malades, en liaison avec l'administration de l'hôpital.

- A ce titre il assure :

- l'accueil et la référence sociale;
- le soutien psychosocial et l'éducation sociale des malades et de leurs familles ;
- l'assistance aux indigents;

- le plaidoyer auprès des administrations en faveur des malades indigents;
 - le maintien du contact et du soutien des familles aux malades ;
 - l'organisation des loisirs des malades hospitalisés.
- ARTICLE 79.- Placé sous l'autorité d'un Chef de Service, le Service de l'Action Sociale auprès des Juridictions est chargé de la recherche de l'équilibre entre la sauvegarde de l'intérêt public et la préservation des droits humains fondamentaux des justiciables, notamment mineurs, indigents ou incapables, veufs ou orphelins, enfants naturels et en détresse.
- A ce titre, il assure:
 - l'assistance judiciaire, financière et matérielle :
 - l'analyse de la situation psychologique, morale et mentale du justiciable ;
 - l'éclairage du juge sur la situation psychologique et sociale du justiciable;
 - l'éclairage du justiciable sur les causes réelles et sur les alternatives de solution à son problème;
 - la médiation sociale.
- ARTICLE 80.- Placé sous l'autorité d'un Chef de Service, le Service d'Action Sociale auprès des Commissariats de Police et des Brigades de Gendarmerie est chargé de la recherche de l'équilibre entre la sauvegarde de l'intérêt public et la préservation des droits humains fondamentaux des justiciables, notamment mineurs, indigents ou incapables, veufs ou orphelins, ainsi que les enfants en détresse.
- A ce titre, il assure :
 - l'assistance des personnes gardées à vue;
 - l'analyse de la situation psychologique et sociale
 - l'éclairage du justiciable sur les causes réelles et sur les alternatives de solution à son problème;
 - la médiation sociale;
 - la protection des mineurs gardés à vue;
 - l'amélioration des conditions des personnes gardées à vue;
 - le respect de la réglementation en matière de séparation catégorielle entre les personnes gardées à vue.
- ARTICLE 81.- Placé sous l'autorité d'un Chef de Service, le Service d'Action Sociale auprès des Etablissements Pénitentiaires est chargé de la préservation de l'équilibre entre la personne incarcérée et ses différents milieux de vie, en vue de faciliter sa resocialisation.
- A ce titre, il assure :
 - l'assistance psychosociale et le maintien des relations sociales des personnes incarcérées;
 - la protection spéciale des mineurs incarcérés ;
 - la promotion de l'amélioration des conditions de détention ;
 - le réapprentissage et l'intégration par le condamné des normes et valeurs enfreintes ;
 - la préparation à la réinsertion socio-économique des condamnés;
 - l'assistance juridique financière et/ou matérielle aux prévenus et condamnés;
 - la séparation catégorielle entre les détenus majeurs et mineurs hommes et femmes en liaison avec les administrations compétentes.
- ARTICLE 82.- Placé sous l'autorité d'un Chef de Service, le Service de l'Action Sociale auprès des populations autochtones vulnérables est chargé de l'encadrement de la protection sociale et de l'intégration des populations autochtones vulnérables.
- A ce titre, il assure:
 - la promotion et la protection des droits sociaux des populations autochtones vulnérables:
 - l'éducation à la citoyenneté et à la vie communautaire;
 - l'appui à l'accès aux actes d'état civil à la représentation sociale et à la participation à la prise de décision dans les secteurs qui les concernent;
 - l'appui à l'accès aux services sociaux de base;
 - le soutien aux initiatives sociales, économiques et culturelles des populations autochtones vulnérables.

TITRE VIII- DES ETABLISSEMENTS ET ORGANISMES SPECIALISES

ARTICLE 83.- (1) Les Etablissements et Organismes Spécialisés du Ministère des Affaires Sociales comprennent :

- les Etablissements de Formation ;
- les Institutions de Réhabilitation des Personnes Handicapées et des Personnes Agées ;
- les Institutions d'encadrement de la petite Enfance ;
- les Institutions d'encadrement et de Rééducation des Mineurs,
- (2) D'autres Etablissements et Organismes peuvent être créés, en tant que de besoin par des textes particuliers.

TITRE IX

DISPOSITIONS DIVERSES ET FINALES

ARTICLE 84.- Des Services de l'Action Sociale peuvent, en tant que de besoin, être créés par décret du Président de la République auprès de certaines représentations et missions diplomatiques.

