

REPUBLIQUE DU CAMEROUN

*Paix – Travail – Patrie*

\*\*\*\*\*

UNIVERSITE DE YAOUNDE I

FACULTÉ DES SCIENCES DE

L'ÉDUCATION

DEPARTEMENT DE D'INGENIERIE

EDUCATIVE

\*\*\*\*\*

CENTRE DE RECHERCHE ET DE

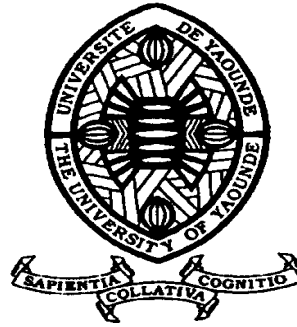
FORMATION

DOCTORALE (CRFD) EN SCIENCES

HUMAINES,

SOCIALES ET ÉDUCATIVES

**Intervention, orientation, éducation extrascolaire**



REPUBLIC OF CAMEROUN

*Peace – Work – Fatherland*

\*\*\*\*\*

UNIVERSITY OF YAOUNDE I

FACULTY OF SCIENCES OF

EDUCATION

DEPARTMENT OF OF

EDUCATIONAL

ENGINEERING

\*\*\*\*\*

DOCTORAL RESEARCH AND

TRAINING

CENTRE (CRFD) IN SOCIAL AND

EDUCATIONAL SCIENCES

**Logiques de l'acteur social et construction  
du soi professionnel chez la femme du  
CPFF de Yaoundé V**

Mémoire présenté en vue de l'obtention du Master en Sciences de  
l'Éducation et Ingénierie Éducative.

Par : NANA NJIKI Derrick

Licencié en Histoire

Sous la direction de

**Vandelin MGBWA**

Chargé de Cours

Année Académique : 2016 – 2017



# SOMMAIRE

<b>DEDICACE</b> .....	<b>iii</b>
<b>REMERCIEMENTS</b> .....	<b>iv</b>
<b>LISTE DES ABRÉVIATIONS</b> .....	<b>v</b>
<b>LISTE DES TABLEAUX</b> .....	<b>vi</b>
<b>LISTE DES FIGURES</b> .....	<b>vii</b>
<b>RÉSUMÉ</b> .....	<b>viii</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>ix</b>
<b>INTRODUCTION</b> .....	<b>1</b>
<b>PREMIÈRE PARTIE : CADRE THÉORIQUE</b> .....	<b>5</b>
<b>CHAPITRE 1 : PROBLÉMATIQUE DE L'ÉTUDE</b> .....	<b>6</b>
1.1. CONTEXTE ET JUSTIFICATION DE L'ÉTUDE .....	6
1.2. FORMULATION ET POSITION DU PROBLÈME .....	14
1.3. OBJET DE L'ÉTUDE .....	15
1.4. QUESTION DE RECHERCHE .....	15
1.5. OBJECTIFS DE L'ÉTUDE.....	16
1.6. INTÉRÊTS DE L'ÉTUDE .....	17
1.7. DÉLIMITATION DE L'ÉTUDE .....	18
<b>CHAPITRE 2 : INSERTION THÉORIQUE DE L'ÉTUDE</b> .....	<b>21</b>
2.1-DÉFINITION DES CONCEPTS CLÉS .....	21
2.2. REVUE DE LA LITTÉRATURE .....	27
2.3-THEORIES EXPLICATIVES .....	45
2.4-PRECISION DE LA QUESTION DE RECHERCHE .....	51
<b>DEUXIÈME PARTIE : CADRE MÉTHODOLOGIQUE</b> .....	<b>59</b>
<b>CHAPITRE 3 : MÉTHODOLOGIE DE L'ÉTUDE</b> .....	<b>60</b>
3.1-TYPE DE RECHERCHE.....	60
3.2-PRESENTATION ET DESCRIPTION DU SITE DE L'ETUDE.....	61
3.2.-POPULATION DE L'ÉTUDE.....	63
3.3-TECHNIQUE D'ÉCHANTILLONNAGE ET ÉCHANTILLON .....	67
3.4-INSTRUMENT DE COLLECTE DE DONNÉES .....	69
3.5-GRILLE D'ANALYSE.....	76

3.6-TECHNIQUE DE DÉPOUILLEMENT DES DONNÉES .....	79
<b>TROISIÈME PARTIE : CADRE OPÉRATOIRE .....</b>	<b>82</b>
<b>CHAPITRE 4 : PRÉSENTATION ET ANALYSE DES RÉSULTATS.....</b>	<b>83</b>
4.1- IDENTIFICATION DES PARTICIPANTES.....	83
4.2-PRESENTATION DES RÉSULTATS .....	85
4.3. SYNTHÈSE DES ANALYSES .....	96
<b>CHAPITRE 5 : INTERPRÉTATION DES RÉSULTATS ET PERSPECTIVES .....</b>	<b>99</b>
5.1-RAPPEL DES DONNÉES EMPIRIQUES .....	99
5.2. RAPPEL DES DONNÉES THÉORIQUES .....	102
5.3. INTERPRÉTATION DES RÉSULTATS .....	106
5.4. PERSPECTIVES .....	117
<b>CONCLUSION.....</b>	<b>132</b>
<b>RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES .....</b>	<b>137</b>
<b>ANNEXES.....</b>	<b>144</b>
<b>TABLE DES MATIERES .....</b>	<b>163</b>

*A mes Parents.*

## REMERCIEMENTS

Ce travail a pu être réalisé par l'encadrement et le soutien de plusieurs personnes. Qu'il nous soit permis ici de remercier notre Directeur de mémoire, Dr Vandelin MBGWA, pour ses conseils, et critiques qui ont permis de cerner le problème de recherche.

Ma gratitude va à l'endroit de tout le personnel enseignant et administratif de la Faculté des Sciences de l'Éducation qui, malgré les conditions de travail assez difficile, ont su nous donner le meilleur d'eux-mêmes pour nous permettre d'avancer dans notre formation. J'aimerais adresser un merci particulier au chef de département d'Éducation Spécialisée, le Pr Mayi Marc Bruno, qui dès la première heure a su nous donner un sens pertinent de la recherche.

Je ne saurais oublier, le Pr Valère Nkelzok, parrain de notre promotion en Orientation Conseil, pour ses conseils, son soutien, son appui technique et documentaire. Un vibrant merci à madame Ngono Pangrassé doctorante en psychologie du développement, qui en tant que facilitatrice, mère, a accompagné et orienté ce travail du début jusqu'à la fin.

Mes remerciements vont également à tout le corps enseignant du département d'Éducation Spécialisée, à la secrétaire Mme Ngueyong Pascal, pour leur contribution à ma formation. Ce n'est que justice de leur réaffirmer ici tout mon estime et ma reconnaissance.

J'exprime toute ma reconnaissance à Fangmegni Wandji Fidèle pour avoir réalisé la mise en forme définitive de ce travail. Je remercie tous mes camarades de la 1<sup>ère</sup> promotion de la Faculté des Sciences de l'éducation, pour leur aide et leur soutien.

## LISTE DES ABRÉVIATIONS

AGR	: Activités Génératrices de Revenus
ALA	: Analyse des Logiques d'Actions
AME	: Association des Mères – d'Élèves
ASO	: Analyse des systèmes d'organisation
BAD	: Banque Africaine de Développement
BIT	: Bureau International du Travail
CBNF	: Centre d'Éducation de base non – formel
CPFF	: Centre de Promotion de la Femme et de la Famille
DSCE	: Document de stratégie pour la croissance et l'emploi
ECAM	: Enquête Camerounaise Auprès des Ménages
EDSC	: Enquête Démographique et Santé au Cameroun
FIFFA	: First Investment For Finance in Africa
FNE	: Fond National de l'Emploi
GIC	: Groupement d'Intérêt Commun
GIE	: Groupement d'Intérêt Économique
IFORD	: Institut de Formation et de Recherche Démographique
INS	: Institut National de la Statistique
MINAS	: Ministère des Affaires Sociales
MINASCOF	: Ministère des Affaires Sociales et de la Condition Féminine
MINCOF	: Ministère de la Condition Féminine
MINJEUN	: Ministère de la Jeunesse
MINPLADAT	: Ministère de la Planification du Développement et de l'Aménagement du Territoire
MINPROFF	: Ministère de la Promotion de la Femme et de la Famille
MINTFOP	: Ministère du Travail et de la Formation Professionnelle
ODM	: Objectifs de Développement du Millénaire
OIT	: Organisation Internationale du Travail
OMS	: Organisation Mondiale de la Santé
ONG	: Organisations Non Gouvernementales
PIASSI	: Programme Intégré d'Appui au Acteurs du Secteur Informel
PIB	: Produit Intérieur Brut
PME	: Petites et Moyennes Entreprises
PNUD	: Programme des Nations Unies pour le Développement
PPTE	: Pays Pauvres et Très Endettés
URFD	: Unité de recherche et de formation doctorale

## LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1 : Catégories d'analyse de l'identité .....	33
Tableau 2 : Processus identitaires typiques « adaptés ».....	34
Tableau 3 : Situation des effectifs en 2015 .....	64
Tableau 4 : Population de l'étude.....	67
Tableau 5 : Sessions de focus groups .....	75
Tableau 6 : Grille d'analyse des données .....	77
Tableau 7 : Identification des participantes selon le statut filles mères célibataires.....	83
Tableau 8: Identification des participantes selon le statut femmes travailleuses ou sans emploi .....	84
Tableau 9 : Identification des participantes selon le statut femmes mariées .....	84
Tableau 10 : Arbre thématique de la logique de l'intégration.....	85
Tableau 11 : Arbre thématique de la logique de l'action stratégique.....	88
Tableau 12 : Arbre thématique de la logique de la subjectivation .....	91
Tableau 13 : Arbre thématique de la construction du soi professionnel .....	94
Tableau 14 : Stratégies sociales d'accompagnement des femmes .....	113

## **LISTE DES FIGURES**

Figure 1: Schéma de la triade .....	47
Figure 2 : Classification des femmes du CPFF en fonction des logiques d'action qui rendent compte de leur démarche de construction d'une identité professionnelle.....	97
Figure 3 : Étape de construction du soi chez la femme du CPFF .....	121
Figure 4 : Construction de l'identité chez l'acteur social.....	123
Figure 5 : l'approche sociocognitive dans la construction du soi professionnel.....	125



## RÉSUMÉ

Cette étude questionne les logiques d'actions de la femme comme actrice sociale ayant fait l'objet d'une formation au Centre de promotion de la femme et de la famille. Ce Centre, selon ses missions et à travers ses actions de formation contribue à l'autonomisation de la femme à travers son programme de prise en charge et d'accompagnement socioprofessionnel. Les nombreuses femmes qui y sont accueillies, sont des femmes vulnérables, victimes d'abandon, de mépris et de violences de tout ordre qui possèdent un niveau d'instruction élémentaire sans aucune carrière professionnelle préétablie. Du fait de cette position d'infériorité sociale, matrimoniale, et professionnelle, elles sont en pleine situation de construction de leur identité sociale, à la recherche des possibilités et des techniques d'intégration sur le plan social et professionnel. Pour ce faire, les démarches et les trajectoires qu'elles adoptent s'inscrivent dans des logiques nuancées entre socialisation, rationalité et subjectivité. L'objectif de cette étude est de rendre compte du sentiment d'efficacité personnelle que les femmes expriment au-delà, de la logique de la promotion sociale. Pour atteindre cet objectif, l'étude s'est adressée à un échantillon restreint de 14 femmes, que nous avons obtenu en appliquant la technique d'échantillonnage typique. Les données collectées à travers les entretiens directifs et traitées, laissent apparaître que les sujets de l'étude sont très peu engagés à leur autodétermination. Elles développent de plus en plus la logique de providence « la chance », au lieu de faire prévaloir les acquis de formation. Toutefois, on peut identifier trois catégories de sujets selon le type de soi mis en exergue : les sujets présentant un soi assigné ou conforme à la logique de providence, les sujets engagés, les sujets authentiques au regard de leur prise d'initiative mettant en exergue la logique de subjectivation.

## ABSTRACT

This study concerns professional self construction in women of the center for woman and family promotion (CPFF) of Yaoundé V. It aims at understanding how some rationale of social action favours professional self construction of these women. In fact women who come to the CPFF of Yaoundé V are vulnerable, victims of social trauma, of rejection, of disdain and violence of all kinds, with only a basic level of education. Due to their inferiority socially, matrimonially and professionally, they are in full construction of their professional identity, and in search of possibilities and techniques of social integration. This fact relative to their management and peculiar psychosocial approach of professional insertion made us pose the following research question: What is the rational of action that favours professional self construction in women of the CPFF? To respond to this main research question, we formulated the following general hypothesis: Certain rational of action favour professional self construction in women of the CPFF. Following a global approach of different theoretical models we studied, we came out with three dimensions around which the rational of action is centered: integration, strategic action and subjectivation. This triad permitted us to elaborate a conceptual frame of research hypothesis. We thus understand that rational of action such as integration, strategic action and subjectivation could favour professional self construction in them. We collected data from 14 women split in three categories: Collected data processed with direct content analysis revealed that all three dimensions of rational of action are necessary and should be combined to have a genuine professional self construction in women and to facilitate female entrepreneurship in a context of development and valorization of the informal market.

## INTRODUCTION

Au regard des disparités et des injustices dont elle est victime, l'insertion sociale de la jeune femme représente de nos jours un enjeu majeur dans le processus de développement des jeunes nations comme les nôtres. En Afrique de l'Ouest et du Centre par exemple, les taux nets de scolarisation sont en deçà de 46%. Face à cette situation, la communauté internationale à l'issue du forum mondial sur l'éducation tenu à Dakar au Sénégal en Avril 2000 s'était engagée à l'horizon 2005, pour l'élimination des disparités de genre dans l'enseignement primaire et secondaire garant de l'insertion et de la cohésion sociale. La matrice d'action de l'initiative 25 pour 2005 a été officiellement lancée à Ouagadougou en juin 2003 avec une déclaration officielle des États de la région de l'Afrique de l'ouest et du Centre. Ce fut le fruit d'une démarche conjointe de l'UNICEF, de la Banque Mondiale et des gouvernements en vue d'accélérer la scolarisation et la prise en charge des filles/femmes et d'arriver à la parité en matière d'accès à l'Éducation et à l'emploi d'ici 2005 dans 25 pays du monde où les taux d'accès, de maintien et de promotion des filles sont les plus bas. Le bilan des cinq années de mobilisation et de plaidoyer a montré que nous étions encore loin du but. Car sur 121 millions d'enfants dans le monde qui n'ont pas accès à l'éducation, 65 millions sont des filles. Il est précisé dans les objectifs du Millénaire pour le Développement (OMD), que l'accès à l'éducation pour tous, tout comme l'égalité des sexes et l'autonomisation des filles/femmes, constituent de véritables défis à relever pour l'ensemble de la communauté internationale, dans le cadre de la lutte contre la pauvreté. Malheureusement, les pays en développement sont à la traîne pour cette exigence. C'est de là qu'est née cette volonté commune de réduire les disparités entre filles et garçons dans l'accès à certains privilèges sociaux.

Devant la persistance de la pauvreté du fait de cette sous scolarisation des femmes, la communauté internationale s'est engagée à n'épargner aucun effort pour affranchir des millions d'hommes, de femmes et d'enfants du joug terrible et déshumanisant de la misère. Cependant, plus de Quinze ans après cette déclaration, la pauvreté et le sous-emploi des femmes n'a pas baissé. Elle persiste notamment en milieu urbain et rural. D'où pour le Secrétaire Général des Nations Unies, cette situation s'explique par la faiblesse des investissements dans les activités entrepreneuriales des femmes des pays en développement (ONU ; 2015). Il se manifeste de plus en plus de nombreuses inégalités en matière d'insertion

professionnelle des femmes. Ce terme d'inégalités qui d'après Noumba (2001), renvoie à plusieurs significations et s'exprime selon différents champs scientifiques. Dénote au sens premier du terme selon le Dictionnaire le Robert, que l'inégalité est un défaut d'égalité, c'est-à-dire une différence. Or, suivant la démarche de cette étude, ce terme d'inégalité renvoie largement à une approche en termes de différence perçue ou vécue comme injustice, comme n'assurant pas les mêmes chances de réussite à chacun. C'est en effet le fait de dénoncer un écart jugé trop important qui fait passer de la différence à l'inégalité. Cette inégalité entraîne une large discrimination des femmes sur le marché du travail. Ce qui implique la situation suivant laquelle, même au sein du marché du travail informel, les femmes sont concentrées dans les niveaux les plus bas, où les conditions de travail sont les moins sûres, où il est plus difficile d'organiser des activités syndicales et où il est moins probable que la réglementation du travail et la protection sociale soient appliquées (CSI, 2008). Depuis toujours, dans les pays de l'Afrique subsaharienne, le constat est le même. En 2007, plus de trois quarts des emplois chez les femmes se rattachaient à la catégorie des « emplois vulnérables ». La proportion de femmes occupant un emploi vulnérable dépasse 87%. De manière générale, il s'agit de femmes qui travaillent à la campagne, en famille, dans des conditions de grande pauvreté (BAD, 2008).

De même, les femmes entrepreneurs sont estimées malgré des conditions de pauvreté extrême dans lequel elles évoluent être responsables de 80% de la production des produits que nous consommons, que ce soit dans le commerces, les petites industries, la pêche et l'agro-alimentaire. Seulement, un grand nombre d'entre elles entreprennent leurs activités dans ce secteur dit « informel ». Des analystes, comme Boignan (1999), ont constaté que ce secteur est dévalorisé par les gouvernements africains. Pour Boserup (1983), les gouvernements et les organismes internationaux de développement n'ont jamais compris que les femmes interviennent non seulement dans la reproduction mais aussi dans la production. Pour elle, les femmes sont au centre du développement. Ces dernières devraient alors être des actrices dans l'élaboration des stratégies de réduction de la pauvreté. En effet, l'autonomisation féminine constitue ainsi l'un des pivots de la lutte contre la pauvreté et de lutte contre le sous-emploi des femmes. Les recherches montrent que l'autonomisation des femmes et les investissements dans l'amélioration de leurs conditions d'existence et de leurs capacités se traduisent par des gains considérables en développement.

C'est dans ce sens que lors de la réunion tenue, au Ministère de la Condition Féminine du Cameroun, en 2001, avec l'ensemble des agences du Système des Nations-Unies, il a été

exprimé des préoccupations relatives au renforcement des capacités des femmes. En réponse à ces doléances, le Bureau Sous régional de l'OIT pour l'Afrique Centrale (BIT/AC), a promis d'apporter le concours de l'OIT pour le renforcement des capacités entrepreneuriales des femmes au travers d'une série d'actions cohérentes. D'où lors d'une rencontre de concertation en février 2003, Le BIT/AC et le Centre International de Formation de l'OIT (CIF/OIT) ont, envisagé l'exécution conjointe d'un programme de développement de l'entrepreneuriat féminin au Cameroun pour consolider les capacités de ces femmes à créer et gérer leurs micro, petites et moyennes entreprises. La mise en œuvre de ce programme nécessitait l'appui de l'unité de l'OIT pour le Développement de l'entrepreneuriat féminin et l'égalité des sexes (WEDGE), qui a, elle aussi totalement adhéré à ce projet. Tous trois ont donc, convenu de collaborer de manière étroite à mettre en œuvre un programme dynamique de promotion de l'esprit d'entreprise auprès des femmes camerounaises.

Cette dynamique d'aide à l'entrepreneuriat féminin à partir des mesures de ces différents travaux s'est intégrer dans les procédures d'accompagnement et de prise en charge des femmes dans les CPFF du Cameroun. Visant à améliorer l'appui à la création d'entreprise, garantir l'accès à la formation, à l'information et au conseil, créer un environnement de qualité favorable à la construction de l'identité professionnelle des femmes qui y seront prises en charge. Mais d'après nos observations, et les données recueillies sur le terrain, on constate que la plupart des femmes qui entrent ou qui sortent de ces centres avec un diplôme de qualification et d'aptitude professionnelle restent dans la majorité des cas confinées dans les petits métiers de rue, et dans le secteur informel ceci dans une large proportion. C'est pour évaluer l'efficacité des logiques d'actions sociales et de prises en charge des femmes dans les CPFF que nous menons cette étude. Pourquoi malgré toutes les dispositions d'encadrement et d'accompagnement par les pouvoirs publics pour lutter contre le chômage et le sous-emploi des femmes, on observe toujours une insuffisance dans les procédures d'aide à la réalisation professionnelle chez celles-ci ? Les logiques d'actions sociales des femmes du CPFF, et des pouvoirs publics en charge de la vulgarisation de l'entrepreneuriat féminin sont ici questionnées.

D'où la question de savoir si certaines logiques d'acteur social rendent compte de la construction du soi professionnelle chez les femmes du CPFF de Yaoundé V ? Cette étude qui est une enquête à travers les entretiens directifs cherche à comprendre comment les logiques d'actions favorisent la construction du soi professionnel chez les femmes du CPFF. D'où le

choix du thème : **Logiques d'acteur social et construction du soi professionnel chez les femmes du CPFF de Yaoundé V.** Pour y arriver, les théories basées sur le paradigme sociocognitif des logiques d'actions ont été fondamentales dans la mesure où les facteurs mettant en exergue les mécanismes de construction de l'identité professionnelle chez les individus ont facilité l'opérationnalisation des variables de l'étude, et la compréhension du sujet. Mais aussi, le devis qualitative qui a servi de canevas à la mise en pratique des outils méthodologiques nous a permis d'interpréter les comportements des acteurs à partir de leur signification individuelle et collective plutôt qu'à partir de facteurs causaux, construits *a priori*, qui leur sont extérieurs (Jodelet, 2003). La compréhension des faits sociaux passe ainsi par l'examen des activités humaines et surtout des motifs qui les sous-tendent. L'objectif poursuivi par cette étude est de déterminer effectivement les types de mécanisme qui peuvent rendre compte de la construction de l'identité professionnelle chez les femmes.

Pour réaliser cet objectif, l'étude s'articule en trois parties. La première est le cadre théorique de l'étude. Elle est constituée de deux chapitres, dont le premier pose le problème autour d'une question principale, définit les objectifs, ressort les intérêts et les limites de l'étude ; le second élabore la grille de lecture théorique de l'étude où nous trouvons la définition des concepts clés, la revue de la littérature et quelques théories explicatives. La deuxième partie est composée du chapitre trois qui expose la méthodologie de l'étude. Il y est défini le type de recherche, la population, l'échantillon et la technique d'échantillonnage, les instruments de collecte des données, les différentes stratégies et moyens mis en exergue pour faciliter l'analyse des résultats. La troisième partie comporte deux chapitres. Le chapitre quatre présente et analyse les données. Le cinquième et dernier chapitre envisage l'interprétation des résultats, et les perspectives de recherche.

**PREMIÈRE PARTIE :  
CADRE THÉORIQUE**

## CHAPITRE 1 : PROBLÉMATIQUE DE L'ÉTUDE

Ce chapitre est consacré à la problématique de l'étude. La problématique relève de la conceptualisation, et du traitement théorique de l'objet d'étude. Construire cet objet a consisté dans cette recherche à mettre en place une série d'opération qui a permis la représentation conceptuelle de celui-ci. Sept opérations ont été nécessaires pour cette construction. Ce sont elles qui ont servi de guide dans l'articulation du chapitre. Celle-ci sont entre autres : le contexte et la justification de l'étude, la formulation et la position du problème, la détermination de l'objet de la recherche, des objectifs, des questions de recherche, des intérêts, de la délimitation thématique et empirique de l'objet de recherche.

### 1.1. CONTEXTE ET JUSTIFICATION DE L'ÉTUDE

Dans le préambule de la constitution du Cameroun, il est dit :

*Le peuple camerounais, proclame que l'être humain, sans discrimination de race, de religion, de sexe, de croyance, possède des droits inaliénables et sacrés, que tous les hommes sont égaux en droits et en devoirs, l'État assure à tous les citoyens les conditions nécessaires à leur développement (constitution de la république du Cameroun, p.1).*

Or, il est constaté qu'en contexte camerounais, certains individus surtout les femmes repartis dans certains secteurs de la société contrairement aux hommes, ont du mal à se définir des possibilités d'insertion professionnelles et de développement de leurs identités professionnelles du fait parfois de leur statut de mère, de femme au foyer, et de femme soumise à certaines règles culturelles et patriarcales qui les oppriment et les empêchent de développer des logiques d'élaboration de leur auto – détermination personnelle (Nkolo Asse et Mgbwa, 2015).

C'est pourquoi, un rapport de l'OIT (2006), met en évidence les défis immenses auxquels les femmes continuent d'être confrontées pour trouver et garder des emplois décents à travers le monde. Les taux de chômage des femmes sont toujours plus élevés que ceux des hommes: en 2014, le taux de chômage mondial était de 6,3% pour les femmes comparé à 5,9% pour les hommes, et les estimations pour 2015 placent le taux pour les femmes à 7,4% et celui des hommes à 7%. En outre, les femmes continuent de pâtir d'inconvénients multiples en termes d'accès au marché du travail. On trouve davantage de femmes dans le secteur informel, dans



l'emploi vulnérable, le travail à temps partiel et elles sont encore en moyenne moins bien rémunérées que les hommes pour un travail de valeur égale. Le rapport indique que sur les 3 milliards de personnes employées dans le monde, 1,2 milliard sont des femmes 40,4%. Il affirme que le taux mondial de Chômage des femmes pourrait atteindre 7,4% contre 7% pour les hommes dans les pays développés.