ARTICLE 85.- Ont rang et prérogatives de:

- Secrétaire Général:
 - L'Inspecteur Général.
 - Directeur de l'Administration Centrale:
 - les Conseillers Techniques;
 - les Inspecteurs ;
 - le Chef de Division ;
 - le Chef de Brigade Nationale.
 - Directeur Adjoint de l'Administration Centrale :
 - les Délégués Régionaux.
 - Sous - Directeur de l'Administration Centrale :
 - les Chefs de Cellules ;
 - les Contrôleurs nationaux ;
 - les Chargés d'Etudes:
 - les Délégués Départementaux.
 - Chef de Service de l'Administration Centrale :
 - le Chef du Secrétariat Particulier;
 - les Chargés d'Etudes Assistants;
 - les Chefs de Services Régionaux;
 - les Contrôleurs Nationaux Adjoints ;
 - les Contrôleurs régionaux;
 - les Chefs de Centres Sociaux:
 - les Chefs de Services de l'Action Sociale.
 - Chef de Bureau de l'Administration Centrale :
 - les Chefs de Sections des Centres Sociaux.
- ARTICLE 86.- Les nominations aux postes de responsabilité prévus dans le présent décret se font conformément aux profils définis dans le cadre organique joint en annexe.
- ARTICLE 87.- Sont abrogées toutes dispositions antérieures contraires, notamment le décret n° 2005/160 du 25 mai 2005 portant, organisation du Ministère des Affaires Sociales.
- ARTICLE 88.- Le présent décret sera enregistré, publié selon la procédure d'urgence puis inséré au journal officiel en français et en anglais.

Yaoundé, le 18 juillet 2017
Le président de la République,
(é) Paul BIYA

TABLE DES MATIÈRES

REMERCIEMENTS.....	153
SOMMAIRE	153
LISTE DES IMAGES.....	153
LISTE DES TABLEAUX.....	153
LISTE DES GRAPHIQUES	153
LISTE DES ACRONYMES, SIGLES, ET ABRÉVIATIONS	153
RÉSUMÉ	153
ABSTRACT	153
INTRODUCTION GÉNÉRALE	153
I. CONTEXTE ET JUSTIFICATION DE LA RECHERCHE	153
II. PROBLÈME DE RECHERCHE	153
III. PROBLÉMATIQUE	153
IV. REVUE DE LITTÉRATURE	153
V. QUESTIONS DE RECHERCHE	153
V. 1. Question principale	153
V. 1. Questions secondaires	153
V. 2. HYPOTHÈSES DE RECHERCHE	153
V. 2. a. Hypothèse Principale	153
VI. OBJECTIFS	153
VI. 1. OBJECTIF PRINCIPAL	153
VI. 1. OBJECTIFS SECONDAIRES	153
VII. INTÉRÊT DE L'ÉTUDE	153
VII. 1. L'intérêt scientifique	153
VII. 2. L'intérêt social	153
VII. 3. L'intérêt politique	153
VIII. 1. MODÈLES THÉORIQUES	153
VIII. 1. a. Le constructivisme social	153
VIII. 1. b. L'analyse stratégique	153
IX. 1. MÉTHODES QUALITATIVES	153
IX. 1.a. LES ENTRETIENS SEMI-DIRECTIFS	153
IX. 1. b. L'OBSERVATION DIRECTE	153
VI. 2. MÉTHODE QUANTITATIVE	153
VI. 2. a. LE QUESTIONNAIRE	153
VI. 2. b. l'échantillonnage	153
VI. 2. b. 1. Population de l'étude	153
VI. 2. b. 2. Échantillon aléatoire simple	153