Outre ces facteurs, De nombreuses femmes sont menacées de violence chez elles et au travail. La violence au travail atteint la capacité des femmes à accéder à l'emploi, à s'y maintenir et cela affecte leur productivité. Les femmes sont sous-représentées aux postes de décision et, si elles dirigent 30% de l'ensemble des entreprises, il s'agit pour l'essentiel de micro et petites entreprises puisque seulement 19% de femmes siègent au conseil d'administration des grandes sociétés. Seuls 5% ou moins des PDG des grandes entreprises mondiales sont des femmes. Il reste donc beaucoup à faire. Ces ensembles d'éléments mettent en exergue, les relatifs problèmes d'intégration sociale et de construction professionnelle chez les femmes. D'où en tant que Directeur général de l'OIT, Guy Ryder a déclaré à l'occasion de la Journée internationale de la femme: *«Il est impératif de promouvoir des emplois décents pour les femmes, dès maintenant et pour la prochaine génération, C'est une question de droits, qui nous impose de faire le bon choix, tant pour les femmes que pour le développement durable»*. Ceci étant, le mandat qu'a l'OIT de promouvoir un travail décent et l'égalité entre hommes et femmes dans le monde du travail est inscrit dans sa constitution et exprimé dans les normes internationales du travail applicables. Les quatre conventions essentielles de l'OIT ayant trait à l'égalité entre hommes et femmes et à la promotion du travail de celle-ci sont les suivantes : la convention n<sup>o</sup> 100 sur l'égalité de rémunération de 1951, la convention n<sup>o</sup>111 concernant la discrimination emploi et profession de 1958, la convention n<sup>o</sup>156 sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales de 1981 et la convention n<sup>o</sup>183 sur la protection de la maternité de 2000. Cependant, selon Anker (1997), certaines dispositions de cette convention (la convention n<sup>o</sup>111, 156 et 183) ne sont pas prises en compte dans les milieux professionnels de la plupart des pays du monde, affectant gravement le positionnement des femmes dans les politiques de l'employabilité des industries et dans le monde du marché. Cette stigmatisation des femmes dans le milieu professionnel et dans la société est d'après Fonkoua (2006), une conséquence pour les pays Africains et du Cameroun en particulier de l'importance et du rôle accordé aux femmes, notamment à travers leurs éducations et leurs formations.

Pour la plupart des pays Africains et suivant les observations faites en contexte Camerounais, La difficulté récurrente à l'heure actuelle, est celle de l'employabilité des Jeunes face à la rareté du travail. Selon les statistiques de l'agence nationale des statistiques (2009), près de trois (03) jeunes sur cinq (05) seraient en situations de chômage, ce qui d'après leur calcul, ferait un pourcentage de près de 75% des jeunes en chômage sur les 20 millions d'habitants que compte la population camerounaise. Dont 55% d'entre eux seraient de Jeunes diplômés sortis tout droits des universités d'Etat où des instituts privés, et 10% des jeunes ayant au moins un diplôme du secondaire, évoluant dans le secteur informel, et les autres 10% de Jeunes sans qualifications, ni formation évoluant toujours dans le secteur informel.

Face à cette observation, la question semble être plus préoccupante qu'elle n'en a l'air. Car d'après les analyses faites par Hammond (2008), il prévoit que d'ici une vingtaine d'année, la concentration démographique des populations vivant en Afrique et principalement au Sud du Sahara, pourrait quasiment doubler. Ce qui est un appel pour le gouvernement Camerounais, qui pourrait voir dans un futur proche, sa population s'augmentée de près de 2/3. Or dans cette représentativité démographique, les jeunes occupent le sommet de la pyramide, avec une moyenne 70% de la population Camerounaise, d'où Ebalé Angounou (2010) affirme qu'ils seraient la couche la plus nombreuse selon la répartition démographique de la population camerounaise.

La politique nationale de l'emploi décrit dans le DSCE (2009), poursuit comme objectif principal la promotion du plein emploi décent et librement choisi, l'objectif à l'horizon 2020 est d'après celui - ci de résorber complètement le sous-emploi visible et de maintenir ce taux de chômage élargi à moins de 7%. Pour y parvenir, l'accent est mis en priorité sur le développement de l'emploi salarié, à travers l'appui à l'éclosion et à la compétitivité. La promotion de l'auto - emploi viendra seconder ce dispositif central, en favorisant spécifiquement la migration du secteur informel vers le secteur formel. La mise en place de programmes spécifiques de promotion de l'emploi en faveur des couches les plus défavorisées (jeunes, femmes, handicapées, minorités autochtones, etc.). Le rajeunissement des effectifs dans la fonction publique. Dans cette programmation et organisation sociale de la part des pouvoirs publics, et concomitamment aux mesures prises par eux pour enrayer les fléaux « Chômage », et «pauvreté » au Cameroun, une seule chose nous intéresse : la position des femmes et des jeunes filles – mères sans qualification professionnelle dans le tissu social camerounais, leurs prises en charge et leurs insertions professionnelles dans la vie économique du Cameroun. Le gouvernement camerounais à largement fait des progrès dans

le processus de scolarisation des filles depuis ces dix dernières années. La scolarisation des filles a très rapidement augmenté, grâce notamment à la suppression des frais de scolarité dans plusieurs régions et localités du pays. Avec un accent particulier mis sur l'accès à l'école, suivant l'agenda des OMD et de l'EPT. En Afrique par exemple, entre 1999 et 2008, plus de 46 millions d'enfants ont été inscrits à l'école primaire, dont un taux net de scolarisation des filles passant de 54% en 1999 à 74% en 2008 ; dont 54% des filles en Afrique subsaharienne ne sont toujours pas scolarisés. Dans 47 des 54 pays Africains, les filles ont réellement moins de 50% de chance d'achever le cycle primaire. Les taux de transitions du primaire vers le secondaire sont très bas pour les filles au Cameroun, et ceci de plus en plus quand il s'agit de passer du secondaire vers les universités, (rapport sur la situation de la scolarisation des filles en Afrique, UNESCO 2014). A ce taux bas de transition du secondaire vers les universités où elles peuvent à la fin du premier cycle des institutions universitaires avoir une qualification professionnelle. S'ajoute l'abandon scolaire.

Par ailleurs, les normes socioculturelles contraignantes en dehors de l'école représentent également un défi important, en termes de travail domestique, de responsabilité familiale et de mariage précoce ou forcé. Les grossesses précoces à l'école primaire et secondaire sont très répandues, ce qui cause près de 25% des abandons scolaires chez les femmes (rapport UNESCO 2014). C'est fort de ce constat que le décret N<sup>o</sup> 2004/320 du 08 décembre 2004 portant organisation du nouveau gouvernement de l'État camerounais à l'issue des élections présidentielles d'octobre 2004, a créé le ministère de la promotion de la femme et de la famille (MINPROFF). Cette création marqua une évolution significative s'agissant de la volonté politique du gouvernement de faire de la femme un « agent indéniable » du développement économique et social de la famille, la cellule de base de la société, des objets d'attentions permanents.

Cette volonté politique de réunir ces deux cibles de l'action gouvernementale au sein d'un même département ministériel se justifie par le statut primordial et le rôle irremplaçable de la femme dans la famille et par le fait que la promotion des femmes entraîne en fin de compte, la promotion des familles et de la société tout entière (MINPROFF 2009). Les grands axes des politiques publiques de ce département Ministériel sont centrés sur : L'étude et la soumission au gouvernement des conditions facilitant l'emploi de la femme dans l'administration, l'agriculture, le commerce et l'industrie, la liaison avec les organisations politiques nationales et internationales de promotion de la femme, l'amélioration de la scolarisation des Jeunes filles – mères et des femmes en apprentissage de base (lecture, écriture, calcul), en matière de

résolution des problèmes quotidiens (santé, fécondité, protection familiale, nutrition, sécurité alimentaire, environnement) ; la participation de la femme à la création et à la gestion des richesses ; la fourniture d'un appui et plus de souplesse pour les jeunes mères en vue de prendre en charge les considérations liées à la protection des enfants pour la suite de leurs études, le renforcement des actions éducatives en matière de santé sexuelle et reproductive dans les écoles et des accès aux services de santé sexuelle et reproductive ; la création et le renforcement des structures d'accueils ; l'appui aux centres et foyers existants et aux réalisations de la femme (pré coopératives, groupements féminins, microprojets individuels) ; la promotion des écoles adaptées aux filles ; le développement de matériels didactiques et autres supports pédagogiques ; la compréhension et répondre à la complexité de la marginalisation.

Cependant, c'est cette faible qualification professionnelle et la sous scolarisation des femmes qui entraîne le gouvernement à relever les mesures d'actions et des outils d'aides à l'insertion socioprofessionnelle des femmes. Ces mesures furent dans un premier temps, intégrées par le décret N<sup>o</sup> 88/1281 du 22 septembre 1988, créant le Ministère des Affaires sociales et de la condition féminine (MINASCOF). Réorganiser avec le décret N<sup>o</sup> 95/00 du 09 juin 1995, en gardant parmi ses missions celles de promotion de la femme et de la promotion de la famille. C'était cependant à la Direction de la promotion Féminine créée dans ce ministère qu'était attribuée la lourde charge de l'élaboration et la mise en œuvre de la politique et des programmes de promotion féminine.

A ce titre, elle s'occupait notamment :

- de la préservation des valeurs traditionnelles reconnues à la femme ;
- l'éducation de la femme ;
- de l'intégration de la femme dans les circuits économiques ;
- des relations avec les organisations publiques ou privées nationales ou internationales de promotion de la femme ;
- de la mise en place des centres de promotion de la femme (CPFF) ;
- de la mise en place des centres de documentation pour la femme.

Malgré toutes ces politiques de facilitations de l'insertion sociale de la femme entrepris par ces nombreuses réformes administratives, les manquements et les insuffisances des actions du MINASCOF, à travers sa direction de la promotion féminine, amena le

gouvernement à créer le MINPROFF en 2004. Sa Direction de la formation et de la promotion des droits de la femme, avait entre autres missions de valoriser la prise en charge de la femme et de rehausser son intégration sociale. Ceci de par les sous services de cette direction qui sont constituées : du service de la formation de la femme, le service de la promotion des Droits de la femme, la sous-direction de l'intégration économique de la femme et d'appui aux organisations féminines qui comprend : le service de l'intégration économique de la femme et le service d'appui aux organisations féminines.

De ces mesures sur la prise en charge des filles et des femmes en situation de difficulté sociale, suite à leur manque de qualification professionnel, le Ministère de la promotion de la femme et de la famille à travers la création et le renforcement des structures d'accueils dans les différentes régions du Cameroun, a décidé de leurs apporter une assistance en termes de formation pour leurs qualifications professionnelles en vue d'une meilleur insertion dans la société. Mais ce qui est observé dans ces centres de promotion de la femme, c'est l'inertie et l'incertitude remarqué chez ces femmes à la fin de leur parcours de formation et d'orientation dans les CPFF. Dans le centre d'Essos dans la ville de Yaoundé où l'étude a été menée, les formations données en vues d'une aide à la qualification professionnelle de ces femmes sont centrés sur des ateliers suivants : Décoration (09 mois), Coiffure (09 mois), Couture (2ans), Esthétique (09 mois), TIC (09 mois), Hôtellerie et Restauration (06 à 09 mois).

Les ateliers de formation proposés à ces filles et femmes, sont plus axés sur les petits métiers qui faciliteront directement leur inclusion dans le monde du travail. Cependant, on constate que la majorité d'entre elles après s'avoir fini leur formation n'arrivent pas facilement à s'insérer comme voulu dans le monde du travail et a gagné dignement leur vie. Puisque Cette mesure gouvernementale qui s'inscrit dans les politiques de prise en charge et de scolarisation des femmes en vue de leur intégration harmonieuse et équilibrée dans la société, s'appuie sur le fait que l'Etat Camerounais au cour de ces dernières années, a mis l'accent sur l'éducation des filles et surtout sur celles qui sont en situation d'inadaptation sociale, ou en situation de difficulté d'insertion professionnelle par manque de qualification. Certains engagement pris à cet effet, comme la ratification de la charte africaine des droits et bien être de l'enfant et de la femme, la plate-forme d'action de Beijing en 1995, le cadre d'action de Dakar en faveur d'une éducation pour tous et les objectifs du millénaire pour le développement, prennent en compte cette logique.

Seulement, le point majeur dans ces différentes actions, c'est la fonctionnalité pédagogique qui est impulsé ou mis en œuvre à partir des formations données à ces femmes. Pourquoi n'arrivent-elles pas à s'insérer facilement dans leur contexte professionnel ? Le gouvernement Camerounais en s'engageant à travers des politiques publiques qui consistent à éliminer les disparités entre les sexes et garantir l'égalité, l'autonomisation des filles et des femmes par le biais d'un système de formation spécialisée, a-t-il pris le temps d'évaluer l'impact d'une telle formation sur la construction identitaire et professionnelle des femmes qui participent à ces multiples programmes ? Les intentions d'avenir sont-elles fiables à partir de ce processus ? Telles sont les questions auxquelles nous tenterons de répondre tout au long de cet étude.

Okene (2013) pense que la construction d'une carrière professionnelle au Cameroun dépend du contexte et est liée à la pauvreté. Pour lui, les individus face à la pauvreté ne sont pas insérés professionnellement parce qu'ils ont été formés ou parce qu'ils ont des compétences nécessaires pour rompre le fil du chômage, mais parce qu'ils ont utilisés leurs expériences quotidiennes comme moyen de sortir de la misère, et c'est à ce niveau que se pose le problème de la formation et de la construction sociale au Cameroun. Ceci s'explique par le fait qu'après une longue période de croissance économique de 1960 à 1986, où le PIB se situait autour d'une moyenne de 3,4% par an (Peter Konings ; 2000), les effets conjugués de la chute des cours des principaux produits d'exportations et du coût du dollar combinés à une mauvaise gestion des ressources internes et une dépendance technologique ont entraîné l'économie camerounaise vers l'issue fatidique de la crise économique de 1987 à 1994.

Dès lors, la restructuration des entreprises publiques, particulièrement la réduction de la masse salariale incluant à la fois la déflation des fonctionnaires, le gel des recrutements à la fonction publique et la réduction des salaires. Cette réduction des salaires, alla jusqu'à l'ordre de 50% dans la fonction publique en 1993 ; diminuant ainsi les revenus familiales. Une autre conséquence de ces mesures a été une forte pression sur le marché du travail camerounais et l'aboutissement à moyen termes des mutations de sa structure : on est passé d'une structure formelle de l'emploi salarié dominé par le secteur public à une structure fortement dominée par le secteur informel. Dans ces travaux, Pigeaud (2011, p.14), constate que :

*En gros deux phénomènes complémentaires sont observables à cet égard : d'une part, la masse des sans-emploi accru. Les statistiques officielles indiquent, au premier trimestre de 1996, un taux global du chômage de 8,4% mais très inégalement réparti d'un point à l'autre. D'autre part, le secteur informel a gagné*

*du terrain ; selon le ministère chargé de l'économie et des Finances. Ce secteur occupe 85% des actifs au Cameroun.*

S'ajouta à cela, la hausse des prix qui a fait suite à la dévaluation de FCFA de 1994, entraînant la détérioration du pouvoir d'achat des ménages (Ecam1). La principale source de revenus d'activité des ménages provenant du secteur institutionnel du chef de ménage. Tous ces éléments de crises endogènes liés à des difficultés économiques pousseront les femmes déjà sous scolarisés, à rechercher les moyens de combler le déficit budgétaire familiale. Entretenant de ce fait dans le secteur informel des petits métiers pour faire entrer de l'argent. Selon Tchombé (2006), c'est à partir de ce moment qu'a véritablement commencé le problème de la scolarisation des filles aux Cameroun et de leur formation. Car considéré comme des sources potentielles de constructions de la richesse nationale, les femmes qui étaient autrefois considérer comme un outil au service de la famille sera progressivement intégrer dans les politiques publiques entant que maillon du développement économique. D'où la première initiative du gouvernement en 2004 qui réorganise le MINASCOF, pour créer un département Ministériel spécifique lié à la promotion de la femme. Plusieurs actions seront dès lors mis en œuvre pour l'intégrer dans le circuit économique nationale avec pour enjeu, la valorisation de l'entrepreneuriat Féminin.

Les centres de promotion de la femme seront progressivement créés dans les différentes régions du Cameroun pour répondre à ce besoin. Il s'agit entre autre de former les filles et les femmes sans qualification professionnelle pour leur permettre d'entreprendre économiquement et de s'organiser comme authentique créatrice de richesse et d'entreprise. Cependant suivant les affirmations d'Onana (2009) au Cameroun la tradition voudrait que la femme dépende de son Mari et s'occupe entièrement du foyer et des enfants. Mais avec les différentes contingences économiques que traverse le Pays, cette politique semble être de plus en plus classée au second rang. Car les femmes de nos jours assument pleinement une part des responsabilités de la famille. Ce qui fait élargi les axes d'actions dans les CPFF, où les femmes et filles sont de plus en plus nombreuses à vouloir se faire former pour acquérir des qualifications qui pourront leur permettre de faire face à ces nouveaux challenges. Par ailleurs, le rapport de l'EDSC III réalisée en 2004, montre que la fécondité des adolescentes contribue pour 25% à la fécondité totale des femmes. 28,4% des adolescentes ont commencé leur vie féconde. Alors que leur entrée précoce dans la vie reproductive réduit considérablement leurs opportunités scolaires et donc professionnelle. Provoquant ainsi une sur représentativité dans les CPFF pour besoin de formation pour compenser le déséquilibre

dû à l'échec scolaire de la part de ces femmes. D'où d'après le rapport des fiches d'évaluations des étudiants aux CPFF d'ESSOS, on pourrait estimer à plus de 120 les apprenantes en formation au centre

## **1.2. FORMULATION ET POSITION DU PROBLÈME**

Pour Bomda (2014) la construction d'un soi professionnel au Cameroun se fait sous fond de stéréotypie professionnelle. Car selon lui, le suivisme des pairs, et le hasard qui ont pignon sur rue amènent les individus à se définir des possibilités d'insertions et de construction de leurs identités professionnelles à partir de ces seuls facteurs. Ceci, parce que l'organisation et le fonctionnement des services d'information et d'orientation les obligent à être des architectes sans expertise de leur devenir professionnel. S'inscrivant dans le même constat, Okéné (2013), pense que la production de l'école au Cameroun n'est pas adaptée aux besoins de la société, notamment aux besoins de développement économique et d'insertion socioprofessionnelle. Il ajoute à cet effet : *« les jeunes africains font, enfin, face à des difficultés à se projeter et construire personnellement leur devenir (...) ils sont loin d'être considérés comme des fins stratèges. Ils font plus de choix par accident que de prise de décision »* (Okéné, 2013, p.56). D'où pour lui, l'école et certaines structures d'aide à l'insertion et à la construction de l'identité professionnelle au Cameroun ne sont pas encore assez mures pour permettre aux individus de se définir socialement.

Or les auteurs ayant abordés la question de la construction du soi professionnel relèvent que seules les possibilités d'ordre individuel, institutionnel, et social sont indispensables pour se forger un soi professionnel. En prenant en considération les possibilités d'ordre institutionnelle, Huteau et Guichard (2007), affirment que l'école à travers ses structures de formation et de prise en charge des individus, à partir d'un modèle d'orientation convenable, est le garant par excellence de la construction sociale et de l'intégration professionnelle. Aussi, évaluant les possibilités d'ordre individuelle, Dubar (2000), affirme que la construction d'une identité professionnelle quel que soit sa nature, dépend fortement des logiques et des démarches individuelles que chaque acteur se donne pour mener à bien ses objectifs. C'est pourquoi, il pense que deux processus concourent à la production des identités ou du soi professionnel chez les acteurs : le processus biographique (identité pour soi) et le processus relationnel, systémique, communicationnel (identité pour autrui). Ces transactions identitaires pourront se réaliser tantôt dans la continuité, tantôt dans la rupture : *« c'est dans la manière dont ils utilisent, pervertissent, acceptent ou refusent les catégories officielles que doivent se*



*lire les processus d'identification future qui impliquent des arrangements permanents. »* (Dubar, 2000, p.115) En fait, l'individu transige avec lui-même et avec le monde, duquel il en découle des catégorisations, issues de la reconnaissance ou de la non-reconnaissance.

### **1.3. OBJET DE L'ÉTUDE**

Cette étude a pour objet de questionner les logiques d'actions sociales qui rendent compte de la construction du soi professionnelle chez les femmes, sur leur engagement entrepreneuriale, leur émancipation et leur créativité, notamment à travers les centres d'accueils spécialisés du MINPROFF. Selon Muller (2009), lorsque l'on veut comprendre les processus qui conduisent à l'élaboration et à la mise en œuvre d'une action à travers les facilitations des politiques publiques, il est essentiel d'avoir en mémoire qu'une politique n'est pas un processus de décision abstrait dont on pourrait saisir le sens « de l'extérieur » en se limitant, par exemple à identifier, les déterminants structurels ou les contraintes (économiques ou historiques) qui pèsent sur elle. Il est donc indispensable « d'ouvrir la boîte noire », ce qui signifie identifier les acteurs qui participent au *Policy Making* pour analyser leurs stratégies et comprendre les ressorts de leurs comportements. Car les individus en société font parfois preuve d'une méconnaissance notoire de leur environnement économique, des réalités du monde du travail, des opportunités d'emploi offertes, des secteurs porteurs de l'activité économique ou des niches d'emploi. Leur situation se complique par l'opacité du marché de l'emploi, la recrudescence des mutations technologiques incessantes, la dynamique inhérente aux emplois dans différents secteurs d'activités. Ils ont par conséquent, des représentations professionnelles erronées.

### **1.4. QUESTION DE RECHERCHE**

#### **1.4.1 Question principale de Recherche**

Quelles sont les logiques d'actions sociales qui rendent compte de la construction du soi professionnel chez les femmes du CPFF de Yaoundé V ?

#### **1.4.2. Question spécifique de recherche**

Les questions de recherche spécifiques encore appelées questions secondaires résultent de la question principale et permettent de mieux appréhender les articulations et les mobiles de l'étude. Cette étude est ainsi guidée par trois questions secondaires qui sont :

**QSR1** : la logique de l'intégration rend- elle compte de la construction du soi professionnel chez les femmes du CPFF de Yaoundé V ?

**QSR2** : la logique de l'action stratégique rend- elle compte de la construction du soi professionnel chez les femmes du CPFF de Yaoundé V ?

**QSR3** : la logique de la subjectivation rend- elle compte de la construction du soi professionnel chez les femmes du CPFF de Yaoundé V ?

## **1.5. OBJECTIFS DE L'ÉTUDE**

### **1.5.1 Objectif général de l'étude**

Ce travail de recherche questionne les logiques d'actions sociales qui rendent compte de la construction du soi professionnelle chez les femmes des CPFF. C'est-à-dire d'interroger les logiques sociales susceptibles d'expliquer les démarches de construction d'une identité professionnelle chez les femmes. Car Dubet (2001) ayant travaillé sur les logiques d'action qui régissent le fonctionnement des acteurs en société, a montré que les individus quelque soit leur nature, une fois qu'ils sont prêt pour intégrer le milieu social adoptent des démarches qu'il considère comme des logiques que nous pouvons définir et expliquer. D'où il fait ainsi l'hypothèse que ce que les individus ont en commun n'est pas à chercher dans leurs profils mais plutôt dans le sens qu'ils accordent à l'acte d'entreprendre. Quoi qu'il en soit, la grande majorité des femmes actives en contexte camerounais, a une distribution bien spécifique dans les groupes professionnels. Si elles exercent à peu près aussi souvent que les hommes une profession intermédiaire, elles sont à la différence des hommes, beaucoup plus souvent employés qu'ouvrières et moins souvent cadres supérieurs, puisqu'elles constituent seulement un tiers de ces derniers, sachant qu'elles pèsent au total pour plus de 45% de la population active ; et sachant aussi que dans les tranches d'âges les plus jeunes, elles sont plus diplômées que les hommes.

### **1.5.2. Objectif spécifiques de l'étude**

Plus spécifiquement cette étude vise à:

- **Objectif spécifique 1** : identifier en quoi la logique de l'intégration rend compte de la construction du soi professionnel chez les femmes du CPFF de Yaoundé V.
- **Objectif spécifique 2** : repérer comment la logique de l'action stratégique rend compte de la construction du soi professionnel chez les femmes du CPFF de Yaoundé V.

- **Objectif spécifique 3** : saisir comment la logique de la subjectivation rend compte de la construction du soi professionnel chez les femmes du CPFF de Yaoundé V.

## **1.6. INTÉRÊTS DE L'ÉTUDE**

### **1.6.1. Intérêt social**

Partant d'un diagnostic sans complaisance de la situation socioéconomique de l'Afrique aujourd'hui, diagnostic qui ramène à la conscience sociale africaine, l'idée selon laquelle la construction de l'identité sociale, est un fait de hasard, un fait providentiel sans visage. Il est question de démontrer, et de faire savoir aux uns et autres que la construction d'une identité sociale est le fruit d'une démarche que l'on peut mesurer, expliquer et comprendre. Car l'exercice d'une activité génératrice des revenus est en principe une source d'épanouissement personnel du fait de participer aux efforts d'amélioration du bien – être familiale et de développement du pays. Les individus, surtout les femmes, de par leur considération d'ordre ethnique et culturelle, ne peuvent pas situer et démontrer de façon objective les raisons qui les poussent à faire tel ou tel choix afin d'aboutir à un certain résultat. Ce travail est réalisé dans l'optique de contribuer à combler ce déficit d'ordre structurel. Il serait judicieux qu'à travers les résultats de cette étude, les acteurs sociaux que sont les femmes, puissent comprendre que les logiques qu'elles adoptent ont des conséquences et des répercussions sur les perspectives de construction de leur identité professionnelle.

### **1.6.2. Intérêt Professionnel**

Il est toujours difficile de définir, en Afrique, les logiques d'insertion des jeunes. Du point de vue professionnel proprement dit, il est intéressant que l'individu découvre et valorise les potentialités de son milieu de vie. Il lui importe aussi d'avoir une idée de l'approche communautaire et de ses caractéristiques ; de l'environnement socioculturel et de ses facteurs déterminants. C'est ce qui fonde l'approche professionnelle de cet étude, car il est question d'accompagner les acteurs sociaux que ce sont les femmes, à pouvoir comprendre et définir leur propre trajectoire professionnelle. De saisir les logiques et les méthodes qui les poussent à l'action. Ceci exige de ces femmes en quête d'une identité professionnelle de maîtriser des informations actualisées et fiables sur les invariants de leurs capacités intellectuelles, de leurs connaissances et de leur personnalité. Ce mécanisme ne peut être possible que si les recherches dans ce sens sont menées pour les amener à maîtriser les outils de construction de leurs identités professionnelle.

### **1.6.3. Intérêt Scientifique**

L'intérêt Scientifique de cette étude, est lié aux objectifs mêmes de la recherche. Puisque si Omar Aktouf (2014), affirme que l'intérêt de la science et des travaux scientifiques c'est de détecter les problèmes quelques soient leur natures et d'en apporter les clarifications et les réponses afin de faciliter la vie des hommes sur la terre. Il est de constat que la plupart des travaux d'intérêts scientifiques recensés en ce qui concerne le travail sur les femmes dans le monde et en Afrique, ont toujours abordé la problématique de la situation des femmes dans une approche beaucoup plus culturelle et masochiste. Positionnant le débat dans une perspective d'étude des considérations entre homme et femme sur les droits d'accès à certains privilèges sociaux. Or, le contexte au Cameroun veut que la femme tout comme l'homme, participe au développement en ayant un emploi, et en se définissant les démarches et les méthodes pour y arriver (Nkolo Asse et Mgbwa, 2015). L'intérêt scientifique de cette étude, est de mener un travail qui peut permettre à la communauté tout entière de comprendre comment les femmes tant que minorité sociale, accède à certains privilèges sociaux. Comment les femmes tant qu'actrices sociales adoptent des logiques d'actions qui les permettent de construire leur identité professionnelle. Car rare sont aujourd'hui les travaux qui abordent la construction de l'identité professionnelle chez les femmes. Ce travail, est mené pour aider à faciliter la compréhension et les points de vue sur les méthodes d'accommodation et d'adaptation des individus en situation d'instabilité professionnelle et identitaire.

## **1.7. DÉLIMITATION DE L'ÉTUDE**

### **1.7.1. Délimitation thématique**

L'étude porte sur un thème actuel et porteur à savoir : la construction du soi professionnelle des femmes du CPFF, et leurs aptitudes à pouvoir s'insérer socialement et professionnellement, c'est – à dire d'évaluer la manière dont les CPFF qui sont des services publics de prise en charge et de formation des femmes dans tous les domaines de la vie sociale, facilitent l'amélioration des conditions de vie de celles – ci et de ce fait encourage l'entrepreneuriat féminin. Ce travail s'appuie sur les analyses de Okéné (2013), Huteau (2004), Guichard (2007), de Muller (2009), de Bonnetier (2005), Duru – Bellat (2004), L'Ecuyer (1978), Lauriol (2010), Lacroix (2004), de Dubet (1994), de Dubar (2000) et de Bandura (1999).

### **1.7.2. Délimitation temporelle**

Cette étude couvre un travail de master qui s'étend sur une année, et s'inscrit dans une période et dans une ère bien spécifique et particulière qui est le XXI<sup>ème</sup> avec ses tragédies et ses déboires. Une période de l'existence marqué par une assez faible mixité des milieux de travail, ségrégation de fait qui est favorable au maintien d'un écart de statut et de salaire au détriment des femmes. Car depuis le début des années 2000, comme le remarque Bellat (2004) la gestion du temps est sexuée dans nos sociétés, et une faible évolution est constatée malgré la quasi généralisation du travail des femmes. Les filières de formation où l'on trouve de très nombreuses femmes sont objectivement adaptées aux emplois que leur propose le marché du travail, l'investissement professionnel des femmes, qui pouvait être plus grand étant donné leur bon niveau de formation, est souvent contenu par une division du travail maintenue dans la vie familiale. Les fréquentes orientations professionnelles menant à des carrières plus modestes que celles de leurs frères, sont « raisonnables », puisqu'elles permettent la conciliation des rôles tant désirée.

Avec ces nouveaux horizons et cette ouverture de la science sur des domaines précédemment réservé aux hommes et à certaines différences structurelles entre les deux sexes, on arrive de plus en plus à constater avec ambiguïté que les inégalités professionnelles et les inégalités de pouvoir entre les hommes et les femmes sont de moins en moins justifiables par des facteurs de type biologique ou psychologique. Les études et les recherches d'ordre épistémologique tendent à s'orienter vers des aspects liés à la socialisation, à la rationalité et au processus de subjectivation chez les femmes. Très peu suivant les observations faites s'intéresse à leur logique en tant qu'actrice sociale. Cette étude veut s'inscrire dans ce temps présent et dans le mouvement actuel en évaluant les démarches et des logiques qui peuvent expliquer les actions des femmes en situation de construction de leur identité.

### **1.7.3. Délimitation empirique**

Cette étude concerne un groupe humain bien précis : les femmes formées au CPFF d'Essos. Les investigations et les éléments de pré enquêtes menés sur le terrain ont permis de comprendre que ce centre accueille des femmes venues de tous les horizons de la région du centre pour se faire former au CPFF d'Essos. Située dans l'arrondissement de Yaoundé V<sup>e</sup>. C'est l'ensemble des femmes de ce centre qui nous intéressent dans cette étude, les logiques d'actions qu'elles adoptent et les aptitudes entrepreneuriales dont elles font preuves.

Ces femmes sont considérées en tant que sujet acteur, entre autres parce qu'elles sont analysées durant un parcours de formation et de transition professionnelle qui ne peut se concevoir comme l'application de rôles totalement écrits. L'acteur structure son rapport à l'acte d'apprendre, aux savoir, à l'altérité. Il est celui qui,

*Travaille à modifier son environnement social et matériel et qui, par son intentionnalité, se reconnaît partie prenante de la situation significative dans laquelle il se trouve plongé et qu'il entend modifier en fonction de ses représentations et valeurs, par son travail, son activité ou son engagement* (Dubar, 2000, p.11).

Suivant certaines observations, il est convoqué ici, la notion d'autonomie qui n'est pas du tout assimilé à une tentation d'échapper totalement au social. Ces femmes souhaitent participer au processus de développement, mais sur des bases pas très bien définies et inégales. Elles se retrouvent parfois dans une forme de marginalisation, qui est sans doute préjudiciable à un développement harmonieux, efficace et durable. Au départ, les actions menées pour leurs promoteurs, visaient à développer et à renforcer les capacités ménagères de celles-ci tout en les initiant aux principes de la protection maternelle et infantile. Les démarches ainsi adoptées se caractérisaient par le développement des professions dites féminines : art ménager, économie sociale et familiale, assistance sociale, soins infirmiers, aides maternelles. Leurs identités professionnelles étaient de ce fait assignées à des tâches et à des rôles de second rang. C'est pourquoi, il est question ici, et suivant les objectifs imputés à ce travail, de définir clairement les mécanismes et les logiques de construction identitaire de ces femmes accueillies au CPFF.

## CHAPITRE 2 : INSERTION THÉORIQUE DE L'ÉTUDE

Après avoir identifié le problème de recherche, il convient dans le présent chapitre d'envisager la construction de la grille de lecture théorique. Cette démarche a permis de clarifier les sens des concepts opératoires, mais aussi de préciser les questions de recherches. Bref, le bilan des connaissances dans le domaine concerné a porté sur les points clés tels que la définition des concepts, la construction de la revue de la littérature et la justification de la théorie explicative.

### 2.1-DÉFINITION DES CONCEPTS CLÉS

Les concepts qu'il convient de définir sont : logiques d'acteur social, construction du soi professionnel, et la femme du CPFF.

#### 2.1.1- Logiques d'acteur social

Le terme logique (qui vient du grec *logikè*) signifie art ou science du raisonnement, et renvoie à l'étude des opérations de l'esprit considérées par rapport à la fin à laquelle il tend. Pour la sociologie, il s'agit « *d'explorer le lien entre l'intention et l'action, de retrouver la piste sinueuse des choix opérés par l'acteur et de rendre compte de ce qui les fonde* » (Amblard 2005, p.198). Une logique se caractérise par sa capacité à rendre compte de plusieurs situations caractérisées par l'interaction durable entre acteurs, et du comportement de l'acteur dans des situations d'interactions notamment productive. Dans cette perspective, on pourrait y introduire l'approche compréhensive qui cherche à comprendre le sens et les procédures mentales, mathématiques et symboliques qui aboutissent aux actions des individus. La logique d'action n'apparaît qu'à partir du moment où il est possible d'observer un certain ordre dans les agissements de plusieurs personnes. Cet ordre peut être construit par l'accord contractuel, par le partage de représentations ou de normes communes qui définissent une sorte de connaissance commune, par la médiation de conventions ou encore, par le jeu de règles présentes dans le contexte de l'action (Reynaud, 1997).

Elle s'oriente dans trois directions:

- la nécessité de dépasser le corpus classique de sociologie des organisations ;
- l'impossibilité de penser les organisations en dehors d'une dialectique entre le conflit et la coopération ;

- la réarticulation d'ensembles théoriques pouvant *a priori* sembler exclusifs.

La notion de logique d'action invite à une multipolarité conceptuelle et réintroduit les dimensions culturelles, historiques et psychologiques dans l'analyse stratégique. Rendre compte des logiques d'action, c'est rechercher ce qui fonde les choix des acteurs, c'est comprendre quelles rationalités sont à l'œuvre derrière chaque action (approche compréhensive). Mais la logique d'action n'est pas une structure causale immuable, car l'acteur n'existe pas en soi mais il est construit et défini comme tel par son action, et par conséquent les logiques évoluent en fonction des actions envisagées et non des acteurs pris en eux-mêmes (ainsi peuvent coexister des logiques stratégiques et coopératives). La logique d'action réunit deux entités élémentaires, l'acteur et la situation d'action. De la rencontre de ces deux dimensions naissent des interactions à travers lesquelles les logiques d'action vont se matérialiser.

#### **2.1.1.1- les types de logiques d'acteur**

L'analyse des récits de vie des acteurs sociaux par Reix (2012), permet d'identifier trois grandes logiques d'action à l'œuvre dans l'acte d'entreprendre, qui renvoient plus généralement aux trois grands registres d'action proposés par Dubet (1994), dans sa sociologie de l'expérience (socialisation, rationalité, subjectivation). L'engagement dans la construction d'une carrière de vie renvoie à une pluralité de motifs donc les principaux sont d'accéder à un statut social (logique d'intégration), de maximiser les ressources (logique stratégique) et de se réaliser comme sujet (logique subjective).

#### **2.1.1.2- Acteur social**

D'après le Dictionnaire français Reverso, un acteur social est une personne auteur d'une action. Mais pour Crozier et Freidberg (1977), une multiplicité de significations se trouve attachée au mot « acteur » ainsi qu'au terme auquel il s'est progressivement substitué en français. L'acteur, est devenu un « mot de passe » dans les sciences sociales mais sans qu'il soit forcément réservé aux initiés qui en connaissent le sens précis. Dans les usages courants et le sens commun, la référence à l'acteur social suggère surtout un peu vaguement la liberté d'initiative, mais aussi les ressources du comportement rationnel et, pour tout dire, s'associe à la figure de l'individu moderne. Dans les sciences sociales et humaines, les constructions de la notion s'avèrent très diverses et les usages multiformes, même en première analyse. Si la philosophie, pour sa part, s'est essentiellement appuyée sur la distinction sujet/ objet, il est possible de distinguer différentes approches, le sujet pouvant s'apparenter à l'individu ou au



contraire s'en différencier fortement, l'autonomie du sujet étant alors posée comme autre que la liberté ou la singularité de l'individu. Dans certains courants disciplinaires des sciences sociales, on peut aussi avancer de manière volontairement lapidaire que la notion d'acteur s'apparente par ses usages à celles de sujet (en droit, en psychologie) ou d'individu rationnel (théorie standard, élargie ou non, en économie où les firmes et les syndicats d'intérêts sont ramenées d'ailleurs à des logiques d'individus ; sociologie des organisations dans ses versions initiales des années cinquante ; problématique du choix rationnel et théorie des jeux appliquées en science politique, par exemple). Tandis que dans d'autres approches, d'inspiration plus structurale, on parlera volontiers d'*agents*, inscrits dans des contextes ou bien des contraintes explicatives de leurs actes (macro-économie, sociologies structuralistes, etc.).

### **2.1.1.3- Acteur et acteur social**

Un acteur a nécessairement une identité juridique, pour Giordano (1995) c'est une personne physique ou une personnalité morale au sens de la loi. Un acteur a la particularité d'être justiciable. Parler des gens en termes d'acteur social, c'est mettre l'accent sur au moins deux choses, l'action d'une part, et le caractère « social » de cette action. On pourrait dire d'un acteur social qu'il mène une action « altruiste », non pas au sens moral du terme, mais dans le sens où cette action est orientée, de manière intentionnelle, vers un but qui affecte les autres, qui affecte la société, ou moins une part de celle-ci, comme une communauté locale par exemple. Un acteur social poursuit donc un but social, de manière intentionnelle. Cette action orientée vers un but, considéré comme un « mieux », par rapport à un « moins bien » initial suppose donc une situation génératrice relativement insatisfaisante. Aussi bien le caractère insatisfaisant de la situation initiale que le caractère plus satisfaisant du but de l'action sont évalués en fonction des normes et des valeurs de l'acteur social. Son action est sociale aussi dans le sens où elle remet en cause, s'il en a la conscience et l'intention, un mode particulier de production et de consommation. S'il était seul en cause et qu'il ne poursuivait que ses intérêts strictement personnels, on pourrait dire alors qu'il est acteur, mais pas acteur social.

Par ailleurs, Crozier et Friedberg (1977) pense que « *l'acteur social juge qu'une situation est insatisfaisante en fonction de ses normes et valeurs et décide qu'il doit mener une action en vue de modifier cette situation, de l'améliorer, de changer la « société » ou une part de celle-ci* » (Crozier, 1999, p.12). Cette amélioration ou cette conservation, elles – mêmes fonction de ses normes et valeurs. On pourrait ainsi dire que l'acteur social exerce nécessairement sa

citoyenneté, au sens où il veut agir au nom du bien, dans et sur la cité. On est de ce fait dans une logique intentionnelle, citoyenne, qui suppose aussi une rationalité. Cette rationalité s'exprime tant dans l'analyse de la situation initiale que dans la définition du but recherché, mais plus encore dans la stratégie utilisée, dans le type d'action menée, pour poursuivre ce but. Un acteur social est un acteur conscient, citoyen, volontaire, rationnel, stratégique. En ce sens, on peut dire qu'il n'y aurait pas de démocratie participative sans acteurs sociaux, que l'acteur social est même constitutif d'une démocratie participative.

### **2.1.2- Le concept de soi**

L'Ecuyer (1978), définit le soi comme :

*La somme totale de tout ce qu'il (l'individu) peut appeler sien, non seulement son corps et ses capacités physiques, mais ses vêtements et sa maison, son conjoint et ses enfants, ses ancêtres et amis, sa réputation et son travail, ses terres et chevaux et yachts et son compte de banque (L'Ecuyer, 1978, P.81).*

En somme, le soi consiste en tout ce qui peut être appelé mien ou faire partie de moi. Pour d'autres auteurs tel que Rodriguez Tomé (1972), le concept de soi (ou l'image, la perception, la représentation, la conscience de soi) ne peut émerger que dans la communication avec les autres ; le soi résulte alors de la complémentarité du soi et de l'autre ; et est généralement considéré comme étant « essentiellement une structure sociale prenant son origine dans l'expérience sociale ». Dans bien des cas ici, le terme *concept de soi* est remplacé par celui de *soi social* dont la définition n'est cependant pas toujours la même pour tous les auteurs. Le soi social est tantôt la façon dont l'individu perçoit les autres, tantôt la façon dont les autres perçoivent l'individu, tantôt encore la façon dont l'individu pense que les autres le perçoivent, tantôt enfin un mélange de ces divers aspects. Le concept de soi est alors défini comme une

*structure d'ensemble multidimensionnelle composée de quelques structures fondamentales délimitant les grandes régions globales du concept de soi, chacune d'elles recouvrant des portions plus limitées du soi, caractérisant les multiples facettes du concept de soi et puisant au sein même de l'expérience directement ressentie, puis perçue et finalement symbolisée ou conceptualisée par l'individu (L'Ecuyer, 1975, P.31).*

#### **2.1.2.1- les types de soi**

L'Ecuyer (1978), a établi une structuration des différentes dimensions du soi autour d'une organisation interne des éléments constitutifs de ce concept :

- a) la structure *soi matériel* comprend toutes les références au corps et aux différentes possessions auxquelles l'individu s'identifie d'une manière ou d'une autre. Cette structure est divisée en deux sous – structures : les soi somatique et le soi possessif. la sous – structure *soi somatique* groupe tous les énoncés où l'individu fait allusion à son corps. L'analyse du matériel brut a conduit au développement de deux catégories spécifiques : les catégories traits et apparences physiques renferme les énoncés où la personne fait mention des différentes parties de son corps ou il les décrit en termes d'apparence : stature, poids, taille, beauté, etc. la catégorie condition physique réfère à l'état de santé, aux diverses sensations corporelles, à la maladie, et aux activités physiologiques générales (boire, manger, dormir). La sous – structure soi possessif renferme les diverses éléments qui peuvent êtres appelés « miens » et impliquant aussi bien les objets que les personnes
- b) La structure *soi personnel* réfère davantage aux caractéristiques plus internes ou psychiques formulées par l'individu, certaines pouvant être plus générales ou descriptives (sous – structures image de soi), les autres plus profondes (sous – structure identité de soi).
- c) La structure *soi adaptatif* correspond aux réactions que l'individu a face à ses perceptions de lui-même. Ces réactions peuvent être de deux ordres : un aspect d'évaluation positive ou négative (sous – structure valeur de soi) et un aspect action précisant le genre d'action ou de réaction face à ses perceptions (sous – structure activités du soi).
- d) La structure *soi social* indique que le sujet sort de lui-même, s'ouvre aux autres, entre en interaction avec autrui. Deux sous – structures tiennent compte de diverses modalités : préoccupation et attitudes sociales, et référence au sexe.
- e) La structure *soi – non – soi* ne comportait initialement ni sous – structure ni catégorie et ne groupait que les énoncés où le sujet ne parlait pas de lui comme tel, mais des autres, sans directement être concerné.

### **2.2.2.2- Le soi professionnel**

Selon Guichard et Huteau (2007) le soi professionnel est une structure temporaire constituée d'éléments issus de la collection des conceptions de soi, organisée en une configuration déterminée par les événements sociaux du moment. Ce concept de soi au travail est une sous-classe de représentations accessibles à un moment donné. En d'autres termes, l'univers des représentations de soi inclut les bons soi, les mauvais soi, les soi passés, les soi idéaux, les soi espérés, et plus important, les soi possibles à la fois espérés et craints. Ainsi, la façon dont le

concept de soi de travail régule les comportements dépend de son contenu au moment de la préparation et de l'initiation de la performance. De ce fait, un concept de soi de travail constitué de nombreux soi possibles positifs et de peu de représentations de soi négatives peut améliorer la performance de diverses façons. En revanche, un soi de travail contenant des soi largement négatifs ou craints, ou des soi possibles positifs peu accessibles, aurait une influence plutôt néfaste sur les performances des sujets.

### **2.2.2.3- Les caractéristiques du soi professionnel**

Guichard (2007), distingue plusieurs caractéristiques du soi chez les individus se manifestant suivant les orientations dans leurs choix professionnels. Ces caractéristiques du soi professionnel sont organisées autour d'un schéma de soi. Le schéma de soi est une structure cognitive contenant des connaissances génériques à propos de soi. Cela renvoie en fait à tout ce qu'un individu fait pour parvenir à organiser, résumer ou expliquer son propre comportement dans un domaine donné. Ce qui concourt à la formation de structures cognitives relatives à soi. C'est ainsi que l'on distingue plusieurs caractéristiques du soi professionnel qui s'inscrivent dans les éléments suivants :

- les intérêts : avoir de l'intérêt pour quelque chose signifie avoir du plaisir pour le faire, être attirée par cela ;
- les aptitudes : avoir de l'aptitude est très important dans le choix d'une carrière. Le plus souvent, elles sont en lien direct avec les intérêts ;
- les besoins et les valeurs : le plus souvent, c'est ce qui est important pour se sentir à l'aise dans son milieu de travail.

### **2.2.2.4- La femme du CPFF : une actrice social**

Une femme est un être humain de sexe féminin, plus spécifiquement d'âge adulte. Le terme de fille désigne la femme à ses stades infantiles et pubère. Le terme « femme » peut aussi désigner l'ensemble des humains de sexe féminin, comme par exemple dans l'expression « droits des femmes ». Ce terme peut aussi se référer à l'identité de genre d'une personne. Le substantif féminin femme est issue du latin classique *fēmina* dont l'étymologie a été discutée. Les grammairiens latins rapprochaient *fēmina* de femme « *cuisse* » ou de fémur. Mais il s'agit d'une étymologie erronée. Les linguistes considèrent aujourd'hui que *fēmina* est un participe présent passif. Il a d'abord signifié « *femelle* » plus « *femme, épouse* » et a concurrencé *muller* femme et *uxor* épouse. En français, femme est attesté dès la fin du X<sup>e</sup> siècle, d'après le trésor

de la langue française informatisé, sa première occurrence se trouve dans la passion de Clermont.

De cette définition classique du terme femme, on constate que la femme du CPFF rassemble l'ensemble de ces caractéristiques. Mais les éléments qui la spécifient de ces traits, font d'elle une victime de la société et de la communauté à laquelle elle appartient. Selon Tchouassi (2002) Se sont pour la plupart des femmes d'un niveau scolaire élémentaire, sans formation préalable, et sans qualification, qui ont besoin d'un suivi et d'une prise en charge psychologique du fait des traumatismes et des violences qu'elles ont parfois subi dans leur foyers, dans leur famille, et dans leurs environnements. Marqué par le manque d'affection, et d'abandon de la part de leur proche, elles se sont construit des représentations d'elles-mêmes qui alternent d'une part entre identité de soi compris dans le rôle et le statut qu'elles occupent dans la société. Et d'autre part entre idéologie constituée d'une sorte de philosophie de vie, de pratiques, de coutumes et de croyances. Les activités de soi qu'elles manifestent, représentent les divers modes d'actions ou de réactions face aux perceptions de leur soi professionnel en contrepartie de la réalité qu'elles vivent. Dans le processus de socialisation en contexte Camerounais, on se rend compte que se sont en fait des citoyennes, des actrices conscientes et volontaires, rationnelle et stratégique qui veulent à tout définir leurs identités professionnelles.

Au regard, de la définition des concepts, on peut dire que par rapport à la logique intentionnelle de l'acteur social, il y'a lieu de distinguer la logique objective de l'agent ou usager. L'agent, l'usager, contrairement à l'acteur social, mène une action non consciente, non citoyenne, non volontaire, non rationnelle, non stratégique. L'usager agit pour satisfaire ses besoins personnels ou poursuivre ses intérêts propres. Cette démarche met l'accent sur les acteurs et les actions. Cela ne signifie pas évidemment que les acteurs sociaux et encore plus les agents sont totalement libres, qu'ils ne sont pas partiellement « agis » par le système, partiellement soumis à lui. Il y'a lieu de situer leurs actions dans un système de ressources et de contraintes. Car le soi est une construction. Cette construction à besoin d'un environnement en équipement, en aptitude, et en compétence.

## **2.2. REVUE DE LA LITTÉRATURE**

Dans un travail de recherche, la revue de littérature porte sur les différents écrits en rapport avec le thème de l'étude ou tout au moins de quelques aspects de celui –ci. Elle peut être aussi le fait, pour un chercheur de procéder à l'inventaire des ouvrages et documents relatifs au

thème de la recherche choisi par le chercheur. La présente revue de littérature porte sur plusieurs axes à savoir : les initiatives entrepreneuriales des femmes au Cameroun, les conditions de vie des femmes en contexte Camerounais, sur leur formation et leur scolarisation.

## **2.2.1- Travaux sur les logiques d'acteur social**

### **2.2.1.1- La phase de socialisation de l'acteur social**

Les logiques d'acteurs sont toujours sous-tendu par des logiques d'action par lequel l'acteur est d'une certaine façon mis en scène et contraint par le système d'activités dans lequel il est, et vis-à-vis duquel il se positionne et établit des stratégies. Ces logiques qui régissent le système culturel et social sont extrêmement importantes dans la mesure où elles constituent la toile de fond de l'activité de l'acteur, son espace de jeu, et les règles, contraintes, normes qu'il doit prendre en compte pour bâtir sa stratégie et se positionner en tant qu'acteur dans le champ social. Autrement dit il y a une interdépendance profonde entre la logique de l'acteur et les logiques d'actions de l'acteur.

Par définition même, Lauriol (2010) considère que l'acteur est justement celui ou celle qui agit et qui agit par rapport à des logiques d'action qui orientent son rôle social. Les logiques d'action sont donc d'une certaine façon plus larges et plus variées que celles de l'acteur dans la mesure où celles-ci (les logiques de l'acteur) relèvent d'un processus microsociologique et individualisant (l'acteur) alors que les logiques d'action font référence à un processus macrosociologique, celui du champ technico social, de la société, par définition trans-actuel et qui dépasse la simple logique de l'acteur (prise en compte de l'évolution des techniques, prise en compte de la hiérarchie, des orientations officielles, des contraintes économiques et financières, des systèmes d'attentes de l'environnement, des objectifs et stratégies de l'organisation, du construit historique). « *L'action est posée comme collective sans que l'on comprenne véritablement comment s'effectue ce passage de la cognition individuelle à une cognition et à des actions collectives* » (Lauriol, p.5).