IX. CADRE CONCEPTUEL	154
X. SITE DE L'ÉTUDE	154
XII. PLAN DU MÉMOIRE	154
PREMIÈRE PARTIE : LE STATUT DE LA FEMME ET LE PROCESSUS DE SON INSERTION PROFESSIONNELLE AU CAMEROUN	154
CHAPITRE 1 : PRÉSENTATION DU STATUT DE LA FEMME AU CAMEROUN : RAPPEL HISTORIQUE	154
A- La femme à la période précoloniale	154
1- Le statut politico juridique de la femme	154
2- Situation socioéconomique de la femme au Cameroun précolonial	154
B- La femme à la période coloniale	154
1- Le statut politico-juridique de la femme	154
2-Le statut socioéconomique	154
C- La femme, de la période de colonisation à la période postcoloniale	154
1- La femme pendant la période de décolonisation du Cameroun	154
2- La femme à la période postcoloniale	154
CHAPITRE 2 : LE PROCESSUS D'INSERTION PROFESSIONNELLE DE LA FEMME AU CAMEROUN	154
A- Les législations en faveur de la promotion de la femme au Cameroun	154
1- Les textes internationaux et nationaux	154
1-a. Les textes internationaux	154
1-b. Les législations nationales en faveur des femmes	154
B- L'intégration de la femme dans la fonction publique camerounaise : cas du MINISTÈRE DES AFFAIRES SOCIALES, un ministère à prédominance féminine	154
C- Les facteurs de la prédominance des femmes au sein du Ministère des Affaires Sociales (MINAS).	154
DEUXIÈMEPARTIE : LE RÔLE ET LES DIFFICULTÉS RENCONTRÉES PAR LA FEMME AU MINISTÈRE DES AFFAIRES SOCIALES	154
CHAPITRE 3 : LE RÔLE DE LA FEMME AU MINISTÈRE DES AFFAIRES SOCIALES	154
A- PRÉSENTATION DU MINISTÈRE DES AFFAIRES SOCIALES (MINAS)	154
1. OBJECTIFS ET MISSIONS DU MINAS	154
1.a) Objectif général du MINISTÈRE DES AFFAIRES SOCIALES (MINAS)	154
1.b) Objectifs spécifiques du Ministère des Affaires Sociales (MINAS)	154
2. Les missions du Ministère des Affaires Sociales (MINAS)	154
3- Les organes du Ministère des Affaires Sociales (MINAS)	154
3. a.) L'administration centrale du Ministère des Affaires Sociales (MINAS)	154
3. b.) Les services déconcentrés du Ministère des Affaires Sociales (MINAS)	154
3. c.) Les unités techniques opérationnelles du Ministère des Affaires Sociales (MINAS)	154
3. d.) Les institutions spécialisées du Ministère des Affaires Sociales (MINAS)	154

B- LE RÔLE DE LA FEMME DANS LA PREVENTION, L'ASSISTANCE ET LA PROTECTION DES PERSONNES SOCIALEMENT VULNÉRABLES.....	155
1- Cas des personnes handicapées et des personnes nécessiteuses	155
2- Cas des enfants et des personnes âgées.....	155
B- La femme dans la liaison entre le gouvernement et les organismes partenaires du MINAS : CAS de L'UNICEF et PLAN International Cameroun	155
1- La femme dans la liaison entre le gouvernement et L'UNICEF.....	155
2- La femme dans la liaison entre le gouvernement et le PLAN International Cameroun.....	155
C. La place et les postes occupés par les femmes au sein du Ministère des Affaires Sociales (MINAS)	155
1- La place réservées aux femmes au sein du Ministère des Affaires Sociales (MINAS).....	155
CHAPITRE 4 : LES DIFFICULTÉS RENCONTRÉES PAR LA FEMME AU MINISTÈRE DES AFFAIRES SOCIALES ..	155
A- Les difficultés d'ordre socioculturel	155
B- La difficulté à concilier vie privée et vie professionnelle.....	155
C- Les difficultés d'ordre institutionnel et législatif.....	155
CONCLUSION GÉNÉRALE.....	155
LES PROPOSITIONS POUR UNE MEILLEURE INTÉGRATION DE LA FEMME DANS LA FONCTION PUBLIQUE CAMEROUNAISE.....	155
A-Sur le plan institutionnel.....	155
B- Sur le plan sociopolitique	155
LES STRATÉGIES Á DEVELOPPER PAR LES FEMMES.....	155
BIBLIOGRAPHIE	155
1- OUVRAGES GÉNÉRAUX	155
2-OUVRAGES SPÉCIALISÉS	155
3- ARTICLES	155
4- THÈSES, MÉMOIRES, RAPPORTS	155
5- JOURNAUX	155
6-TEXTES ADMINISTRATIFS, LEGISLATIFS ET JURIDIQUES	155
7-SITES INTERNET.....	155
8-RAPPORTS, DOCUMENT.....	155
9- DICTIONNAIRE	155
ANNEXE	155
QUESTIONNAIRE	155
TABLE DES MATIÈRES.....	155