### **2.2.1.2- La phase de subjectivation de l'acteur social**

Parmi les logiques d'actions, Dubet (2001), en distingue plusieurs par rapport à celles qui régissent l'orientation générale du rôle d'un individu dans la société. Tout d'abord, celle relative à l'innovation technologique qui nous apparait incontournable dans l'analyse des pratiques et des représentations des acteurs. Vient ensuite la logique pédagogique, dans la

mesure où celle – ci définit un arrière fond des activités de l'acteur. La logique institutionnelle qui régit également l'activité de l'acteur et son rapport de pouvoir (au sens de potentiel d'action) avec l'institution. La logique éducative, qui se différencie de la logique pédagogique dans la mesure où elle ne vise pas simplement l'acquisition de savoir ou de connaissances mais où elle vise des façons d'être, de se comporter. Nous avons également la logique de l'information, comme fondement épistémologique important traversant le champ des actions sociales. D'une part parce qu'il ressort intrinsèquement de la nature pédagogique (la recherche, l'acquisition et l'appréhension d'informations), mais parce qu'au-delà, l'information devient de plus en plus le fondement légitime l'activité sociale au fur et à mesure que les discours politiques omettent l'accent sur l'avènement de la société de l'information. La logique de l'innovation, la façon dont plusieurs chercheurs ont pu l'appréhender, mais aussi la façon dont les acteurs la définissent et se l'approprient.

La notion de logique de l'acteur social intègre de ce fait une perspective pour accéder aux comportements des acteurs dans un processus de dépassement du dualisme acteur/système. Cette notion revêt d'ailleurs plusieurs acceptions qui, dans la lignée des travaux de Weber (1919) sur les diverses rationalités de l'action, ont pour point commun de chercher à mettre au jour les raisons d'agir des acteurs en s'extrayant des lectures déterministes et rationalistes. C'est ce qui fonde la particularité de la théorie des logiques d'actions développés par plusieurs auteurs. De leur point de vue, « *l'analyse sociologique ou organisationnelle gagne à rapprocher les regards théoriques que portent sur l'action et la coordination des auteurs qui, pour une large part, s'ignorent dans leurs contributions respectives* » (Dubet, 2008 p.56).

À l'échelle individuelle, l'agir projectif a le statut d'un agir englobant, qui articule les considérations existentielles et opératoires, prend en compte la dimension créative de l'agir humain et son inscription dans le temps. Conformément à l'acception initiale, ses auteurs voient dans la mobilisation du concept de logique d'action l'expression d'une posture d'ouverture associée à la volonté d'articuler les regards sociologiques sur les questions du comportement des acteurs : aspects identitaires, phénomènes de pouvoir, dimensions cognitives. Ces deux lectures que nous donne la théorie des logiques d'action, qui s'inscrivent dans le dépassement du dualisme acteur/système et revendiquent la prise en compte des multiples dimensions de l'agir, entretiennent incontestablement des proximités.

L'analyse des logiques d'action (ALA) est proposée par ces auteurs pour aborder la compréhension des comportements des acteurs en situation, en s'intéressant, sans exclusive

pourrait-on dire, aux différentes facettes qui permettent de s'en saisir. L'entrée par les logiques d'action est largement l'affirmation d'une méthode : il s'agit de mettre au jour « les raisons d'agir » des individus, en prenant en compte la diversité des mobiles et des rationalités, à partir des discours que tiennent les acteurs sur leur propre conduite. L'ancrage méthodologique est directement à rapprocher de celui de l'analyse stratégique des organisations. Mais cet ancrage affirmé se révèle aussi, dans une certaine mesure, contredit par la volonté de faire une place dans l'explication des comportements à des facettes que n'ignore pas l'analyse stratégique des organisations (l'ASO), mais qu'elle tend à délaissier dans l'affirmation de sa propre posture méthodologique extrêmement exigeante.

### **2.2.1.3- La phase de rationalité chez l'acteur social**

Les faits sociaux ne sont pas comme des choses ou des mécanismes, mais comme des interactions entre des comportements individuels obéissant à des motivations et des intérêts qu'il s'agit de reconstituer. Une logique doit être compréhensive, en ce qu'elle doit chercher le sens, les motifs, des comportements humains, puis que ceux-ci sont constitutifs des actions dont il s'agit de rendre compte. La rationalité stratégique considère que l'acteur, l'acteur empirique comme le dit Crozier et Friedberg (1997), fait preuve d'un instinct stratégique qui le conduit à adopter des comportements offensifs ou défensifs pour ménager ses intérêts, quels qu'ils soient, dans le cadre du jeu organisationnel qui se déploie. Ce point de départ a pour corollaire le dépassement du dualisme acteur/système que revendiquent nombre d'auteurs, même s'ils admettent que les acteurs ne sont pas complètement libres ni tout puissants, et qu'il existe des contraintes dans l'action.

Ce qui fonde l'ASO, et la posture première de l'ALA, c'est le fait que la rationalité située, dont on ne saurait instruire la compréhension en dehors d'une situation d'action, donc d'interdépendance entre acteurs dans un univers réglé ou régulé, exclut fondamentalement que l'on puisse s'appuyer sur une lecture a priori des comportements. On ne saurait instruire la compréhension en dehors d'une situation d'action, donc d'interdépendance entre acteurs dans un univers réglé ou régulé, exclut fondamentalement que l'on puisse s'appuyer sur une lecture a priori des comportements. Ce fondement est essentiel : il exclut toute posture explicative associée à telle facette de l'acteur ou de la situation, car ce serait alors s'inscrire dans une forme de déterminisme. Les comportements ne peuvent être compris qu'en situation, donc inférés ex-post des pratiques des acteurs comprises en première instance en s'appuyant



sur ce qu'en disent les acteurs eux-mêmes, mais analysées en seconde instance dans une perspective systémique englobant qui permet de mieux en saisir la logique d'ensemble.

#### **2.2.1.4-L'acteur social et le développement personnel**

Pour Lacroix (2004), Le développement personnel constitue un ensemble de techniques et de pratiques, effectuées généralement en groupe, visant à aider l'individu à accéder à un « plus d'être », qu'il s'agisse de la réalisation de soi en général, ou d'un accomplissement dans un domaine défini. La visée du développement personnel peut être spirituelle : il s'agit alors de la recherche d'une certaine plénitude, d'un certain bonheur, par approfondissement de la vie intérieure. Le développement personnel peut aussi se proposer d'accroître les compétences et d'améliorer les performances individuelles dans les domaines spécifiques : se sentir à l'aise et s'exprimer dans un groupe, accroître son autorité auprès de subalternes, savoir mieux négocier, avoir plus de charisme. D'après lui, on peut rattacher à cette dernière visée l'activation du développement vocationnel et personnel qui, dans le domaine de l'orientation, se donne pour objectif de favoriser la formation des ressources cognitives et affectives nécessaires pour faire face aux tâches requises dans l'orientation professionnelle et personnelle.

#### **2.2.2- Le « soi » professionnel**

Le soi professionnel est lié au soi collectif du champ professionnel. Car le choix professionnel est un processus complexe relevant de quelques grandes classes de déterminants. Le choix d'un métier est en effet une décision consciente, prise par un individu à son propre sujet. L'autre facteur qui pèse dans la décision, c'est le sujet, mais le sujet avec ses aptitudes, ses intérêts, sa personnalité tels que lui-même les perçoit, non tels qu'un observateur objectif pourrait les évaluer. Selon Huteau (2007), cet essai de clarification l'amène à distinguer deux perceptions de soi, impressions brutales relatives à des aspects très limités de la personne, des images de soi complexes, groupes d'images de soi simplement intégrées dans le cadre d'un rôle social ou fonctionnel ; et le système des images de soi relatives aux divers rôles que joue l'individu. L'image de soi professionnelle est ainsi définie comme la constellation des images de soi simples que le sujet considère pertinentes pour la sphère professionnelle.

Premièrement, la capacité d'autoréflexion est nécessaire pour que les individus aient le sentiment de comprendre leurs propres motivations et émotions ainsi que les causes de leurs comportements. Deuxièmement, le Soi est fortement influencé par les facteurs sociaux et environnementaux. Notre façon de penser et d'essayer de nous présenter est, en effet,

largement dépendante des individus qui nous entourent. La force des croyances des individus sur eux-mêmes semble être un élément fondamental dans la clarification du problème de la stabilité du soi. Les recherches ont montré que les images de Soi peuvent être envisagées comme relativement durables et stables lorsqu'elles sont basées sur des croyances sur Soi fortes et bien définies sur des dimensions spécifiques. Ici il s'agit du Soi professionnel. En effet plus une professionnelle fait montre de compétence reconnue par les autres sur des critères professionnels précis, plus elle acquiert une croyance sur Soi forte. En revanche, les croyances sur Soi les plus faibles seraient aisément modifiées par l'émission de comportements contradictoires.

### **2.2.3- Travaux sur la Construction du soi professionnelle**

#### **2.2.3.1- La formation de l'identité**

Selon Dubar (2000), les constructions et les reconstructions de l'identité passent, par l'héritage des générations précédentes ainsi que par les stratégies identitaires déployées dans les institutions traversés et transformés par les individus.

*Ces identités ne sont ni des expressions psychologiques de personnalités individuelles, ni des produits de structures ou de politiques économiques s'imposant "d'en haut", mais des constructions sociales faisant interagir trajectoires individuelles et systèmes (Dubar, 2000, P.5).*

Cette construction identitaire tire ses appuis théoriques de différentes sources. D'abord, les premières identités se fabriquent par assimilations et accommodations successives (Piaget), ainsi que par le développement de capacités, de règles et de valeurs propres aux groupes sociaux d'appartenance, servant ainsi à leurs socialisations ultérieures (anthropologie culturelle). Ensuite, la répartition inégale de capitaux économiques et culturels inégaux entre les individus marque les trajectoires sociales (Bourdieu). Enfin, l'individu est inséparable des changements *structurels* « *qui affectent les systèmes d'action et induisent des reconversions périodiques des identités préalablement constituées et des constructions mentales qui leur sont associées.* » (Berger et Luckmann, p.239; Dans Dubar, 2000).

Par une dynamique de déstructuration/restructuration, les configurations identitaires voient les anciennes identités se heurter, en permanence et en évolution, aux nouvelles exigences de production (Dubar, 2000). Sur fond de dualité, la construction identitaire est à la fois stable et provisoire, individuelle et collective, subjective et objective, biographique et structurelle. Le tableau 1 qui suit illustre la dualité marquant l'identité sociale selon Dubar (2000).

**Tableau 1 : Catégories d'analyse de l'identité**

<b>Processus relationnel</b>	<b>Processus biographique</b>
<i>Identité pour autrui</i>	<i>Identité pour soi</i>
Transaction objective - Identité attribuée / proposée - Identité assumée / incorporée	Transaction subjective - Identité héritée - Identité visée
<b>Mécanisme d'attribution</b>	<b>Mécanisme d'appartenance</b>

Source : Adaptation des travaux de Dubar (2000, p.113).

L'identité est liée à l'articulation de processus relationnels et de processus biographiques. Les processus relationnels impliquent l'identité pour autrui et engendrent des transactions objectives alors que les processus biographiques impliquent quant à eux l'identité pour soi et engendrent des transactions subjectives.

Les transactions objectives s'articulent entre les individus et les autres pour accommoder l'identité pour soi à l'identité pour autrui. Les transactions dites subjectives sont internes à l'individu. Elles visent à la fois à sauvegarder une part des identifications antérieures (identités héritées), ainsi qu'à susciter le désir de construire de nouvelles identités dans l'avenir (identités visées). Pour Dubar (2000), l'identité pour soi et l'identité pour autrui sont des concepts inséparables et toujours à reconstruire dans un univers d'incertitude. La confrontation avec le marché du travail est sans doute l'enjeu identitaire contemporain le plus important. C'est dans son issue que dépend à la fois l'identification par autrui de ses compétences, de son statut et de possibles professionnels, de même que la construction par soi de son projet, de ses aspirations et de son identité possible : projection de soi dans l'avenir, anticipation d'une trajectoire d'emploi et mise en œuvre d'une logique d'apprentissage, voire de formation. (Dubar, 2000).

Tel que le présente le tableau 3, la transaction subjective passe par les identités héritées et visées. La trajectoire antérieure est continuellement en rupture et en décalage avec la projection de soi dans l'avenir. L'articulation de transactions objectives et de transactions subjectives engendrent à la fois des compromis intérieurs entre identité héritée et identité visée, mais aussi des négociations extérieures entre identité attribuée par autrui et identité

incorporée par soi. (Dubar, 2000) Le tableau 2 qui suit aborde de son côté l'opérationnalisation des processus identitaires.

**Tableau 2 : Processus identitaires typiques « adaptés »**

Identité pour soi	Identité pour autrui	Transaction objective	
		Reconnaissance	Non-reconnaissance
Transaction subjective	Continuité	Position 1. Promotion (interne)	Position 3. Blocage (interne)
	Rupture	Position 2. Conversion (externe)	Position 4. Exclusion (externe)

Source : Dubar (2000) dans socialisation et construction des identités sociales. p.234

« Les identités construites sur le mode de la continuité impliquent un espace potentiellement unifié de réalisation, un système de formation à l'intérieur duquel les individus mettent en œuvre des trajectoires continues. » (Dubar, 2000, p.235). En position 1, lorsque les transactions subjectives (opérées sur soi par soi) sont reconnues par les transactions objectives entretenues avec l'institution et les agents sociaux, elles peuvent mener à la légitimation de l'identité par l'individu. Ce dernier se voit ainsi reconnu, encouragé, confirmé, dans un processus de promotion concernant une identité. En position 2, si les transactions subjectives sont non-reconnues par les transactions objectives avec l'institution, elles mènent à un blocage dont les répercussions peuvent être de ne pouvoir entrevoir la possibilité de pouvoir poursuivre l'expression de soi-même au sein de cet environnement, par exemple de son projet professionnel au sein de l'institution scolaire. L'individu est ainsi invalidé, refusé, infirmé, dans un processus de blocage concernant une identité pour soi. En position 3 et 4, Dubar (2000) souligne que les identités construites sur le mode de la rupture impliquent au contraire une dualité entre deux espaces et une impossibilité de se construire une identité d'avenir à l'intérieur de l'espace producteur de son identité passée. Ainsi, pour trouver ou retrouver une identité, il faut changer d'espace. L'identité projetée peut être survalorisée ou dévalorisée par rapport à l'identité héritée, elle est en rupture avec elle. En position 3, si les transactions subjectives se voient être reconnues par les transactions objectives, on se retrouve alors dans un processus de conversion d'une identité incertaine au sein d'un environnement donné. C'est la personne qui ne se reconnaît pas, elle doit s'ouvrir à une reconstruction de son identité. En

position 4, si les transactions subjectives se voient être non-reconnues par les transactions objectives, l'identité se retrouve alors dans un processus d'exclusion, atteignant une identité menacée. Ici, la personne ne se reconnaît pas et elle n'est pas reconnue, amenant une pression forte à la mobilité et à la reconstruction identitaire.

Le passage du secondaire au collégial constitue une période de changements et de ruptures. La construction identitaire des étudiantes et des étudiants peut facilement emprunter l'une des quatre positions ci-haut nommés, tout servant en tant que tel de repères pour mieux comprendre comment les projets ou programmes des institutions sociales (Boutinet, 2005) peuvent tramer le projet professionnel de ceux-ci.

### **2.2.3.2- La construction du soi professionnel selon l'approche Orientante**

La construction de soi fait référence à l'ensemble des facteurs et processus (sociaux et individuels) permettant à un individu d'orienter son existence et ainsi, de tenter de devenir (de se faire) ce qu'il est à ses yeux et aux yeux des autres à un moment donné. Cette notion selon Guichard et Huteau (2007), est proche de celle de « développement tout au long de la vie », dont elle se distingue en soulignant le rôle dans ce « se faire soi », de l'activité de l'individu, de ses interactions dans les contextes structurés où il se situe, de ses dialogues (interpersonnels ou intérieurs) et des représentations qu'il élabore. « Construction » fait référence aux conceptions constructivistes en sciences humaines. Leur point commun est de considérer que l'objet de chacune d'elles est le produit d'un processus de construction dans lequel les interactions et les activités individuelles jouent un rôle majeur. Dans le champ de la psychologie, on cite en générale Jean Piaget comme l'un des pionniers des approches constructivistes : il considère que les structures mentales sont le produit des actions effectives de l'individu qui lui permettent de complexifier et de coordonner des schèmes réflexes très simples à l'origine. En sociologie, l'ouvrage de Peter Berger et Thomas Luckmann « la construction sociale de la réalité » constitue une référence primordiale. Leur affirmation centrale est que la société, « *l'ordre social est un produit de l'homme ou, plus précisément une production continue de l'homme* » (1996, p.75).

### **2.2.3.3- Construction du soi professionnel en contexte Camerounais**

La construction de l'identité professionnelle chez les individus au Cameroun, passe par la promotion du développement personnel. Pour Okéné (2013) l'individu est un être en friche et en devenir, mais avec des potentialités à développer. Il est susceptible qu'il soit dans le besoin : d'affiner ses goûts, de maîtriser son esprit, son âme, son corps, d'améliorer ses

capacités de concentration, de gestion des émotions, d'expression orale et écrite, de développer son esprit de discernement, son jugement, son sens des responsabilités, son magnétisme personnel, son imagination, sa mémoire, son raisonnement, son esprit critique, son sens d'observation, sa persévérance, sa capacité à faire face aux pressions des autres, son estime de soi, son sens du leadership, d'améliorer sa tempérance, la confiance en soi, sa discrétion, sa patience, son calme, sa perspicacité, intellectuelle, sa volonté, ses capacités physiques et de relaxation, se fixer des objectifs personnels, définir les stratégies pour les atteindre, planifier les actions nécessaires, les mettre en œuvre et à en évaluer les résultats, de savourer les bienfaits de l'autosuggestion, de l'attribution causale interne, de l'harmonie intérieure.

Mais le processus de mise en place de ces actions se trouve heurté à un contexte Camerounais qui ne facilite pas l'éclosion du génie individuel. Car comme le constate Okéné (2013) dans le milieu camerounais, les annonces de recrutement sont parfois confisquées et empruntent des voies étroites voire parallèle. L'accès à certaines professions doit obéir à des critères autres qu'à ceux liés à la compétence et au rendement. La loi de la « nomination discrétionnaire » n'est ni discutable ni attaquant. Les mouvements des personnels sont parfois assujettis à l'équilibrisme ou à la subjectivité ; ce qui donne, le plus souvent l'impression d'une injustice flagrante au risque de susciter la révolte, le découragement ou la démission. Il ajoute :

*Le clientélisme, le népotisme, la politisation à outrance, l'appartenance à des chapelles ésotériques, critères souvent pris en compte lors des nominations ou d'accès à des palmes professionnelles, restent vivaces et le plus souvent frustrants en Afrique d'aujourd'hui, (Okéné, 2013, p.26).*

Il y'a de quoi comprendre, que dans un tel contexte, les attitudes de résignation, le refus de se perfectionner, l'appétence pour la sortie du système de certains cadres et agents. Le travail est, dans la plupart des cas, pathogène du fait du harcèlement au travail ; du harcèlement sexuel, de la violence perverse au quotidien, et de l'usure mentale.

#### **2.2.4- la construction du soi professionnel chez les femmes selon Bellat**

Duru – Bellat (2004), a constaté que les femmes entrepreneures sont plus similaires que différentes des hommes au niveau des dimensions psychologiques et démographiques. Un schéma d'analyse dans lequel les motivations des entrepreneurs sont mises en relation avec le processus de démarrage de l'entreprise. Dans l'ensemble des indicateurs de la motivation des entrepreneurs, ils ont inclus le besoin d'accomplissement, la propension à prendre un risque, la tolérance de l'ambiguïté, le contrôle de soi, l'efficacité individuelle, l'indépendance

personnelle, la quête d'objectifs « la drive » et la passion. Pour d'autres chercheurs, ces indicateurs ne sont pas indépendants mais inter - corrélés. Il s'agit, par exemple, de la recherche de l'indépendance personnelle, du besoin d'accomplissement et de la prise des risques.

Les personnes étant à la recherche de l'indépendance personnelle, sont dotées d'un fort besoin d'accomplissement et prennent des risques plus calculés. La tolérance et l'ambiguïté sont définies comme étant la propension à voir les situations incertaines attirantes et le contrôle de soi comme étant le fait de croire que ses actions et ses caractéristiques personnelles influencent le résultat. Le premier facteur permet de distinguer les entrepreneurs des autres et le second influe sur la désirabilité de créer une entreprise. La « drive », englobe l'ambition, l'énergie et la ténacité et ces facteurs déterminent également le processus entrepreneurial. Si l'on en croit notamment Duru – Bellat (2004), il existe une liaison entre la passion, la « drive » et les motivations. Mais beaucoup de recherches antérieures ne s'y sont pas intéressées à en croire notre auteur.

D'autres Schéma d'analyse intéressant sont ceux qu'elle distingue, dans lesquels les caractéristiques personnelles de l'entrepreneur sont mises en relation avec la création d'entreprises. Ces caractéristiques sont celles démographiques et se résument au sexe, à l'âge, à l'état matrimonial, aux antécédents familiaux et aux motifs de se lancer en affaires. Des différences selon le genre ont été observées au niveau de l'expérience en gestion, au niveau d'instruction en gestion, d'habiletés financières, des motivations pour se lancer en affaires et d'habiletés relationnelles et, ce au détriment des femmes dans les quatre premiers cas et en leur faveur dans le dernier. De manière explicite, concernant les motivations au démarrage de l'entreprise, les hommes ont évoqué le désir de devenir entrepreneur et de ne pas travailler pour quelqu'un d'autre, alors que pour les femmes c'est le désir de se créer un emploi permettant d'équilibrer travail et famille qui ressortait le plus souvent. Les études ayant considéré les motivations entrepreneuriales sous l'angle de la catégorisation pression – action abondent dans le même sens : les motivations de type attraction (pour être son propre patron, pour avoir un plus grand contrôle sur ce qu'on fait et pour gagner plus d'argent) sont davantage présentes chez les hommes et celles de type pression (les conditions économiques difficiles, les raisons familiales et barrières organisationnelles, les frustrations au travail et l'environnement de travail hostile) davantage présentes chez les femmes. Toutefois, dans les pays développés, « *il a été observé que l'entrée des femmes cadres dans le monde des affaires est aussi influencé par des motivations de type attraction* » (Duru – Bellat 2004, p.56).

Des différences importantes ont été observées entre les entreprises créées : les femmes sont plus orientées vers le domaine du service et de détail et en plus leurs entreprises sont plus petites en termes de capital de départ, de revenus et de nombre d'employés. Par ailleurs, au niveau des objectifs poursuivis, comme cela est ressorti d'une autre manière au niveau des motivations dans ces études, les femmes auraient tendance à considérer au même pied d'égalité les objectifs sociaux et ceux à caractère économique. « *Elles appréhendent l'entreprise selon un mode coopératif qui ne dissocie pas clairement vie familiale, amicale et entrepreneuriale, alors que les hommes l'appréhendent selon un mode compétitif* » (Duru-Bellat 2004, p.115). Le faible niveau d'instruction des femmes et le fait qu'elles font pour la plupart la formation en sciences humaines, et non dans les domaines technique, de gestion et de comptabilité font aussi parti des facteurs qui influencent négativement l'entrepreneuriat féminin. La formation permet notamment de disposer de bonnes bases dans le domaine de création et gestion d'entreprises et, ce surtout lorsqu'elle a un lien avec le type d'activité exercée.

#### **2.2.4.1-Les facteurs socioculturels**

Njeri Kinyanjui (2013), a évalué l'effet de la culture sur l'entrepreneuriat en recourant à la grille culturelle d'Hofstede. Selon celle – ci, une culture caractérisée par une faible « distance hiérarchique », un fort « individualisme », une forte « masculinité » et une faible « maîtrise de l'incertitude » serait propice à l'entrepreneuriat. En recourant à la même méthodologie, dans le contexte africain, il a constaté que les femmes et l'ethnie peule sont plus entreprenantes que leurs homologues de l'ethnie soussou. Il existerait donc une dimension ethnique de la création d'entreprises.

L'influence de l'ethnie se manifeste aussi via sa transmission des valeurs et croyances aux individus pendant la socialisation. Dans la plupart des sociétés africaines, il est transmis à la fille l'idée selon laquelle son statut dépend plus de son état matrimonial et de sa fécondité que de son activité. La société réserve donc à la femme un statut d'inférieur se traduisant par un exercice limité du pouvoir décisionnel et un accès difficile à l'éducation et aux ressources. En d'autres termes, il existe des préjugés socioculturels sur sa place et son rôle dans la société, qui ne militent pas en faveur de son implication dans la lutte contre la pauvreté.

Compte tenu de ce qui précède, si l'on en croit notamment Kinyanjui (2013) et bien d'autres chercheurs, les perceptions traditionnelles de la femme, notamment le travail injustifié des femmes dans le cas où le revenu familial est suffisant, la jeunesse de la femme entrepreneure,



le travail de la femme affaiblit l'autorité de son mari et diminue son engagement au sein de la famille, le travail de la femme au foyer entant qu'activité primordiale des femmes, l'intolérance envers certains métiers et professions exercées par les femmes, la présence injustifiée des femmes dans la communauté de travail masculine, la non prise des femmes au sérieux entant que directrices ou patronnes ou lorsqu'elles recherchent et accumulent individuellement la richesse, le manque de confiance de la société par rapport aux capacités managériales des femmes, la nécessité d'obtention de la permission du mari pour séjourner à l'étranger et bien d'autres, font partie des obstacles socioculturelles importantes à l'entrepreneuriat féminin dans les pays en développement.

Aussi, fort de l'influence de la socialisation susmentionnée, plusieurs recherches récentes en entrepreneuriat ont mis l'accent sur le rôle déterminant du réseau relationnel.

*Il est un point essentiel dans le processus d'éveil entrepreneurial au cours duquel l'individu est progressivement sensibilisé, consciemment ou non, à la création d'entreprises et à l'entrepreneuriat. Les parents, les frères, le conjoint, l'entourage familial, les amis et le tissu associatif avec des entrepreneurs d'envergure locale ou nationale participent à ce processus. (Kinyanjui, 2013, p.22).*

En ce sens, les individus issus ou placés au sein des familles d'entrepreneurs dans lesquelles on naît créateur d'activité entrepreneuriale ou entrepreneur de façon héréditaire seront plus enclins à l'entrepreneuriat que d'autres. Ainsi, il a été constaté dans certaines études que la stabilité de l'univers familial basé sur l'harmonie et les encouragements du père, des frères, ou du mari fait partie des facteurs de l'entrepreneuriat. De même, en s'intéressant à la création d'entreprises comme affaire de réseaux, il constate dans le cas spécifique des femmes qu'elles ne créent pas « au hasard », que leur création d'entreprise se situe toujours en terrain connu dans le cadre d'un réseau relationnel et d'un « milieu support ». L'entrepreneuriat n'est donc pas un phénomène solitaire et autonome qui réussit à l'écart des aides et des déterminants familiaux. Les individus s'appuient souvent, pour débiter, sur les réseaux du père ou du mari ou parfois des expériences déjà en affaires et qui ont réussi.

Dans la même perspective, il suggère que la présence de modèles d'entrepreneurs dans son entourage familial ou dans son entourage amical est un autre facteur déterminant. Certaines valeurs inculquées par les parents aux enfants pendant la socialisation stimulent donc l'entrepreneuriat parmi ces derniers, à savoir, l'indépendance, la responsabilisation, la capacité à prendre des décisions en assumant les conséquences et l'aventure vers d'autres cultures.

### 2.2.5- Femmes et identités sociales au Cameroun

Fonkoua (2006) note selon l'enquête Camerounaise Ecam auprès des ménages (1996) que les femmes actives occupées ont en moyenne un niveau d'instruction inférieur à celui des hommes. Pour lui, parmi les personnes actives occupées, on compte 36,8% qui n'ont jamais été à l'école, 37% qui ont fait le primaire, 23% qui ont le niveau du secondaire et 3,2% ayant le niveau supérieur. Il ajoute que ces proportions varient selon le sexe. Ainsi, on constate qu'au sein des personnes non scolarisées, 38% sont des hommes contre 61,1% des femmes. La proportion des femmes ayant fait le primaire décroît avec le niveau de vie, et plus de 50% des pauvres sont sans éducation. Il ajoute : *« la femme est reconnue comme objet, soit de production soit de publicité pour la production. On se base sur certaines pratiques coutumières répressives pour légitimer la force de domination de l'homme sur la femme »*. (2006, p.7).

Ce constat est généralisable et observable dans certains pays Africains, où un progrès mitigé a été noté dans l'amélioration des taux de survie et, ceci jusqu'en 2007 en Afrique subsaharienne, seuls 7 enfants inscrits à l'école sur 10 continuent jusqu'à la dernière classe. Certains pays, tels que le Tchad, l'Ethiopie, Madagascar, et le Malawi ont noté une baisse de leur taux de survie depuis 1999. Dans 47 des 54 pays africains, les filles ont réellement moins de 50% de chance d'achever le cycle primaire. Les taux d'abandon les plus élevés, particulièrement en ce qui concerne les filles sont notés dans les première, quatrième et cinquième classes. Les motifs d'abandon des filles varient suivant les pays, avec d'importantes disparités en fonction des groupes et des régions. Au Cameroun, plusieurs études réalisées dans ce domaines montrent qu'il existe un grand nombre de variables explicatives des déperditions et de la sous – scolarisations féminine dont les plus significatives sont les grossesses précoces, les mariages précoces, l'image peu valorisante du rôle de la femme en société, les travaux ménagers attribués aux jeunes filles, la marginalisation du rôle de la femme dans la dynamique du développement, l'éloignement de l'école, (Fonkoua, 2006).

Aussi, le degré d'aspiration des jeunes filles par elles – mêmes, sur leur niveau d'étude à atteindre, soit le niveau de diplôme le plus élevé souhaité, est malheureusement très bas. L'étude de MINASCOF (1996) montre que 37,6% des filles qui vont à l'école n'aspirent pas franchir le niveau de la 3<sup>e</sup>. Dans le même temps, 36% de celles qui vont à l'école souhaiteraient aller au – delà. C'est dire qu'une des causes explicatives provient des facteurs

personnels des filles. Selon cette étude « la perception des filles par elles – mêmes les prédispose à jouer les seconds rôles dans la société ».

Il ajoute, que les attitudes vers l'éducation des filles ont commencé à changer selon les différentes périodes de l'histoire avec l'évolution des attentes et des aspirations. Il y a une conscience croissante du besoin à éduquer la fille comprenant le changement des rôles de la femme avec celui de la femme professionnelle. Pendant longtemps, la peur était utilisée pour rendre les femmes vertueuses. Or une génération des femmes qui n'ont pas peur, peut transformer le monde pour avoir les personnes qui sont droites, affectueuses et libres. Il pense plus loin dans son analyse qu'une fille éduquée est sans liberté parce qu'elle a acquis l'intelligence et la connaissance.

*L'émancipation sociale et les ressources socioculturelles font partie du pouvoir apporté par les capacités de lire et écrire. Cette capacité permet à l'individu de réfléchir avec autonomie, d'avoir le sens de la justice, de l'honnêteté, de la patience, des qualités et des valeurs responsables qui sont demandées dans cette période de modernisation et de mondialisation (2006, p.9).*

L'éducation peut apporter les qualités à la personne et à la nation parce qu'elle est une nécessité sociale. L'école a l'impact éducationnel et psychologique direct sur les filles surtout dans cette période de changement social et du développement des technologies de l'information et de la communication.

#### **2.2.5.1-La perception de la femme**

L'éducation de la fille a été traduite par le désir pour l'égalité de sexe. Mais la clameur pour l'égalité de sexe est une hypothèse politique. Il empêche de penser comment les filles et femmes, même les garçons peuvent être dirigés. La réflexion sur ce chemin néglige la valeur de l'éducation. D'une manière, il donne une notion quantitative de l'éducation, tout de même, la fille doit avoir quelques valeurs intrinsèques. Pour Tchombé (2006), l'utilité de la vie d'une fille vue seulement en relation à la vie d'un garçon perd sa valeur d'utilité. Les gouvernements sont en train de mettre en place une importante législation qui vise la promotion de l'équité mais également l'accès des filles à l'école. L'importance est d'autoriser les femmes pour avoir l'impact de ces avancées dans leur vie quotidienne. La Quatrième Conférence Mondiale de Beijing et 1995 a revu les questions critiques concernant la femme. Les stratégies proposées portent sur l'égalité, le développement, la paix et la solidarité avec une focalisation sur le développement des filles et femmes.

Dans une période comme la nôtre, la discussion est focalisée sur le rôle stratégique de la femme et sa position dans la société. Ce rôle n'est pas limité au développement et la subsistance du bien – être de la société. C'est aussi pour assurer une fondation solide et sécurisée pour le développement des potentiels humains. Dans ce cas, la femme assume les responsabilités qui sont plus instrumentales. La société a aussi confié à la femme le rôle de transmettre et décoder les messages culturels. Même avec ces responsabilités nous trouvons que l'éducation de la fille place l'accent sur ses habilités expressives au lieu de celles instrumentales. L'accent sur ces deux habilités est important pour le développement de l'image de soi et l'estime de soi par la fille, un domaine qui est toujours négligé dans son éducation. Il est donc nécessaire d'adapter d'après Tchombé (2006), des stratégies pour transformer la manière de vivre de la fille et de la femme à travers l'amélioration des systèmes de pensées de la société, sur cette catégorie de personnes, la manière de perception de soi par les filles et femmes doit être posé. L'éducation et la fréquentation sont les agents clés pour changer les attitudes des femmes sur le mode de perception par d'autres personnes et elle-même. Nous devons comprendre pour un meilleur projet social, la nature de la fille et par conséquent de la femme.

#### **2.2.5.2- Identité culturelle dans la conception de soi chez les femmes**

Les fondements culturels de plusieurs communautés tribales dans la région de l'Afrique Centrale classent les hommes avant les femmes et la même observation s'applique sur les garçons et filles. Ceci a conditionné le sexe masculin à dominer le sexe féminin de la sagesse ancestrale élaborée élaboré dans ce proverbe : « n'est – ce pas le coq au lieu de la poule qui annonce le début d'un nouveau jour ». Faisant référence à la socialisation des filles à la maison, elle a critiqué cette pratique parce qu'elle met l'accent sur les aspects du développement affectif et néglige la dimension cognitive. Selon Maïna Lucy (2013) l'évidence de cette pratique peut être retrouvée dans le rendement bas des filles à l'école, puisque les parents ne placent pas l'accent sur l'accomplissement des filles à l'école comme ils le font pour leurs garçons. Pour cette raison, les gens ont tendance à percevoir un haut rendement scolaire comme moins approprié pour elle aussi. L'image attendue des garçons de devenir agressif, intelligent, initiatif et puissant les favorise à développer la pensée analytique dans le futur. La socialisation des garçons à la maison qui met accent sur l'indépendance et l'accomplissement, favorise leur conception de soi et par conséquent leur rendement scolaire.

De plus, quelques traditions au Cameroun nous permettent de penser qu'une femme passive et dépendante est sexuellement plus attirante à l'homme et elle est une bonne mère. Ceci

encourage des parents à ne pas promouvoir les qualités d'être actives, dominantes et indépendantes chez les jeunes filles. Ils ont peur que la société donne une image masculine à ces filles. Ces stéréotypes influencent négativement l'éducation des filles. En outre, Maina Lucy (2013), affirme que la pensée des mères, les tâches ardues du travail d'agriculture, les activités commerciales dans les secteurs informels, l'entretien des enfants cadets et autres, les corvées domestiques doivent être partagé avec leurs filles, constitue un véritable obstacle à l'accès à l'éducation de la fille. Ceci est dit parce que la surcharge des filles avec les tâches domestiques les laisse avec peu de temps pour étudier à la maison. Les effets résultants sont vus dans les mauvaises performances, qui conduisent aux redoublements fréquents des classes, encouragent les parents de ne investir dans l'éducation de la fille sur le prétexte qu'elle est stupide. Cette chaîne des événements conduit à l'abandon de l'école par la fille. De plus, les écoles sont diversifiées au niveau primaire, secondaire et universitaire. La proportion des enseignants de sexe masculin dépasse celle de sexe féminin.

Par ailleurs, elle accuse les femmes à l'encouragement de l'égalité de sexe à travers la transmission des valeurs et normes irraisonnables. Cet auteur a des exemples des situations où les femmes encouragent les garçons aux écoles occidentales et refusent l'accès des filles sur le prétexte qu'elles sont en train de les protéger contre l'influence inutile des valeurs occidentales. Ceci est expliqué par le refus des garçons à épouser les filles d'un haut niveau d'éducation. Cette attitude des garçons n'encourage pas l'éducation de la fille et démontre la résistance de l'homme vers l'émancipation des filles.

### **2.2.5.3-Identité économique**

Considérant le coût d'opportunités ou le vrai coût d'envoyer les filles à l'école, Tchouassi (2002) affirme que la demande en hausse pour les services des filles comme l'entretien de leurs cadets, la participation à la cuisine, la collection du bois et l'eau, encourage les parents à ne pas envoyer leurs filles à l'école. De plus, les adolescentes abandonnent leurs études scolaires parce qu'il y a une grande demande pour le mariage et la grossesse. Ces auteurs pensent aussi que la difficulté pour payer les frais de la scolarité des filles à cause de la préférence accordée aux garçons par des parents sont des obstacles à l'accès des filles à l'éducation.

Dans la même perspective, il argumente que les ménages qui sont plus pauvres ont une grande tendance à limiter leurs ressources pour l'éducation des garçons. L'introduction des frais de scolarité encourage certains parents à retirer leurs enfants de l'école. Ceci est relevé dans les

grandes familles et en zones rurales. Parce que la continuité de la famille reste sur le garçon, les filles étant négligées. Cet auteur pense que la technologie basée sur l'économie paysanne encourage les méthodes intensives de l'agriculture et pour ces raisons les filles sont retirées de l'école et encouragées d'accoucher plusieurs enfants. Celles-ci sont les obstacles à l'accès des filles à l'éducation.

#### **2.2.5.4-Identité psychologique**

Pour Meron (2008), les femmes ont généralement une attitude faible devant les problèmes durs. Selon elle, les attitudes des filles sont caractérisées par un degré de timidité et le manque de confiance en elle – même. Elles sous estiment leurs potentialités en pensant que les études dans les disciplines scientifiques sont dures. Cette attitude explique partiellement leurs échecs dans ces disciplines. Ceci renforce la stéréotypie selon laquelle la science et la technologie sont pour les hommes. L'argument suivant lequel la préférence parentale pour les garçons a un impact négatif sur la conception de soi par les filles est réaffirmé parce que l'entretien au bas âge a manqué. Le processus de socialisation donne l'impression à l'école. Par contre les garçons apportent plus de satisfaction aux parents parce qu'ils sont dynamiques, créatifs et ont la confiance en même inculquées avant le début de leurs études scolaires. Donc l'origine du handicap éducatif des femmes reste à la maison. Les filles commencent les tâches des adultes plutôt dans leur vie que les garçons. Les parents et les attitudes de la société doivent être changés.

#### **2.2.5.5- Identité religieuse**

Quelques parents avec des attitudes morales et religieuses sont des conservateurs vers l'éducation occidentale. Tsafack (2006), montre que certains parents envoient leurs filles à l'école parce qu'ils veulent les protéger de la corruption dans la société. Ces parents expliquent que ce sont les femmes qui doivent préserver et transmettre les valeurs culturelles et leur identité. Les enseignements du Coran encouragent un « système fermé » entre la communauté musulmane et les autres. Les femmes ne doivent pas sortir de ce système clos. Les parents musulmans jugent les valeurs de l'éducation occidentale comme opposée aux éléments islamiques. Ces aspects religieux et moraux ont l'influence négative sur l'accès des filles à l'éducation.

### **2.2.5.6-Identité scolaire**

Les politiques scolaires discriminatoires telles que celles qui excluent délibérément les filles pour des raisons de grossesse et maternité, ou le manque de vigilance et de réaction face à des inconduites graves émanant des enseignants envers les élèves sont grandement préjudiciables aussi bien aux filles qu'à l'environnement scolaire au sens plus large. Le gouvernement camerounais conscient des insuffisances dans le domaine de la scolarisation des enfants en général et de la fille en particulier, a pris différentes mesures visant à améliorer l'accès et la qualité de l'éducation.

De prime abord, il serait important de le rappeler, qu'au Cameroun, les niveaux de scolarisation des filles bien qu'ils soient supérieurs à ceux de plusieurs pays dans la région Afrique de l'ouest et du centre, sont encore à améliorer. Le taux de scolarisation dans le préscolaire est de 16% et le taux net de scolarisation est de 76%. Les taux nets de scolarisation des filles sont de 71% contre 81% pour les garçons. Ces taux présentent de nombreuses disparités puisqu'ils sont évalués à moins de 50% pour les provinces septentrionales soit 29,68 pour l'Adamaoua, 18,88 pour l'extrême – Nord et 22,03% pour le Nord en 2003/2004 (rapport d'analyse des données, UNICEF 2003 – 2004).

D'après l'évaluation du projet d'UNICEF sur l'éducation de la fille, plusieurs facteurs ont été identifiés comme obstacles majeurs à l'accès de la fille parmi lesquels la peur des autres cultures, la pauvreté, la culture musulmane, la pertinence de l'éducation et le mariage précoce (Tsafack, 2006).

## **2.3-THEORIES EXPLICATIVES**

Selon Fonkeng Epah et Chaffi (2012) la théorie est l'ensemble de propositions ou constat systématiquement testé et logiquement développé et interprété à travers la recherche devant servir de modèle explicatif aux phénomènes sociaux. Alors, il est essentiel qu'une recherche s'appuie sur une théorie générale. Même si cette dernière peut être contestable, elle donne à l'investigation un fil conducteur (Delandsheere, 1969). Dans la cadre de ce travail, nous avons retenu comme théorie explicative la théorie des logiques d'action qui est une fusion entre les travaux de Dubet et Bandura.

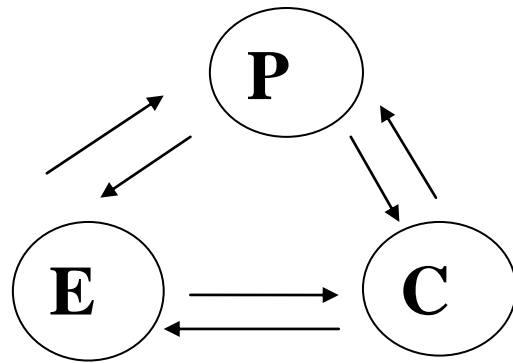
### **2.3.1- La théorie sociale cognitive de Bandura**

Bandura (1986), tente d'expliquer le comportement humain en termes d'interaction continue entre les déterminants cognitifs, comportementaux et environnementaux. Dans la perspective

de l'apprentissage social, le fonctionnement psychologique est conçu comme une interaction continue et réciproque entre les déterminants personnels, comportementaux et environnementaux. Le terme réciproque est employé au sens d'action mutuelle des événements les uns sur les autres plutôt qu'au sens étroit d'action en retour similaire ou opposée. Les travaux qui ont tenté d'incorporer à la fois les déterminants personnels et environnementaux décrivent habituellement le comportement comme résultant de l'influence conjointe de ces deux facteurs. « *The natural influences and their reciprocal effects do not spring forth all at the same instant* » (Bandura 1986, p.25). Ainsi, ayant introduit une approche socio cognitive dans ses travaux, Bandura a introduit dans le schéma S-R les variables internes qui émanent de la cognition. En ce paradigme stipule que les facteurs cognitifs et sociaux sont des déterminants du comportement. Et ces déterminants du comportement ne sont pas innés mais appris.

Il met l'accent sur le déterminisme réciproque qui met en relation dans les actions sociales trois facteurs à savoir : la personnalité, le comportement et l'environnement. Cet ensemble interagit de manière bilatérale. Dans la logique sociocognitive, Bandura intègre les paramètres dynamiques de l'action dans l'étude du comportement, et de la cognition du sujet comme lien majeur entre l'action de l'environnement et les réponses comportementales. Ce qui laisse penser que, les facteurs triadiques opèrent comme une seule entité et d'après Bandura, la réciprocité triadique ne signifie pas la simultanéité des influences, bien que chaque segment de la triade entraîne une influence bidirectionnelle. Selon Bandura, les sujets dans le modèle cognitiviste ne répondent uniquement pas aux stimuli comme dans le modèle behavioriste. Mais ils les interprètent en les intégrant dans un schéma de la conduite qui est à la fois l'influence de la situation et celle des réactions conscientes et inconscientes de l'individu. Pour expliquer les actes que saisit l'observateur de cette logique, la cognition rassemble toutes les activités mentales, des processus de la connaissance et de la fonction qui la réalise. « *Because the triadic factors do not operate simultaneously as a wholistic entity, it is possible to gain some understanding of two ways without having to mount a herculean effort to study every possible interacting at the same time* », (Bandura, 1986, P.21).





**Figure 1: Schéma de la triade**

L'examen de la relation entre facteurs personnels et comportementaux du segment P-C, est aujourd'hui devenu l'objet de la psychologie cognitive, après avoir été celui de la psychologie expérimentale classique et de la psychanalyse, si l'on intègre dans le facteur personnel les dimensions inconscientes de la vie mentale. Dans le segment P-C le sujet social qui est la femme avec l'ensemble de ses représentations, son vécu, ses ressentis, peut agir sur son comportement. On cherche d'abord à savoir comment les conceptions et croyances personnelles, les perceptions de soi, les aspirations et les intentions façonnent et orientent les comportements du segment P-C. toutefois, la femme dans son action a la capacité d'orienter son comportement. C'est dans ce cadre que l'on pourra analyser l'influence de sa conception de soi en tant qu'apprenant, de ses attitudes vis-à-vis du savoir et de l'apprentissage sur les comportements effectifs d'engagement dans des parcours de formation. L'acteur avec toutes ses cognitions a un rôle à jouer dans la modification du comportement initial. Les cognitions sont intimement liées et font parties de l'individu te chacun étant porteur de ses cognitions. L'analyse des motivations de pensées et des actions dans la perspective sociocognitive montre que l'on peut s'intéresser non seulement à l'observation des comportements d'apprentissage mais aussi aux processus mentaux à l'œuvre dans l'optimisation du parcours de soi.

Dans le segment C-P, le comportement peut largement influencer sur l'acteur. Ce segment met en évidence les effets intrinsèques de l'acteur, en effet, les actions mises en œuvre par celui-ci, vont influencer ou modifier les cognitions face à une situation donnée. Les effets extrinsèques sur la personne de ses actions, ses affects et cognitions, seront analysés sur le segment C-P c'est ici que se localise l'étude des autos – réactions et des autos – évaluations du sujet en formation quant aux expériences qu'il vit ou à vécu dans un cadre éducatif. Dans le segment P-E, cette interaction apparait comme le moins étudiée. Les effets de notre environnement sur l'individu sont notables et le seul fait d'être présent le modifie. Sans même avoir pris la parole, notre physique et notre statut appellent à des modifications ou à des

réactions de l'environnement, ces réactions agissent sur nos conceptions personnelles. Celles-ci peuvent intervenir de façon positive ou négative sur notre jugement.

### **2.3.2-La théorie des logiques d'action**

, la théorie des logiques d'actions traite d'une préoccupation à double sens : celle de la coordination de l'action, et celle de la coordination collective d'actions individuelles pour agir. Les organisations sociales sont constituées de flux continus d'interactions développés par des acteurs dotés de croyances et de représentations individuelles et collectives qui contraignent l'action. D'où nous constatons avec Dubet (1994), que l'ancrage théorique des logiques d'actions dans lequel s'inscrit ce travail est de nature sociocognitive. Car l'activité cognitive y est envisagée ici comme un simple médiateur mental entre stimulus et une réponse. Ces dimensions cognitives peuvent prendre la forme de cartes cognitives, de systèmes de croyances, de paradigmes (Dubet, 1994), ou d'une structure organisationnelle de connaissances. C'est dans ce travail d'élaboration socio – cognitive que se produisent des connaissances communes et des représentations individuelles permettant d'accéder à une véritable compréhension de la situation, des positions qui sont exprimées et des conséquences qu'elles entraînent.

Dans un champ social, plusieurs stratégies rationnelles sont possibles dans une situation donnée. Et le choix que fera un individu ne sera pas uniquement fonction de ses objectifs propres, mais tiendra aussi et peut être surtout, à ses atouts et notamment à sa capacité : a) de découvrir les diverses opportunités qui peuvent être plus ou moins évidentes ; b) d'assumer et soutenir les difficultés et risques inhérents à chacune de ces stratégies rationnelles. Le premier de ces termes renvoie aux facteurs psychologiques et structurels délimitant le champ de la rationalité, tels qu'ils ont été présentés et formalisés par Crozier et Freidberg dans leur concept de rationalité limitée. Le deuxième renvoie aux capacités relationnelles des individus, c'est-à-dire à leurs capacités différentes à organiser leurs échanges avec les autres. Pour clarifier cette assertion, ils essayent de réfléchir aux problèmes affectifs posés par la relation à l'autre, dans la mesure où elle implique toujours une relation de pouvoir et un risque de dépendance. En effet, en tant qu'être social, tout individu dépend, au moins partiellement, des autres, des perceptions et définitions de soi qu'il en reçoit pour la construction et le maintien de sa propre identité. Il en découle que toute relation à l'autre est profondément ambivalente et sera toujours vécue comme telle par les individus :

*Source et fondement au moins partiels de l'identité d'un individu, donc de sa capacité et de sa possibilité même d'exister au sens propre et fort du terme, elle est*

*aussi et simultanément source possible d'une perturbation de son intérêt et de son équilibre psychiques par les perceptions disparates et éventuellement contradictoires qu'elle véhicule et auxquelles elle le confronte.* (Dubet, 1994, p. 26).

Ceci dit, dans le cadre du processus de construction du soi professionnel chez les femmes, celles-ci devraient en accord avec les politiques mises en places par l'État dans les CPF, profiter des opportunités de formations et d'intégrations prônées par les dits centres, intégrer une prise de conscience nécessaire à la participation aux échanges avec les autres, s'adapter aux meilleures situations de formations et de socialisation qu'exige le monde professionnel.

La théorie des logiques d'actions introduit ainsi une dimension nouvelle, celle de l'interaction entre un sujet considéré comme un acteur social, et un objet inscrit dans un système de relations sociales et un contexte d'action. Le développement de ces interactions permet, par le processus d'objectivation, de construire collectivement un point focal (Schelling 1986) composé de repères pour l'action, qui focalisent l'attention du groupe. Ces « foyers de convergence » sont polarisés (par le processus de polarisation) et se constituent sous la forme d'un consensus qui exprime l'accord des membres sur le sens à attribuer aux événements et aux actions en cours ou à engager. C'est ici qu'apparaît une rationalité interprétative (un sens commun, parce que connu de tous, ce qui ne veut pas dire partagé par tous), qui s'érige sous la forme d'un Principe d'action. Il s'agit donc d'un dispositif, cognitif et Ce Principe d'Action exerce ainsi un certain nombre de fonctions capitales pour la formation de la stratégie (i.e. : de l'action stratégique).

- réduire l'incertitude et l'équivocité face à des contextes évolutifs en fournissant des repères pour construire la réalité sur laquelle il faut agir,

- articuler pensée stratégique et action ou conduites, aux plans individuel et collectif, par la formation d'un consensus sur les règles interprétatives et les axiomes (ou propositions) à mobiliser dans l'action, - fournir les supports de la coordination de l'action individuelle et collective, c'est-à-dire, de déterminer les sources de l'accord nécessaire à l'action (l'agencement des repères), et de fournir un cadre analytique pour identifier et expliquer les origines de cet accord telles qu'elles apparaissent dans la dynamique de ce dispositif cognitif et social. En d'autres termes, il peut permettre d'introduire une vision renouvelée de l'intentionnalité stratégique telle qu'elle s'exprime dans un groupe.

La conception du sujet individuel comme acteur social a conduit Dubet et Martuccelli (1998), à penser que, dans une organisation complexe comme le système, chaque individu s'efforce

de donner du sens à son expérience et comment il se « subjective », c'est-à-dire comment il s'y construit en tant que sujet en articulant ou en tentant d'articuler différentes logiques d'action. Ces logiques d'action renvoient « aux bonnes raisons » que chacun se donne d'agir ainsi.

Trois grandes logiques d'action sont distinguées :

- la logique de l'intégration, l'identité de l'acteur est définie comme intériorisation des appartenances : l'action vise à les accomplir et à les renforcer par l'identification à des modèles de rôles et le développement de conduites qui y correspondent ;
- la logique de l'action stratégique, l'acteur social est formée de ses ressources et de ses intérêts : l'action vise à maximiser les chances de l'acteur telles qu'il les perçoit sur un marché concurrentiel ;
- la logique de la subjectivation, l'acteur social se manifeste dans l'expression d'une distance vis-à-vis de soi (des rôles qu'il adopte et des intérêts qu'il poursuit) et du monde. Cette réflexivité de l'acteur prend souvent la forme d'une interprétation de son expérience en référence, d'une part, à une définition sociale du sujet (des normes qui conduisent à le penser : comme doté d'une âme, comme pouvoir d'agir, comme être intentionnel). Et d'autre part, d'obstacles sociaux qui empêchent la réalisation de cette figure sociale.

Au regard de ce qui précède, il est de constat que l'important apport de la cognition implique que la pensée est une force active qui construit la réalité de chacun d'entre nous, sélectionnant l'information, et choisissant des comportements sur la base des attentes et des valeurs. Par le biais du feed-back et de la réciprocité, la réalité d'un individu se forme grâce à l'interaction de l'environnement et de la cognition. Ici, ce sont les processus cognitifs qui sont les premiers médiateurs du comportement. La confiance en ses capacités à accomplir avec succès une tâche ou sentiment d'efficacité peut être rehaussée par le bilan de compétences. D'après Bandura, c'est surtout la réussite des conduites qui permet d'obtenir cet effet.

Cependant, la théorie sociale cognitive et la théorie des logiques d'actions s'inscrivent dans un même paradigme pour expliquer les conduites et les processus de choix des acteurs sociaux. La théorie des logiques d'action suivant les prescriptions de Dubet (1994), peut s'articuler autour de ces trois grands éléments. Seulement le constat auquel nous ramène le vécu familial et relationnel de toutes ces femmes qui ont été interrogé nous amène à remettre en cause la formalisation de ces logiques d'action dans le processus de construction du soi

professionnel des femmes en contexte Camerounais. Car pour ces femmes et dans la plupart des cas, la volonté d'échapper à la misère et de ne plus revivre dans le drame fatidique de la dépression les amènes à rechercher des solutions à leur problèmes de manière mécanique et automatique, en ignorant toute forme de démarche possible. C'est parfois par hasard et dans le doute qu'elles se retrouvent au CPFF. Des pratiques et des comportements déviant les ont éloignées pour les unes du cadre familiale faisant d'elles des parias. L'échec scolaire, le mariage précoce, couplé à la méconnaissance des tâches ménagères et au nouveau statut de mère avant l'âge pour d'autres, tout cela constitue des facteurs aggravant la fracture sociale entre elles et leur famille respective. D'où nous pensons qu'il serait assez difficile pour des femmes dans une telle situation d'avoir adopté comme logique de fonctionnement l'une de ces trois logiques pour se construire un soi professionnel. Puisqu'en évaluant l'approche cognitive de leur choix, on aperçoit que, Le choix professionnel est encouragé non seulement parce que le métier intéresse l'individu, mais aussi parce que l'environnement témoigne accueil et empathie face à ce choix.

#### **2.4-PRECISION DE LA QUESTION DE RECHERCHE**

Dubet (1994), considère que la difficulté de certaine personne à envisager des normes sociales utiles pour leur intégration professionnelle, peut être comblé par l'application dans leur rythme de vie, de certaines logiques d'actions qu'il juge nécessaire à l'accomplissement de tous les projets d'ordre professionnel. Car pour lui, le processus de développement de la carrière professionnelle a pour origine, le désir de l'individu de réaliser son « concept de soi vocationnel ». Les femmes contrairement aux hommes dans la société, doivent faire parfois le double voire le triple des efforts que font les hommes pour obtenir une position dans la société. C'est pourquoi Dubet (1994), considère que pour comprendre les phénomènes sociaux, il fallait les approcher dans une perspective différente de celle des considérations profanes. Car dit- il, il ne s'agit plus d'étudier en tant que tels des phénomènes comme la reproduction sociale, mais de comprendre comment, dans une organisation complexe comme celle des sociétés modernes, chaque individu s'efforce de donner du sens à son expérience et comment il se « subjective », c'est-à-dire comment il s'y construit en tant que sujet en articulant ou en tentant d'articuler différentes logiques d'action.

De même, Bandura (1989) considère que l'influence de l'environnement sur le comportement reste essentielle. Ce qu'il appelle bi – directionnalité de l'influence signifie que les personnes sont à la fois produits et productrices de leur environnement. Le comportement d'un individu peut affecter sa façon d'expérimenter l'environnement à partir de son attention. Ainsi, à partir

d'une vaste gamme de possibilités, l'individu choisira ses interactions et ses activités selon ses préférences et ses compétences.

Or selon Okéné (2013), dans les environnements et les milieux africains de travail il y'a un malaise réel, des sentiments de frustration de toutes sortes qui ne favorise clairement la libération du potentiel des acteurs.

*Absence de définition ou de respect des normes, de favoritisme, de corruption, de népotisme, de gabegie, de pratiques occultes. Plusieurs individus Africains sont victimes de la sous information, du manque de projets professionnels, du chômage et du sous – emploi, de l'absence d'initiative à l'employabilité (Okéné, 2013, p27).*

Associant ces facteurs, on se rend compte que les femmes s'inscrivant dans cette même logique, font montre d'une méconnaissance de leur environnement économique, des réalités du monde du travail, des opportunités d'emploi offertes, des secteurs porteurs de l'activité économique ou des niches d'emploi. Se retrouvant parfois dans des représentations de l'environnement social qui ne facilite pas leur intégration professionnelle, ceci en s'embarquant dans des choix professionnels incohérents et fantaisistes. D'où la

**Question principale :** quelles sont les logiques d'actions sociales qui rendent compte de construction du soi professionnel chez les femmes du CPFF de Yaoundé V<sup>e</sup> ?

#### **2.4.1- Hypothèse de l'étude**

Selon Poupart et al (1997) le chercheur qualitatif utilise les propositions de la même façon qu'il utilise la théorie soit comme un point de départ et non comme point d'arriver. En effet, si la proposition n'a pas la même précision en recherche qualitative que dans le modèle hypothético déductif, il s'ensuit que la recherche qualitative ne vise pas à vérifier des propositions même si des questions sont posées au départ. Il est bon de rappeler que les connaissances utilisées ont été produite en science sociale, alors que le chercheur n'avait pour but que de comprendre et d'expliquer un phénomène et non pas de le prédire (Poupart et al, 1997). C'est dans ce sens que cette recherche s'oriente. Elle a pour objet la vérification d'un cadre théorique (la théorie sociale cognitive et les logiques d'actions). C'est pourquoi elle présente les hypothèses d'aussi grande précision que celle qui caractérise la recherche hypothético déductive. Ces proposition parce qu'elles rendent compte de la construction du soi professionnel au regard des logiques de l'acteur, permettent de comprendre, d'agir et de poursuivent graduellement place dans la théorie produite.

#### **2.4.1.1- Hypothèse générale de l'étude**

L'hypothèse générale de cette étude est la réponse à la question principale de recherche. Elle est : Certaines logiques d'actions rendent compte de la construction du soi professionnel chez les femmes du CPFF.

#### **2.4.1.2- définition des variables de l'étude**

La question de recherche comprend deux concepts opératoires : les logiques d'action sociale et la construction du soi professionnelle. Ce sont ces deux concepts opératoires qu'il faut définir en laissant apparaître les modalités et les indicateurs, en se référant au cadre théorique de référence qui est proposé par Dubet (1994).

#### **Variable 1(VI) : logiques d'action**

Dubet (1994), a défini trois grandes logiques d'actions qui régissent le comportement des individus en situation sociale : la logique de l'intégration, la logique de l'action stratégique, et la logique de la subjectivation.

#### **Modalité 1:** la logique de l'intégration

#### **Indicateurs 1:** intériorisation des appartenances

L'intériorisation des appartenances est déterminée par des structures mentales et les processus psychologiques. Car l'identité personnelle se construit dans le cadre d'expériences totalement singulières. L'individu se trouve inséré dans des institutions canalisant son action et lui fournissant des justifications symboliques. Les institutions telles que la famille, la religion, et l'État maintiennent leur place centrale dans les dispositifs d'identification et d'appartenance sociale. Ce processus peut dans un moment comme dans un autre prendre des formes aussi variées allant jusqu'au renforcement de l'intégration et de l'identité qui sont compris comme étant les deux axes majeurs de l'intériorisation des appartenances.

#### **Indicateurs 2:** identifications à des modèles de rôles

La première tendance de renforcement d'une interrogation identitaire, de loin la plus importante, est liée à l'avènement de l'individu, sujet de son existence, devenu progressivement la figure centrale des sociétés contemporaines. Il s'agit pour chacun aujourd'hui de faire de sa vie un récit. La mise en scène du « soi » et la construction sociale de l'identité personnelle constituent l'une des composantes cruciales des pratiques et des représentations des individus. Pour l'amélioration de son existence, l'individu s'invente des rôles et des positions sociales parfois empruntés à des idoles et à des modèles qui ont marqué

leur vie durant des périodes bien précises. Chez les femmes, ce processus se distingue par quatre étapes :

- des processus d'imitation : les jeunes enfants observent et imitent les adultes qui les entourent. En particulier, ils jouent « au papa et à la maman » : les filles imitent, par exemple, les activités de leur mère (faire la cuisine, la vaisselle, se faire belle). Et les garçons celles de leur père.
- des processus d'identification : les imitations du parent de même sexe trouvent leur origine dans un processus d'identification. Ces imitations sont généralement valorisées (de manière consciente ou non) par l'entourage. Une petite fille sera ainsi encouragée à être mignonne, attentive, etc. : à exprimer les qualités féminines que sa mère affiche.
- des processus d'apprentissage de rôle : certains de ceux-ci correspondent à des personnages réels (le père, la mère, un conducteur de camion, l'institutrice etc.) d'autres, à des personnages fictifs. Le point commun de ces rôles est de renvoyer à des représentations d'attributs sociaux caractéristiques de l'un ou de l'autre genre.

**Modalité 2** : la logique de l'action stratégique

**Indicateurs 1** : développée les ressources

Le but majeur de l'acteur social en situation organisationnel, c'est de développer des ressources auxquels il participe à construire et à implémenter. L'agir humain du sujet se définit par des *attentes relationnelles*, en fonction de besoins, dans la poursuite de biens diversifiés : de *reconnaissance sociale*, *d'autoréalisation individuelle*, *de bien-être matériel*, *de rassurance morale*, *de domination sociale*. Ce positionnement social inclut d'autres facteurs et sont basées sur les tâches de développement de carrière qui sont entendu comme étant l'ensemble des compétences, attitudes, représentations et comportements socialement attendus des individus de l'enfance à la retraite, relativement au travail et à l'emploi. Donc c'est dire que, le développement des ressources peut être envisagé suivant deux axes : l'axe professionnel, et l'axe moral, voir intellectuel.

**Indicateurs 2** : développée les intérêts

En basant notre analyse sur le récit de vie, il est évident que le développement des intérêts qui est un processus continu tout au long de la vie se fonde sur la construction et le développement d'une carrière professionnelle, correspondant chacune à un ensemble de tâches attendues d'un individu d'un âge donné. Ceci étant, l'enfance est l'étape de la



croissance. On attend alors des enfants qu'ils développent des compétences nécessaires pour l'activité professionnelle, de bonnes habitudes de travail, des sentiments d'efficacité professionnelle. L'étape de « l'exploration » est celle où les jeunes doivent explorer, d'un côté, leur intérêts, leurs capacités et leurs objectifs et, de l'autre, le monde professionnelle. Ayant ainsi précisé leurs intérêts et capacités, il s'agit ensuite pour eux de « cristalliser » une préférence pour un certain domaine professionnel avant de spécifier leur choix pour une profession donnée et de mettre ce choix en œuvre. L'étape de « l'établissement » est celui où l'individu s'établit dans sa carrière : il s'agit d'abord de se stabiliser dans une position professionnelle. Puis, il doit consolider cette position. Ensuite, il doit aussi réfléchir à des projets relatifs à l'avancement de sa carrière et au développement de ses intérêts qui passe par le contournement des défis et la protection de ces intérêts dument acquis.

Par ailleurs, le terme intérêts désigne à la fois le but recherché, l'objet qui intéresse et l'état psychologique suscité par cet objet. La notion d'intérêt étant étroitement associée à celle d'activité, les intérêts apparaissent à la naissance et se développent tout au long de la vie. Ainsi, on passe d'intérêts généraux (perceptifs, glossiques, intellectuels) qui correspondent à des fonctions très générales à des intérêts spéciaux correspondant à des classes d'activités particulières quant à leur contenu.

### **Modalité 3 : la logique de la subjectivation**

#### **Indicateurs 1 : position vis-à-vis de soi**

L'individu se socialise et construit son identité par étapes, au cours d'un long processus qui s'exprime fortement de la naissance à l'adolescence et se poursuit à l'âge adulte. De manière permanente, l'image qu'il bâtit de lui-même, ses croyances et représentations de soi constituent une structure psychologique qui lui permet de sélectionner ses actions et ses relations sociales. La construction identitaire et l'image de soi assurent ainsi des fonctions essentielles pour la vie individuelle et constituent l'un des processus psychiques majeurs. On peut distinguer plusieurs dimensions de l'identité personnelle:

- le premier aspect est constitué par le désir de continuité du sujet. Cette continuité s'exprime dans l'affirmation d'une appartenance à une lignée, à un environnement, à une culture ou à un imaginaire. Cette dimension est particulièrement à l'œuvre dans les manifestations contemporaines d'identité ethnique, régionale ou culturelle.
- le deuxième aspect s'incarne dans un processus de séparation/intégration sociale. L'opposition d'un adolescent à sa famille exprime pour lui une différenciation vis-à-vis

de son identité antérieure. Cette opposition se réalise le plus souvent dans un processus conjoint de création de nouveaux repères identitaires liés à une culture jeune et à des groupes spécifiques.

- l'identité n'existe qu'en actes. La sociologie religieuse montre par exemple que l'échelle de l'appartenance se calque sur celle de la pratique. L'identification religieuse est d'autant plus forte que l'on va plus régulièrement à la messe ou au temple.
- la construction identitaire constitue pour les individus un cadre psychologique (schéma mental, système de représentations et filtre des informations). Orienté pour la valorisation de soi et l'autojustification, ce cadre psychologique structure l'action individuelle.

### **Indicateurs 2 : interprétation des rôles sociaux**

Les différences entre les individus sont massives et nombreuses. Elles concernent tous les aspects de la personne et de son environnement : caractéristiques physiques, psychologiques, statut social. Elles sont particulièrement nettes dans le champ de l'orientation puisque les individus accèdent à des formations de niveau et de nature différentes, ne manifestent pas les mêmes intérêts et ne partagent pas les mêmes valeurs, exercent des professions qui ne sollicitent pas les mêmes compétences et ne procurent pas les gratifications. Certaines différences sont neutres dans la mesure où elles ne conduisent pas une hiérarchisation des individus ou des situations. D'autres, celles précisément qui conduisent à une hiérarchisation en fonction de valeurs indiquent ce qui est préférable, ce qui est le mieux, sont des inégalités.

### **Indicateurs 3 : définition sociale du soi**

Le soi constitue le versant interne de l'identité individuelle. Il se construit dans la relation à l'environnement et aux autres. C'est précisément au sein de groupes, restreints ou étendus, contractuels ou imposés, que se développent les relations de construction de l'identité. Le groupe fonctionne comme le catalyseur privilégié de l'identification personnelle. En effet, la conscience de soi n'est pas une pure production individuelle. Elle résulte de l'ensemble, des interactions sociales que provoque ou subit l'individu. Le groupe socialise l'individu et l'individu, s'identifie à lui. Mais, en même temps, ce processus permet à l'individu de se différencier et d'agir sur son entourage. Dans les sociétés contemporaines, la construction autonome de l'identité s'effectue pour l'individu dans le rapport d'adhésion ou de rejet qu'il fonde avec ses groupes d'appartenance. L'individu se trouve enserré dans un maillage,

volontaire ou non, d'allégeances et d'appartenances qui lui impose ses comportements et lui fournit un ancrage identitaire.

### **Variable 2 (VD) : construction du soi professionnel**

Selon Dubar (2000), trois dimensions concourent à la construction de l'identité chez les individus : les catégories identitaires, les processus identitaires typiques et les projets professionnels.

#### **Modalité 1 : les catégories identitaires**

La société est constituée d'individus ayant des situations fort diverses, qu'il s'agisse de l'activité exercée, du statut, du style de vie ou encore du revenu. Afin de mieux comprendre son mode de structuration, on regroupe les individus qui se ressemblent ou qui occupent des positions identiques pour définir des classes sociales. La structure sociale a été conceptualisée de diverses manières à partir des types ou catégories identitaires.

#### **Modalité 2 : les processus identitaires typiques**

Les processus identitaires typiques désignent un ensemble de techniques et de pratiques effectuées généralement en groupe, visant à aider l'individu à accéder à un « plus d'être », qu'il s'agisse de la réalisation de soi ou d'un accomplissement dans un domaine défini, permettant à l'individu ainsi construit d'aboutir au statut de reconnaissance ou de non – reconnaissance.

#### **Modalité 3 : les projets professionnels**

Le projet professionnel désigne une représentation d'une situation ou d'un état que l'on souhaite atteindre, ou d'un objet que l'on se propose de construire ou de transformer en effectuant une série d'actions constituant l'esquisse d'un plan visant à la réalisation de ce dessein. C'est en outre l'action qu'on envisage de réaliser. C'est plus qu'une simple attente, espérance ou intention.

### **2.4.1.3-Hypothèses de recherches**

Au terme de l'opérationnalisation des variables, les hypothèses de recherche de l'étude s'énoncent comme suit :

**HR1** : La logique de l'intégration rend compte de la construction du soi professionnelle chez les femmes du CPFF ;

**HR2 :** La logique de l'action stratégique rend compte de la construction du soi professionnelle chez les femmes du CPFF ;

**HR3 :** la logique de la subjectivation rend compte de la construction du soi professionnelle chez les femmes du CPFF.

**DEUXIÈME PARTIE :  
CADRE MÉTHODOLOGIQUE**

## CHAPITRE 3 : MÉTHODOLOGIE DE L'ÉTUDE

Ce chapitre a permis de préparer et d'organiser les méthodes requises pour collecter les données sur le terrain. À cet égard, il convient de présenter le type de recherche, la population de l'étude, la technique d'échantillonnage et l'échantillon, la description de l'instrument de collecte des données et sa validation, la procédure de collecte et la méthode d'analyse des données.

### 3.1-TYPE DE RECHERCHE

Le paradigme que nous avons choisi pour cette étude est de type compréhensif qui selon Paillé et Mucchielli (2003), repose sur un effort visant à trouver un ré – arrangement pertinent de données pour les rendre compréhensibles, globalement, compte tenu de la situation des femmes et de l'efficacité des logiques d'actions qu'elles adoptent, problème pratique qui nous intéresse. Partant du contexte théorique de l'étude qui est celui des logiques d'actions, nous avons pu observer à travers la pertinence des informations de terrain que nous possédons, que ce travail, est un travail compréhensif, débouchant sur l'interprétation des données et informations recueillies sur le lieu de l'étude afin de comprendre le problème observé. Le but de l'analyse compréhensive ici, c'est d'établir un lien entre les données de terrain et les différentes variables et hypothèses de l'étude. C'est-à-dire partir comme le veut la méthodologie d'une recherche qualitative de la situation sociale des femmes au moment de leur entrée et de leur sortie dans les CPFF, pour évaluer le degré de distance qui existe entre ce fait observé et les prédictions d'ordre théorique qui encadre cette étude. Car comme le disent Paillé et Mucchielli (2003), l'acte d'analyse qualitative peut néanmoins faire d'un discours articulé pressentant son être, explicitant ses modalités d'exercice, examinant les algorithmes divers qu'il emprunte, détaillant les opérations techniques qui l'opérationnalisent. Ce type d'étude permet au chercheur d'adopter une posture qui tient lieu, en quelque sorte, de toile de fond de l'interprétation, ouvrant de ce fait dans le champ de l'évaluation scientifique, la fusion entre les instruments théoriques et les méthodes d'analyse qualitatives. Ici, « *le chercheur transpose les opérations immédiates et intuitives de l'esprit en « techniques »* » (Paillé, 1996). Il aborde le terrain sans préparation formelle ciblée, comptant sur sa capacité de faire appel en situation aux divers référents et repères de son univers interprétatif (Paillé, 1997).

L'étude cherche à comprendre comment les femmes élaborent des démarches et des comportements qui leur permettent de se construire socialement et professionnellement. La construction de soi pour le rappeler, selon Guichard et Huteau (2007), fait référence à l'ensemble des facteurs et processus (sociaux et individuels) permettant à un individu d'orienter son existence et, ainsi, de tenter de devenir ce qu'il est à ses yeux et aux yeux des autres à un moment donné. Chez les femmes cette perspective de construction de soi peut parfois prendre plusieurs articulations et tendances que cette étude souhaite analysé. Car vu l'approche socio – cognitive des logiques d'actions chez celles – ci, on se rend compte qu'elles adoptent des postures et des démarches qui reflètent leurs identités sociales et les représentations à elles accordées dans la société.

### **3.2-PRESENTATION ET DESCRIPTION DU SITE DE L'ETUDE**

#### **3.2.1-Présentation et justification du site**

Le choix a été porté sur le centre de promotion de la femme et de la famille de l'Arrondissement de Yaoundé V dans le quartier d'Essos. C'est un établissement qui accueille particulièrement les femmes de différentes tranches d'âges et des personnes vulnérables en difficulté d'insertion sociale et professionnelle, ayant besoin d'un accompagnement et d'une prise en charge psychosociale et pédagogique pour se définir tant qu'individu et pour se construire une identité professionnelle et sociale. Le choix de ce site, est tout simplement lié au fait qu'il correspond au critère défini par l'étude. Car par ailleurs, ce centre compte un nombre important de femme participant au programme nationale de prise en charge et d'amélioration des conditions de vie des personnes vulnérable. Plusieurs logiques de fonctionnement y sont envisagées par les pouvoirs publics pour faciliter l'entrepreneuriat féminin et l'autonomisation des femmes. C'est d'ailleurs dans cet établissement que nous avons effectué notre stage académique pour le compte de l'année 2015 – 2016.

##### **3.2.1.1-Description du site de l'étude**

Le Centre de Promotion de la Femme et de la Famille partage l'enceinte de la mairie de Yaoundé V qui est située à côté de l'hôpital de la caisse à l'avenue Germaine. Cet établissement découle de la maison de la femme créée en 1969. C'est une unité technique spécialisée de promotion de la femme. Dénommé Centre socio-ménager de 1969 à 1977 il devient Maison de la femme de 1977 à 1988 et à partir de 1988, Centre de promotion de la femme. Le centre socio-ménager était chargé d'assurer l'encadrement des femmes et des jeunes filles dans les domaines social, culturel, sanitaire, économique et politique. Les

activités développées portaient essentiellement sur l'apprentissage de l'art culinaire, la couture, la broderie et l'éducation civique. La « Maison de la Femme », avait pour objectif principal l'encadrement socio-économique de la femme en vue de son intégration au développement. Il s'agissait de donner à la femme les outils lui permettant de jouer avec efficacité son rôle de mère, d'épouse, d'agent économique et de gardienne des valeurs socioculturelles et traditionnelles positives.

La Maison de la Femme privilégiait des activités dans les domaines de l'industrie de l'habillement, de l'éducation sanitaire, de la santé de reproduction, des activités génératrices de revenus et de l'alphabétisation. Le *Décret N° 98/068 du 4 mai 1998* portant organisation du Ministère de la Condition Féminine crée les Centres de Promotion de la Femme (CPF). Les CPF sont des structures publiques d'éducation non formelle et de formation de la femme et de la jeune fille. La femme camerounaise peut y trouver réponse à toutes ses préoccupations. C'est par le décret N 2000/001/PM du 04 JAN.2000 portant organisation et fonctionnement des centres de promotion de la femme que l'ex Premier ministre chef du gouvernement, Peter Mafany Musonge créé les établissements publics en charge de la Promotion de la Femme et de la Famille. Depuis 2004, le CPF est devenu CPFF (Centre de Promotion de la Femme et de la Famille). L'organisation et le fonctionnement du dit centre est déterminé par ce décret ce qui lui confère les missions suivantes :

- la formation morale, civique et intellectuelle de la femme en vue de sa promotion économique, sociale et culturelle ;
- l'éducation de la femme à la parenté responsable et à la protection de la santé maternelle ;
- le soutien à l'esprit d'entreprise et l'apprentissage des métiers porteurs, en vue de faciliter l'insertion ou la réinsertion socioprofessionnelle de la femme ;
- le suivi, en liaison avec les Centres de Technologies Appropriées, de la vulgarisation des technologies appropriées, en vue de
- l'amélioration des conditions de vie et de travail de la femme urbaine et rurale.

Au CPFF de Yaoundé V, un conseil de direction est l'organe de décision de suivi et d'évaluation. La direction est placée sous l'autorité d'un Directeur qui assure la coordination générale des services. On distingue trois unités dirigées par des chefs d'unités. Il s'agit de l'unité des affaires administratives et financières, l'unité d'appui pédagogique et de suivi,



l'unité d'orientation et de conseil. Le personnel du CPFF de Yaoundé V est constitué du personnel PPTTE, du personnel vacataire, des temporaires, et d'un comptable matière. Deux comités participent aux activités du centre. Il s'agit du comité d'orientation et du comité de crédit financier sous ressources PPTTE. Le centre de promotion de la femme et de la famille de Yaoundé V est un grand bâtiment en étage qui comprend deux grandes salles de conférences, des salles de formations adaptées, une salle Logitech, des toilettes et cuisines.

### **3.2.-POPULATION DE L'ÉTUDE**

La population se comprend comme étant le nombre total d'éléments, d'unités ou encore d'individus devant faire l'objet d'une étude statistique. Selon Mucchielli (1985, p 16), c'est « *l'ensemble du groupe humain concerné par les objectifs de l'enquête* ». Cette recherche s'est adressée à un groupe de personne spécifique : les femmes du CPFF de Yaoundé V. l'objectif de cette étude c'est d'évaluer l'impact des logiques d'actions sur la construction du soi professionnelle chez les femmes des CPFF. Ces femmes tout comme la plupart des femmes dans notre société ont des difficultés à se définir leur propre personnalité et par-dessus tout une identité sociale et professionnelle. Le CPFF de Yaoundé V, à travers son unité technique de prise en charge et d'accompagnement psychosocial, leur donne les opportunités et les armes pour se forger une identité. Ce sont parfois en grande majorité des filles mères analphabètes, des femmes célibataires sans qualifications professionnelles, des femmes mariées en situation de difficulté sociale et d'insertion professionnelle, des femmes vulnérables et des personnes sans abri. Face à leur difficulté et à leur position sociale, elles se définissent des comportements et des actions qui relèvent de leurs origines culturelles, ethniques et religieuses. Ces comportements et actions qu'elles se sont données au fil du temps et en fonction des expériences de leur vécu quotidien sont parfois incompris et ignorés de la société toute entière. Elles arrivent dans ce centre avec l'espoir d'être comprise, écouté et accompagné socialement et professionnellement. C'est l'ensemble de ces caractéristiques qui fonde cette population de l'étude. Actuellement, les effectifs au centre vont croissant depuis sa création. Cet établissement accueille environ 200 apprenantes âgées de 15ans et plus. Pour ce travail, la population de l'étude était constituée de la promotion 2015 -2016 du CPFF, et de 06 femmes de la promotion 2014 – 2015 recalées pour des cours de recyclages devant leur permettre d'améliorer leurs compétences. Le tableau suivant nous donne des indications sur cette population d'étude :

**Tableau 3 : Situation des effectifs en 2015**

<b>filières</b>	<b>inscrits</b>	<b>démissionnaires</b>	<b>réguliers</b>
Décoration	20	03	15
Coiffure	14	03	05
Couture	13	06	04
Esthétique	08	01	06
TIC	11	02	05
Hôtellerie/Restauration	54	14	32
Total	120	29	67

**Source :** rapport du chef d'unité d'appui pédagogique et de suivi du CPFF de Yaoundé V

Ce tableau nous indique que, le nombre d'apprenants et de femmes inscrits au CPFF. Au cours de l'année académique 2015 – 2016, étaient de 120 apprenantes, et sur les 120 apprenantes, 29 ont démissionnées et 67 femmes seulement arrivaient régulièrement en cours tous les jours de Lundi à Vendredi. C'est sur les 67 apprenantes régulières que nous avons pu obtenir notre population d'étude.

### **3.2.1-Justification de la population de l'étude**

Comme population de cette étude, nous avons choisi 21 femmes sur les 67 régulièrement inscrits au CPFF de Yaoundé V, parce qu'elles font parties de la catégorie des individus en quête de repère et d'identité sociale. Leur mal peut parfois se manifester à des strates plus élevés de la société affectant ainsi plusieurs familles et personnes. C'est dans le cadre de la prise en charge du droit des femmes et des personnes vulnérables que la lutte contre la pauvreté fait désormais partie des objectifs de la communauté internationale. Ces objectifs constituent les axes privilégiés des programmes d'aide au développement et ils concernent plus particulièrement les femmes qui doivent désormais trouver une place de partenaires dans les dispositifs d'élaboration des stratégies de développement. Les filles mères analphabètes, des femmes célibataires sans qualifications professionnelles, des femmes mariées en situation de difficulté sociale et d'insertion professionnelle, des femmes vulnérables et des personnes sans abri, sont des catégories d'individus qui victimes de leur situation d'instabilité

socioprofessionnelle, définissent des logiques d'actions et des comportements qui dans une certaine mesure, peuvent parfois jouer en leur défaveur, multipliant de ce fait des conditions de précarité et de pauvreté dans leur vie familiale et émotionnel. Cette population de l'étude nous intéresse à plus d'un niveau, parce que son mode de raisonnement, les facteurs d'intégrations, de motivations et de constructions sociale chez ces sujets interpelle un regard extérieur qui pourrait d'un œil objectif observer avec un bistouri le problème posé par celles – ci et en apporter des pistes de solutions.

Pour Chantale Dali (2014), la situation que traversent les femmes serait tributaire de leurs actions et de leur position sociale. Car partout dans le monde, la majorité des femmes reste en marge du développement malgré que la Déclaration Universelle des droits de l'homme proclame l'égalité des droits entre les hommes et les femmes. Les plans d'actions des quatre grandes conférences mondiales sur les femmes n'ont pas contribué à améliorer de manière significative, cette marginalisation des femmes. Elles doivent donc pour faire partir du jeu social et professionnel engagées des logiques qui prennent en compte ces différentes formes de stéréotypes.

### **3.2.2-Critères de sélection des sujets**

La recherche s'est adressée à un échantillon de 21 sujets ayant été identifiés parmi les 67 apprenantes régulièrement inscrites au centre au cours de l'année 2015 – 2016. 14 cas ont été retenus à cause de leurs histoires, leurs situations ; leur pertinence ; leur fréquence et leur disponibilité aux rencontres. Ils respectaient les rendez-vous et se montraient sérieux. Le choix de ces sujets a été porté sur les critères suivants :

- l'âge des femmes pouvant faire partir de l'étude : 15ans, 20ans, jusqu'à 40ans

Au CPFF de Yaoundé V, on retrouve plusieurs catégories de femmes, parmi lesquels les filles mères célibataires, qui représente la couche des apprenantes la plus nombreuse au centre. Ces jeunes filles présentent des caractéristiques d'instabilité du fait de leur âge qui oscille entre 13ans, 15ans, 17ans, 18ans, 19ans ,21ans jusqu'à 40 ans pour les plus matures. Mais suivant les objectifs de l'étude, il est question de comprendre si l'âge d'une femme peut avoir un impact sur les démarches de construction son identité.

- la situation socioprofessionnelle (travailleur ou chômeur)

Il a été constaté qu'on retrouve parmi les femmes du centre celles qui ont suivi le programme de prise en charge et de formation et qui au bout du compte, ont pu se trouver du travail et celles qui n'ont pas pu. Elles constituent aussi une catégorie avec des spécificités bien distincte et des logiques de fonctionnement qui seront à prendre en compte.

- la situation matrimoniale et familiale (Mariée ou célibataire et le nombre d'enfants) ;

Le CPFF de Yaoundé V, accueille aussi des femmes mariée ou célibataire qui n'ont pas une situation professionnelle fixe et stable. Cette catégorie représente une couche de la population qui présente des logiques de fonctionnement assez différente de celle des autres. C'est pourquoi elles font partie de l'étude.

- le niveau scolaire ;

Ces femmes, malgré le type de prise en charge et de formation qu'elles peuvent recevoir au centre, déterminent leur capacité d'insertion et de construction de leurs identités professionnelles en fonction de leurs aptitudes à pouvoir clairement traiter certaines informations. C'est pourquoi le critère niveau scolaire fait partie des éléments qui ont orienté le choix des participantes.

- le type de formation effectuée au CPFF ;

Les femmes du CPFF, s'orientent dans des carrières professionnelles en fonction du type de formation qu'elles ont reçu au centre. Elles définissent de ce fait des modalités d'insertion et de construction de leur identité professionnelle en fonction de leurs différentes spécialités. C'est pourquoi le critère formation fait partie des éléments qui ont orienté le choix des participantes à l'enquête de groupe. Ce choix s'est fait aussi pour des soucis de représentativité. Pour des raisons de fiabilité de l'enquête, il fallait qu'on retrouve dans cet échantillon des femmes de toutes les spécialités.

**Tableau 4 : Population de l'étude**

N <sup>o</sup>	pseudonymes	âges	Types de formations au CFFF	Statut socio - professionnels	Statut matrimonial	Nbres d'enfants à charge
1	Odile	15ans	Hôtellerie/Restauration	En formation	Célibataire/mère	01
2	Lucie	17ans	Hôtellerie/Restauration	En formation	Célibataire/mère	01
3	Nadège	28ans	Hôtellerie/Restauration	En formation	Mariée	00
4	Hélène	40ans	Décoration	Travailleuse	Divorcée/mère	04
5	Marina	26ans	Couture	Travailleuse	Célibataire/mère	02
6	Charlotte	26ans	Couture	Sans emploi	Célibataire	00
7	Brigitte	31ans	TIC	Travailleuse	Célibataire/mère	02
8	Agnès	28ans	TIC	Travailleuse	Célibataire	00
9	Martine	21ans	Esthétique/Coiffure	En formation	Célibataire/mère	01
10	Sidoine	32ans	Esthétique/Coiffure	En formation	Mariée/mère	03
11	Aude	25ans	Hôtellerie/Restauration	En formation	Mariée/mère	02
12	Emilie	19ans	Couture	En formation	Fiancée/mère	01
13	Nathalie	28ans	Décoration	En formation	Mariée/mère	03
14	Juliette	33ans	Formation à la carte	Sans emploi	célibataire	00

Source : Annuaire statistique du CFFF de Yaoundé V

### 3.3-TECHNIQUE D'ÉCHANTILLONNAGE ET ÉCHANTILLON

#### 3.3.1-Technique d'échantillonnage

Compte tenu du type de recherche, nous avons utilisé la méthode d'échantillonnage typique adapté aux études qualitatives (Depelteau, 2003). Ce type d'échantillonnage consiste à sélectionner des personnes présentant les caractéristiques requises au sein d'une population et beaucoup plus les personnes disposées et disponibles à participer à la recherche. Le choix typique visait à faire une sélection préalable au sein d'un groupe qui est bien connu (Grawiz,

1996). En effet, ce mode se fait sur la base d'une ou de plusieurs caractéristiques fixés à l'avance. L'objet est de recueillir des renseignements sur les membres de la population ayant ces caractéristiques. Dans notre cas, cet échantillon typique est adapté au fait observé. Notre technique d'échantillonnage a été choisie en fonction du problème que notre étude aborde : l'efficacité des logiques d'actions dans la construction du soi professionnelle chez les femmes du centre de promotion de la femme et de la famille de l'Arrondissement de Yaoundé V.

### 3.3.1.1- Répartition de l'échantillon

Cadre	Filières de formation	Effectifs	Tranches d'âges	Statut matrimonial	Niveau scolaire	Effectifs retenus pour l'étude
Centre de promotion de la femme et de la famille de Yaoundé V.	Décoration	02	[40ans–28ans]	-Divorcée (1) - Mariée (1)	- Présent - absent	02
	Coiffure	02	[21ans –32ans]	-célibataire (1) - Mariée (1)	-absent - absent	02
	Couture	03	[26ans-26ans] 19ans	-célibataire (1) -célibataire (1) -fiancée (1)	-absent -présent -absent	03
	Esthétique	00	/	/	/	00
	TIC	02	[28ans-31ans]	-célibataire (1) -célibataire (1)	-présent -présent	02
	Hôtellerie/ Restauration	04	[15ans-17ans] [25ans – 28ans]	-célibataire (1) -célibataire (1) -mariée (1) -mariée (1)	-absent -absent -absent -absent	04
	Formation à la carte	01	33ans	-célibataire (1)	-absent	01
<b>Total</b>		<b>14</b>				<b>14</b>

Il ressort que suivant la distribution des participantes à l'enquête, sur les 21 cas retenus au départ, 14 femmes ont réellement acceptées de participer aux échanges de groupe et aux entretiens individuels. Deux femmes appartiennent à la filière décoration âgées de 28ans et 40ans, dont une est divorcé et travailleuse, l'autre est mariée et sans emploi. Deux appartiennent à filière coiffure, l'une est mariée et l'autre célibataire, elles sont en formation et sans emploi. Deux femmes appartiennent à la filière TIC, elles sont célibataires et

travaillent déjà. Quatre femmes appartiennent à la spécialité Hôtellerie et restauration, deux d'entre elles sont mariées et deux sont mariées, elles sont en formation et sans emploi. Une femme appartient à la spécialité formation à la carte, elle est célibataire et sans emploi.

### **3.4-INSTRUMENT DE COLLECTE DE DONNÉES**

Dans cette étude, nous avons utilisé comme instrument de collecte de données le focus group et les entretiens individuels. Nous avons fait usage du focus group en tant qu'outil d'évaluation, mais aussi utilisé des entretiens de type directif pour recueillir certaines informations auprès des informateurs dispersés et éloignés. Pour Magali Bouchon (2009), le « focus group » est un groupe constitué de manière formelle et structurée pour aborder une question spécifique dans un délai précis et ce conformément à des règles explicites de procédure. Il s'agit en effet d'un entretien de groupe qui a pour objectif majeur de réunir des informateurs factuels. Le focus group est un moyen efficace au sein de la communauté de se procurer des informations et de fournir une estimation valable de l'opinion de la population vis-à-vis d'un sujet. Les entretiens individuels, les observations et le focus group font partie des méthodes de collecte qualitative. Elles sont des procédures permettant au chercheur de comprendre les idées, les croyances, pratiques et comportements de la population d'étude. Pour Blanchet (1987), l'entretien est un schéma qui « vise à traverser la construction du discours, la connaissance objectivant d'un problème, fut – il subjectif : c'est une opération de l'élaboration d'un savoir socialement communicable ». Cependant, pour Lafon(1993), l'entretien directif est fortement structuré, il correspond à un ensemble de questions ouvertes.

Le focus group et l'entretien directif que nous avons effectué ont été des techniques de collecte qui nous ont permis de recueillir dans une durée de temps assez limitée un grand nombre d'informations auprès des femmes du CPFF. la pratique du focus group a pour avantage de faciliter l'obtention d'informations auprès des communautés analphabètes, il permet aussi en raison de la formulation très souple des questions de découvrir des attitudes et des opinions que d'autres méthodes de collecte qualitatives ne seraient pas en mesure de révéler, c'est un outil généralement bien accepté par la communauté car il fait appel à des discussions de groupes, et c'est une forme de communication assez naturelle dans la plupart des communautés. Quant à l'entretien directif, le thème principal de l'entretien est décomposé en sous thèmes par l'enquêteur, mais cette dernière laisse la libre expression à la personne interrogée pour chacun des sous – thèmes.

### **3.4.1- Entretien individuel et collectif**

#### **3.4.1.1-Justification de l'entretien individuel et collectif**

L'utilisation du focus group et de l'entretien se justifie par plusieurs raisons notamment : les focus group produisent un important volume d'information, beaucoup plus vite et à moindre coût que d'autres méthodes de collecte qualitative. Pour des thèmes assez simples, ils peuvent être aisément dirigés par des personnes sans formation dans les méthodes de collecte qualitative. L'entretien directif nous permet de rentrer dans l'univers du sujet, donc aller au-delà des spéculations et des représentations. Il rend possible la liberté de parole, il permet au sujet de donner plus d'éclaircissement au chercheur. Il permet aussi, au sujet de donner son avis sur le problème posé par l'enquêteur, et de ce fait apporter des éléments de précision dans la réévaluation du problème étudié.

Par ailleurs, ces deux instruments de collecte des données dans leur pratique relevaient plutôt de la même chose au niveau du fond des questions et des différentes thématiques abordées avec les sujets. Seule la forme au niveau de l'organisation et du nombre de participants différait. Car dans l'entretien directif, les échanges se faisaient en tête à tête avec les interviewés et ceci de manière individualisé et personnalisé. Or durant la pratique du focus group, nous avons dû lors de la première rencontre discuter avec plus d'une vingtaine de participantes à la base desquels nous avons discriminé pour en retenir sur les 21 présentes, dont 10 participantes pour en retenir les 08 qui ont réellement fourni la majorité des informations dont nous avons besoin. Donc dans la réalité méthodologique, il n'a pas existé pour nous une très grande différence entre ces techniques de collecte de données. La méthode la plus utilisée a été le focus group, puisque l'entretien directif que nous avons effectué était utilisé en complément d'information pour des participantes que nous ne pouvions pas rassembler sur place. Le focus group et les entretiens que nous avons effectués ont joué le même rôle dans cette étude. L'un (entretien) existant en complément de l'autre (focus group).

Par ailleurs, ces instruments pourraient présenter des risques d'erreurs relevant du comportement de l'enquêteur et de l'enquêté. Pour cela, une préparation minutieuse et adéquate de la recherche, peut permettre d'éviter ces erreurs. Gueguen, (2007) parle du rôle déterminant des éléments tels que la formulation des items, la disponibilité de l'enquêteur et de l'enquêté, l'expérience et les aptitudes du chercheur.



### **3.4.1.2- La pré-enquête**

Avant de se lancer dans la réalisation des entretiens proprement dit, un travail de pré – enquête ou d'évaluation a été faite. Celle-ci a permis de délimiter le champ de la recherche, d'identifier le terrain et type de population pouvant faire partir de l'étude, de définir les critères de choix d'échantillonnage, d'affiner les hypothèses, de définir le contenu des notions qui devaient être au centre des échanges de focus group et d'entretien individuel. De choisir la population d'enquête. Trois moyens complémentaires ont été nécessaires durant cet exercice : documentation, entretiens exploratoires et discussion avec le staff administratif du centre et les apprenantes.

### **3.4.1.3-Étape de construction de l'entretien**

Pour construire l'entretien, nous sommes partis de la théorie des logiques d'actions développée par Dubet (1994), pour retenir trois logiques de fonctionnement dans le processus de construction sociale chez les individus : la logique de l'intégration, la logique l'action stratégique, la logique de la subjectivation. C'est sur la base de ces variables que nous avons construire notre guide d'entretien.

### **3.4.1.4-Le guide d'entretien**

Ce guide d'entretien est fait dans le but de recueillir les données ou informations venant de la population de l'étude. Il faut préciser ici que, ce guide a été utilisé pour les entretiens individuels de type directif et les focus group.

Cependant, avant la phase de communication, nous avons voulu bien préciser quelques paramètres de l'entretien au patient à savoir : la confidentialité des informations recueillis, l'objectif de cet entretien, le choix des participants, le thème de l'entretien, la prise de notes des réponses données par les participants. Pour élaborer le guide d'entretien de cette étude, il est nécessaire de rappeler ici l'objectif général et les objectifs de recherche de cette étude dont seront déduits les différents thèmes et les sous thèmes du guide d'entretien.

#### **Thème 1 : la logique de l'intégration**

Sous thème 1 : intériorisation des appartenances

Sous thème 2 : identifications à des modèles de rôles

#### **Thème 2 : la logique de l'action stratégique**

Sous thème 1 : développée les ressources

Sous thème 2 : développée les intérêts

### **Thème 3 : la logique de la subjectivation**

Sous thème 1 : position vis-à-vis de soi

Sous thème 2 : interprétation des rôles sociaux

Sous thème 3 : la définition sociale du soi

### **Thème 4 : construction du soi professionnel**

Sous thème 1 : les catégories identitaires

Sous thème 2 : les processus identitaires typiques

Sous thème 3 : les projets professionnels

#### **3.4.2-Le cadre des entretiens.**

Il faut noter que, la notion de cadre est une formation seconde apportée de l'extérieur. Elle est donc une représentation substitutive, prédéfinie (Giiose, 2007). Ce qui distingue fondamentalement le cadre de l'environnement est le fait que, le cadre se doit justement d'imposer des limites, des lignes à ne pas franchir. L'entretien se déroulait le vendredi soir dans l'enceinte du CPF de Yaoundé V, précisément dans la salle de cour et de conférence du centre, et ceci lorsque les apprenantes avaient fini avec les cours durant la semaine. Nous avons estimé que le déroulement de l'entretien le vendredi soir, était le moment agréé et propice pour mener à bien nos échanges sans être interrompu par les autres apprenants et enseignants qui souhaitaient occuper les salles pour effectuer leurs cours. C'était aussi un moment de détente et de relaxation favorable à la pratique du focus group.

##### **3.4.2.1-La prise des rendez-vous**

Nous avons organisé nos rendez-vous deux semaines avant le début effectif de nos différentes rencontres avec les femmes retenues pour les entretiens. Ceci afin de les préparer psychologiquement et aussi de mieux nous outiller. Puisque nous nous étions convenus avec les 21 participantes de la première rencontre d'effectuer les entretiens le vendredi soir en fin de semaine et après les cours, parce que c'était un jour et une période de la semaine où les apprenantes pouvaient être disponibles pour y participer. Mais aussi pour vaincre les contraintes liées à la salle et aux absences de nos participants.

##### **3.4.2.2-Le lieu**

Les entretiens et les séances de focus groups se sont déroulés dans un lieu où les apprenantes ont l'habitude de faire les cours. C'est un lieu connu des apprenantes, un espace qui abrite leur formation : la salle de conférence et de cour. La salle de conférence du CPF de Yaoundé

V, est une grande salle d'une architecture magnifique, propre et bien entretenu, carrelée, ouverte avec de grande porte qui donne sur les deux façades Est et sud, accompagné de quatre larges fenêtres aux vitrines coulissantes. C'est un lieu aimé et garant de confiance pour les apprenantes. C'est un espace où elles y effectuent de nombreux travaux pratiques. Mais pour des raisons d'ordre technique et logistique, la directrice du centre nous a recommandé de poursuivre nos entretiens dans la salle de cour, plutôt appropriée à ce type d'échange. C'est pourquoi le dernier entretien sur les trois que nous avions prévu d'effectuer s'est déroulé dans la salle de cour, qui est un espace de cour, propre et aéré, mais aussi bien connu des filles. A la différence qu'elle est plus petite que la salle de conférence et moins équipé logistiquement. La salle de cour tout comme la salle de conférence, était pourvu en chaise et table banc et divers autres instruments indispensables à la réalisation de ces différents types de formations que les femmes reçoivent au centre. Cependant, le fait que la fondation orange avait équipé ces salles de climatiseur, rendait l'ambiance vivable et saine entre nous.

#### **3.4.2.3-La durée des entretiens**

Les trois séances de focus group que nous avons effectué au centre avec les 08 participantes en formations ont durée pour la première 1h de temps, et pour la deuxième environ 1h45minet pour la troisième 1h, puisque c'était la dernière séance avec quelques apéritifs que nous avions prévu d'offrir aux participantes pour leur remercier, pour leurs collaborations et leur patience durant les entretiens. Mais pour les entretiens directifs effectués avec la formatrice et les 06 femmes qui venaient ce faire recycler au centre, ils ont durée en moyenne 30 à 35 min par femmes et par échanges.

#### **3.4.2.4-L'utilisation du téléphone**

Pendant les entretiens, nous avons utilisé comme le privilégie la méthodologie du focus group, un téléphone portable de type numérique pour enregistrer nos conversations afin de pouvoir mieux les retranscrire à la maison, et ceci pour ne pas oublier des éléments importants. Cela s'est fait avec l'accord des participantes qui ont bien voulu nous donner la possibilité d'enregistrer les informations qu'elles nous fournissaient.

#### **3.4.2.5-Le déroulement des entretiens**

Les entretiens se sont déroulés en deux phases : une phase préparatoire et le déroulement de l'entretien proprement dit.

### **3.4.2.6-La phase préparatoire**

Durant cette phase nous avons rencontré nos participantes et pris rendez-vous avec elles pour éviter de les surprendre et afin qu'elles donnent ou pas leur accord pour chacune des actions prévues. Cette phase s'est produite en deux semaines. Il était également question de leur présenter le formulaire de consentement et de les rassurer de la confidentialité de nos entretiens. Au cours de ce processus, il était plus question de leur faire comprendre la place et l'importance des informations qui devaient être recueillies auprès d'elle. Elles ont compris que dans les travaux produits à partir de cette recherche de mémoire, elles seraient identifiées soit par leur nom ou soit par un nom fictif pour assurer leur confidentialité. Par ailleurs, cette étape a aussi servi de mobile pour leur permettre de comprendre qu'elles n'étaient exposées à aucun risque particulier en donnant leur point de vue au sujet des enjeux liés à leur propre démarche d'insertion professionnelle. C'était l'occasion de leur dire que pendant les séances d'échanges et d'entretiens, elles étaient libres de répondre ou non à une question posée sans justification. Car leur participation à l'étude est volontaire, sans obligation et sans pression.

### **3.4.3-Le déroulement des entretiens proprement dit (phase systématique)**

Il y'a eu trois séances de focus group avec les femmes en formation au centre et des entretiens directifs avec les femmes sorties du centre et qui sont en recyclage. La première séance de focus group a consisté à faire des bilans à partir des faits saillants et marquants permettant de comprendre leur histoire et les logiques qui ont contribué à guider leurs choix et motivations. La deuxième séance a consisté à comprendre dans une certaine mesure si les logiques d'actions mises en exergue par ces femmes pouvaient favoriser la construction du soi professionnel chez elles. Il s'agissait entre autre d'évaluer si les logiques tels que la logique de l'intégration favorise la construction du soi professionnel chez ces femmes ; si la logique de l'action stratégique favorise la construction du soi professionnel chez ces femmes ; ou si c'était la logique de la subjectivation qui favoriserait la construction du soi professionnel chez ces femmes. La troisième séance nous a permis de faire un bilan de leur parcours, d'évaluer l'impact et l'apport du CPF dans leur projet d'avenir et d'en discuter sur les logiques qui étaient à même de les aider à accomplir ce dessein. Par ailleurs, nous nous sommes aussi entretenus sur les perspectives d'orientations et de formations qu'elles trouvaient propices pour leur avenir.

### ➤ **Déroulement des entretiens individuels**

Les entretiens directifs se sont déroulés avec 07 femmes, dont une informatrice qui est cadre dans ce centre et 06 femmes sorties du centre en 2015, qui viennent de temps en temps pour des cours de recyclage. Après avoir pris connaissance avec les informations contenues dans le formulaire de consentement et accepté de participer à l'étude. Nous avons utilisé comme instrument un enregistreur électronique (un téléphone), pour recueillir tout en les consignant dans une carte multimédia, les informations exprimées. En même temps, nous prenions des notes quand cela s'avérait nécessaire.

Au cours de ces entretiens, il a été noté que les élèves étaient disponibles, enthousiastes à participer aux entretiens, elles étaient un peu perplexes lorsqu'on leur posait des questions sur leur vie, leur démarche sociale d'insertion professionnelle. Certaines questions ont parfois eu des éléments de réponse : mais chaque fois que l'une d'entre elle ne saisissait pas bien une question, elle prenait le temps de demander qu'elle soit encore posée. Toutefois, lorsque le sujet sortait du thème de recherche, il était question de procéder à la focalisation, c'est-à-dire l'aider à organiser ses pensées et ses idées afin de les rendre plus ou moins cohérentes avec les thèmes de recherche.

### ➤ **Déroulement des focus groups**

Les focus groups se sont déroulés avec 08 participantes, dont 04 filles mères célibataires et 04 femmes mariées. Nous étions assis en cercle sur des chaises de la salle de cours disposées à cet effet. Le guide des entretiens nous a orientés pour recueillir les informations pendant ces séances.

**Tableau 5 : Sessions de focus groups**

<b>Sessions</b>	<b>Catégorie</b>	<b>Nombre de femmes</b>	<b>Total</b>
1	Les femmes en formation	7	7
2	Les femmes en formation	6	6
3	les femmes en formation	8	8
<b>Total</b>	/	<b>21</b>	<b>21</b>

Après avoir mis les sujets en confiance en saluant, et en leur rappelant l'objet de la rencontre, une seule question leur était posée, et les participantes répondaient à tour de rôle. Les

questions telle que « parlez –moi de », ou « dites – moi », « en quoi », servaient à circonscrire les interventions et à les orienter au mieux, à relancer le débat ou à faire participer tout le monde. Comme le signale Van der Maren (2004, P.315), lorsqu’il dit : « l’animateur intervieweur des entrevues de groupe doit intervenir de temps à autre, notamment pour effectuer les bilans qui relancent la discussion et pour effectuer des synthèses qui explorent les confrontations en soutenant les minoritaires et les timides ».

Au cours de ces entretiens, il a été noté que les participantes étaient, tout comme pendant les entretiens individuels, un peu frustrée au départ pendant la première séance. Mais après, dans les deux dernières séances, elles se sont montrées disponibles et très enthousiastes à répondre aux questions, hors mis quelques cas de réticence sur les questions concernant leur vie, leurs parcours, et leurs projets professionnels. Par ailleurs, certaines participantes voulaient intervenir alors que leurs camarades avaient encore la parole. Pour remédier à ces situations, il a consisté d’une part à redéfinir les conditions de réalisation des entretiens, et à procéder également à la technique de focalisation pour orienter le débat à nouveau.

### **3.5-GRILLE D’ANALYSE**

Pour analyser les données collectées à l’aide de notre guide d’entretien, nous nous sommes servis de l’analyse de contenu. Pour réaliser cette opération, nous avons procédé à l’analyse de contenu directe tel que développée par Omar Aktouf (2014). Ce modèle d’analyse de contenu directe repose sur le fait que le chercheur se contente de prendre au sens littéral la signification de ce qui est étudié. Il ne cherche pas dans ce cas, à dévoiler un éventuel sens latent des unités analysées, il reste simplement et directement au niveau du sens manifeste. Ce cadre peut être établi à priori et se fonder sur les catégories selon lesquelles on regroupera les unités d’informations que l’on s’attachera à extraire du discours des participantes. Nous allons ensuite faire une synthèse des résultats sous forme de conclusion, faire ressortir les situations problèmes de chaque catégorie.

**Tableau 6 : Grille d'analyse des données**

Thèmes	Code	Sous - Thèmes	code	Indicateurs	Observations			
					0	+	-	(±)
Logique de l'intégration	I	intérieurisation des appartenances	a	Intériorisation renforcée				
			b	Développée les conduites				
		identifications à des modèles de rôles	c	Identité renforcée				
			d	Modèle d'appartenance social				
Logique de l'action stratégique	S	développée les ressources	a	Maximiser les ressources				
			b	Protéger les ressources				
		développée les intérêts	c	Contourner les défis				
			d	Envisager des ressources secondaires				
Logique de la subjectivation	O	position vis-à-vis de soi	a	Les représentations				
		interprétation des rôles sociaux	b	Les attributions				
		la définition sociale du soi	c	Les stéréotypes				

Dans le tableau 6, la codification utilisée indique que chaque indicateur de la grille est analysé par rapport aux interventions issues des entretiens et des focus groups. Ici, les codes attribués à chaque modalité sont utilisés d'après ce qui suit : (0) absent, (+) présent, (-) le discours ne correspond à aucune variable de l'étude, (±) confusion.

### 3.5.1-Présentation et description du type d'analyse de contenu

L'analyse de contenu est une technique d'étude détaillée des contenus de documents. Elle a pour rôle d'en dégager les significations, associations, intentions, non directement perceptibles à la simple lecture des documents (le terme document doit être pris au sens très large du terme, allant du texte au microfilm en passant par la bande magnétique). « Tout chercheur en sciences sociales y aura recours à un moment ou à un autre de son travail » (Omar Aktouf, 2014). Dans une analyse de contenu, le chercheur tente de minimiser les éventuels biais cognitifs et culturels en s'assurant de l'objectivité de sa recherche. Elle permet d'appréhender les données et de vérifier les hypothèses de recherche et aussi, l'on peut « se fier à ce que les acteurs disent de leur propre expérience et à l'analyse qu'ils en font » (Bardin, 1991). Ainsi donc, il ne s'agissait pas seulement de donner du sens à ce qui était dit mais surtout

d'apprécier la manière et l'intensité avec laquelle ces productions verbales et para verbales sont porteuses de sens.

L'analyse de contenu directe procède à une lecture des documents. Cette lecture s'est effectuée sans ordinateur en deux phases : une phase de condensation des données visant à synthétiser, à élaguer, à trier et à organiser les données pour pouvoir ensuite tirer des conclusions ; une phase de présentation des données visant la création d'un nouveau format qui présente de manière systématique des informations véhiculées par les discours.

Le rôle des participantes ici, vise à répondre aux questions du chercheur, de façon naturelle, posée, ouverte. D'être précise et concise en ce qui concerne la réponse aux questions du chercheur. Le rôle du chercheur consiste à formuler des questions brèves, être attentif, ne pas donner son opinion aux participantes, être attentif même aux messages non verbaux, être accueillant, avoir une attitude mettant les sujets en confiance. Être concentré sur ce qui est dit. S'intéresser à la personne des sujets et non au problème d'un point de vue objectif puisque le problème est existentiel. Respecter les sujets et leurs manifester une considération réelle, enfin de faciliter la compréhension et non pas faire des révélations.

### **3.5.1.1- L'arbre thématique**

L'analyse thématique propose une méthode qui effectue un classement logique des contenus après l'explicitation des valeurs sémantiques de ces contenus. Lors de cette phase, les données brutes sont traitées de manière à être significatives et valides. Ainsi, l'analyse des résultats consiste à prendre appui sur les éléments mis au jour par la catégorisation pour fonder une lecture à la fois originale et objective du corpus étudié. Puisque l'analyse thématique a été réalisée de façon mixte dans cette étude, il a été nécessaire d'affiner la grille de codage préalablement élaborée. Les thèmes liés aux logiques d'action ont été subdivisé en plusieurs sous – thèmes. Sur la base des principes de Dubet (1994) le thème logique de l'intégration a été subdivisé en deux sous thèmes : intériorisation des appartenances et identifications à des modèles de rôles. La logique de l'action stratégique subdivisé entre les sous – thèmes développée les ressources et développée les intérêts. Le thème logique de la subjectivation organisé autour de trois sous – thèmes, position vis-à-vis de soi, interprétation des rôles sociaux et la définition sociale du soi.

Suivant les analyses de Dubar (2000) le thème construction du soi professionnel a été organisé autour des sous - thèmes catégories identitaires, processus identitaires typiques et projets professionnels. Les unités de sens codées dans cette dernière catégorie sont des



considérations générales au sujet de la construction du soi professionnel chez les femmes du CPFF : leurs démarches, leurs logiques, leurs motivations et les différentes caractéristiques de leur conception du soi. Un témoignage tel que « *dans la plupart des cas, ce sont des femmes traumatisées par des situations qu'elles ont vécu* », illustre les unités codées dans cette catégorie. Au fil du codage, il s'est avéré que la typologie de Dubet ne permet pas toujours de scinder de façon purement exclusive certains faits dans des principes liés à notre contexte.

### **3.5.1.2-Justification thématique de l'analyse**

Selon Mucchielli (2006) l'analyse de contenu est un ensemble de méthodes diverses, objectives et exhaustives dont le but commun est de dégager à partir des discours un maximum d'informations concernant des personnes, des faits relatés, des sujets explorés, mais aussi et surtout de découvrir le sens de ces informations. Dans l'analyse suivant l'arbre thématique, l'inférence qui est faite est un type d'analyse contrôlé lors de laquelle on accomplit « *une opération logique qui permet de tirer d'une ou de plusieurs propositions en (l'occurrence des données établies au terme de l'application des grilles d'analyse) une ou des conséquences qui en résultent nécessairement* » (Mucchielli, 2006, p.32). Il s'est agit dans cette étude de justifier la validité des propos avancés par les participantes à l'enquête en exposant les raisons de la preuve. À ce niveau, un processus impliquant un effort de rapprochement des idées des discours des participantes des thèmes et sous thèmes de l'étude est faite pour faciliter la clarification du lien entre les données, les thèmes et les hypothèses conséquentes. Ce processus s'est fait en deux moments distincts mais complémentaires : l'organisation des données dans un tableau impliquant une segmentation et une décontextualisation d'un côté et leur analyse ou encore catégorisation menant à une recontextualisation de ces informations.

## **3.6-TECHNIQUE DE DÉPOUILLEMENT DES DONNÉES**

Elle consiste à transcrire les interviews d'une part et de coder les données d'autre part.

### **3.6.1-Transcription des interviews**

La transcription des interviews ici est liée à l'analyse thématique du contenu des entretiens réalisés auprès des femmes. Cette analyse thématique des entretiens nous permet de mettre en évidence l'extrême diversité des démarches qu'adoptent les femmes du CPFF de Yaoundé V, dans leurs logiques de construction d'une identité professionnelle. Les informations ont été regroupées de manière à faciliter l'analyse suivant trois catégories liées à la nature des femmes qui participent aux formations au centre. Pour la première étape de collecte des

données, six (06) femmes de la catégorie travailleuse ou sans emploi ont été interrogée par une séance d'entretien directif. La seconde phase et la troisième étape de collecte des données se sont déroulées auprès de huit (08) femmes des catégories filles mères célibataires et femmes mariées par deux séances de focus group, exercice durant lesquels les participantes ont fourni des informations sur leur vécu social et professionnel.

Pour ces femmes, l'insertion harmonieuse dans la société et dans le monde du travail apparaît avant tout soumise aux aléas de la socialisation professionnelle. Sur les quatorze femmes interrogées, environ douze d'entre elles affirment que les motivations et qui les ont poussés à se rendre au centre de promotion de la femme et de la famille sont dues au contexte difficile de leur position sociale et professionnelle dans la société. Dix (10) d'entre elles affirment que se revirement sociale est liée à leur inaptitude à pouvoir exercer un métier sans qualification. Aussi toutes sont d'accord sur le fait que leur relatif niveau d'instruction scolaire est la cause de leurs échecs et du manque de considération que certains membres de la société ont pour elles. Pour neuf (09) femmes sur les quatorze, le CPFF ne faisait pas partir de leur projet professionnel de départ, une fois confronté à la réalité de la vie professionnelle du fait de leur niveau d'instruction ou du fait de leur manque de qualification, elles ont pris la décision de changer leur projet de formation.

Pour autant, la transcription thématique de ses informations ne se fera pas simplement suivant l'analyse d'une simple erreur de choix de la part de ces femmes. Ce qui importe dans ce travail, c'est d'évaluer l'impact de certaines logiques d'action sur la construction de leur soi professionnel. c'est pourquoi, suivant le protocole de recherche établi dès le départ de cette étude, nous nous sommes rendu compte qu'il était assez difficile de la part de ces femmes de comprendre immédiatement le mécanisme des logiques d'action qui orientent leur décision professionnelle, et de notre part de créer une frustration à leur endroit en parlant des concepts qu'elle ne maîtrisent pas et pourtant qui font partis de leur démarches quotidiennes de construction de leurs identités professionnelles. C'est en sens que nous leur avons posés des questions de type simple et accessible afin qu'elles puissent se sentir à l'aise de nous parler des moyens et procédés à la fois personnel, social et institutionnel qu'elles ont utilisées pour se bâtir une carrière professionnelle. D'où dans les séances de focus group et d'entretien directif, nous avons beaucoup plus insisté sur les aspects liés à leur histoire de vie, leurs projets sociaux et professionnel, et surtout sur la place du centre dans ces projets.

### **3.6.2- le codage des données**

Le codage permet de décrire, de classer et de transformer les données qualitatives brutes en fonction de la grille d'analyse, en explorant étape par étape les discours des interviewés (Depelteau, 2001). Pour lui, il existe plusieurs types de codages parmi lesquels le codage fermé qui a été choisi dans le cadre de cette recherche et qui a consisté à attribuer à chaque variable et chaque indicateur un code permettant de l'identifier. C'est dans cette optique que Van der Maren (2004), explique que le code fait partie des outils, et l'analyse dispose d'un lexique associant unité de sens et code. Le chercheur procède alors par le repérage de l'unité de sens à coder en lui associant une marque qui lui est associée dans le lexique choisi à cet effet. Ainsi, à partir de la grille d'analyse, les thèmes ont été codés par « I », pour la logique de l'intégration, et « S », pour la logique de l'action stratégique et par « O », pour la logique de la subjectivation, par les lettres a, b, c, d, pour les indicateurs des variables. Les modalités sont codées par, 0,1, 2, 3, 4, et 5. Ce qui permet de dire par exemple que Sa0 correspond à absent avec les objectifs d'exploration du milieu dans la logique de l'intégration.

**TROISIÈME PARTIE :  
CADRE OPÉRATOIRE**

## CHAPITRE 4 : PRÉSENTATION ET ANALYSE DES RÉSULTATS

Dans ce chapitre il s'agit, après la collecte et le dépouillement des données, de les mettre en forme afin de les rendre lisibles et faciliter la compréhension des résultats au regard de la théorie explicative du sujet. Nous présentons ici : l'identification des cas de l'étude, l'analyse thématique des résultats et la synthèse des analyses.

### 4.1- IDENTIFICATION DES PARTICIPANTES

Pour des raisons de traitements objectives des informations, les 14 participantes aux enquêtes ont été réparties en trois catégories selon les critères, filles mères célibataires, femmes travailleuses ou sans emploi et femmes mariées.

**Tableau 7 : Identification des participantes selon le statut filles mères célibataires**

<b>pseudonymes</b>	<b>âges</b>	<b>Expérience professionnelle</b>	<b>Statut social</b>	<b>Niveau scolaire</b>	<b>Filière de formation</b>
<b>Odile</b>	15ans	aucune	célibataire	élémentaire	Hôtellerie/ Restauration
<b>Lucie</b>	17ans	aucune	célibataire	élémentaire	Hôtellerie/Restauration
<b>Emilie</b>	19ans	aucune	célibataire	élémentaire	Couture
<b>Martine</b>	21ans	aucune	célibataire	secondaire	Esthétique/coiffure

Les données de cette catégorie montrent que ces quatre femmes sont sans expérience professionnelle, qu'elles sont encore en formation, avec un niveau scolaire plus ou moins élémentaire, c'est-à-dire qu'elles ont arrêté l'école pour les trois premières au cycle primaire (Odile, Lucie, Emilie), et pour la quatrième Martine en classe de troisième. Célibataires et encore adolescente pour certaines (Odile, Lucie, Emilie), on constate qu'elles ont un penchant pour des professions de types domestiques.

**Tableau 8: Identification des participantes selon le statut femmes travailleuses ou sans emploi**

<b>pseudonymes</b>	<b>âges</b>	<b>Expérience professionnelle</b>	<b>Statut social</b>	<b>Niveau scolaire</b>	<b>Filière de formation</b>
<b>Hélène</b>	40ans	travailleuse	divorcée	élémentaire	décoration
<b>Agnès</b>	28ans	travailleuse	célibataire	secondaire	TIC
<b>Juliette</b>	33ans	Sans emploi	célibataire	élémentaire	Formation à la carte
<b>Brigitte</b>	31ans	travailleuse	célibataire	secondaire	TIC
<b>Charlotte</b>	26ans	Sans emploi	célibataire	élémentaire	couture
<b>Marina</b>	26ans	travailleuse	célibataire	secondaire	couture

Le tableau 8 montre que six femmes se retrouvent dans cette catégorie. Quatre d’entre elles sont passées par le CPFF et ont des emplois stables (Hélène, Agnès, Brigitte, et Marina) et deux autres sont sans emploi (Charlotte, Juliette). Mais aussi, on remarque que ce sont des adultes célibataires pour la plupart sans un niveau scolaire acceptable. Qui se sont orientées vers des choix professionnels de type entrepreneurial et rentable qui ont permis à certaines d’entre elles d’avoir du travail.

**Tableau 9 : Identification des participantes selon le statut femmes mariées**

<b>pseudonymes</b>	<b>âges</b>	<b>Expérience professionnelle</b>	<b>Statut social</b>	<b>Niveau scolaire</b>	<b>Filière de formation</b>
<b>Nathalie</b>	28ans	aucune	mariée	élémentaire	décoration
<b>Aude</b>	25ans	aucune	mariée	secondaire	Hôtellerie/Restauration
<b>Sidoine</b>	32ans	aucune	mariée	élémentaire	Esthétique/coiffure
<b>Nadège</b>	28ans	aucune	mariée	secondaire	Hôtellerie/Restauration

L’examen du tableau 9 montre une catégorie de quatre femmes qui sont tous mariées, et qui ne possèdent aucune expérience professionnelle. Avec des niveaux scolaires qui vont du cycle

primaire pour certaines (Sidoine, Nathalie) et du cycle secondaire pour d'autres (Aude, Nadège). Leurs préférences professionnelles sont portées sur des métiers de types domestiques qui leurs rapprochent beaucoup plus d'un univers et d'un environnement qu'elles aiment et qu'elles maîtrisent le mieux.

#### 4.2-PRESENTATION DES RÉSULTATS

**Tableau 10 : Arbre thématique de la logique de l'intégration**

Thèmes	Sous thèmes	Verbatim
<b>Logique de l'intégration</b>	-Intériorisation des appartenances : Élément biographique chez les filles mères célibataires	« je viens d'une famille très pauvre, mon père est handicapé depuis 5ans suite à son accident pendant un voyage. C'est ma mère qui depuis tout ce temps s'occupait de nous et de notre père infirme de la jambe droite. Elle est couturière et vendeuse au marché du Nfoundi » (Odile).
	-Identification à des modèles de rôles : Élément de rupture sociale chez les femmes travailleuses et sans emploi.	« j'avais constaté avec le traitement qu'on accorde au maîtresse comme moi, que l'enseignement ne correspondait pas à ma vocation de base. Je suis une très bonne cuisinière, et j'ai un petit faible pour tout ce qui concerne l'événementielle. C'est pourquoi je suis allé m'inscrire au centre en restauration »(Brigitte).
	Intériorisation des appartenances : Élément biographique chez les femmes mariées	« pour les femmes comme nous qui n'avons pas fréquentée, les choses sont très difficile surtout quand on n'est mariée à un homme qui vous maîtrise, vous traite comme une moins que rien parce que c'est lui qui apporte tout à la maison. Seulement, mon frère avec le Cameroun d'aujourd'hui, les femmes doivent elles aussi participer aux dépenses de la maison, travaillée » (Sidoine).

Il ressort de ceci que les femmes du CPFF dans leur ensemble, ont été victimes des situations qui dans la majorité des cas, ont contribué à définir leur logique d'intégration. Sujettes au traumatisme et à l'abandon qui sont sources de motivation et de facilitation dans la construction de leurs identités professionnelles on détermine chez elles une nette volonté de réussir qui n'est pas structurée. Pour Odile, son cas est bien semblable à celui des trois autres.

Victimes d'une situation d'incapacité parentale à prendre soin d'elle, elle s'est retrouvée dans la rue et chez les personnes qu'elle n'espérait pas à cause de la pauvreté de ses parents. La logique d'intégration qu'elle adoptait de ce fait était simple, survivre en utilisant les moyens dont elle disposait pour accéder à un minimum de bien-être. C'est dans cette logique de fonctionnement qu'elle s'est retrouvée enceinte d'un homme qui a régné la paternité de l'enfant qu'elle attendait. Elle dit :

*Quand je lui ai dit que j'étais en enceinte, il s'est fâché et a dit que ce n'était pas lui le père de l'enfant. J'ai donc informé la mère de mon ami de ma grossesse, après m'avoir grondé et insulté, elle voulait que j'avorte, j'ai donc refusé et je suis partie vivre chez ma cousine, (Odile)*

Mais pour vaincre cet obstacle, les stratégies et les actions qu'elle entreprenait, s'orientaient vers un seul but, assurer un avenir à son enfant. C'est dans ce contexte qu'elle s'est retrouvée au Centre pour une formation et une prise en charge pouvant faciliter son insertion socio – professionnelle. Par ailleurs, Lucie ayant vécu le même drame et la même scène, a souffert elle aussi de la trahison des personnes sur qui elle pouvait le plus compter, ses parents et surtout sa mère. C'est cette trahison et cet envie de vouloir à tout prix réussir pour rompre le paradoxe de fille immature et inconscience, qui l'on poussé à vouloir à tout prix entreprendre. L'élément biographique qui marque cette emphase dans le processus d'intériorisation des appartenances qui vont forger son moi professionnel, est fort révélateur :

*Pour moi, tout a commencé le jour où ma mère a appris que j'étais enceinte. Après m'avoir franchement tapé le jour-là, elle a informé mon père quand il est revenu du travail. Je savais qu'il allait seulement me tuer, c'est pourquoi j'ai fui et je suis partie chez ma grand-mère à Olembé, (Lucie)*

Le premier pas dans ses logiques de fonctionnement s'articulait autour de deux axes : s'intégrer et travailler. Mais comme elle n'avait pas de formation, ni de qualification, sa grand – mère pris l'initiative de l'aider à s'inscrire au centre. C'est un premier élément adopté pour la logique de l'intégration sociale. Contraire aux femmes Mariées qui elles adoptent une logique d'intégration fondée sur le lien de mariage, on se rend compte qu'elles appartiennent à un milieu social et familial qui détermine leur lien d'appartenance professionnelle. Nathalie dit :

*Je ne sais pas vraiment pas où commencé, mais je vais quand même dire quelque chose. Au départ, la vie était très compliquée chez nous, je veux dire chez mes parents. C'est même pourquoi je n'ai pas fréquenté, parce que mon père trouvait qu'une fille comme moi devait aller en mariage pour aider sa famille.*



Cependant, Martine est celle qui présente un état psychologique et de détresse plus ambiguë. Trahir et rejeter elle s'est définie à assumer son rôle et sa position dans la société, en choisissant d'exercer la profession de couturière pour pouvoir prendre soin d'elle-même et de son enfant. Ayant été affecté et moins soutenue dans ses difficultés, elle a crue pendant une période de sa vie que tout allait s'arrêter. Derrière l'événement traumatique de sa vie qu'elle décrit, se cache une jeune femme, qui dans le processus d'intégration, a finalement pu s'imposer une logique de fonctionnement guidée par sa haine envers les personnes qui l'ont trahir et la peur de ne pas réussir et d'être un échec pour sa famille et son enfant. Les stratégies et les actions qu'elle a décidé de mettre en œuvre, sont considérées pour elle comme étant des mécanismes de construction de son identité professionnelle. On constate de ce fait que sa formation a commencé à Obala, mais compte tenu des contraintes financière, elle a fait le choix avec l'aide d'une amie de poursuivre la formation au centre en vue d'une meilleure prise en charge pour un coût réellement abordable.

*Je ne mangeais plus, je passais mon temps à pleurer, à m'enfermer dans ma chambre sans sortir. J'étais devenu très maigre et malade, en plus comme j'étais enceinte, la petite sœur de ma mère est venue me récupérer. Je suis allé vivre chez elle à Obala pendant 2ans.*

Le cas d'Emilie est bien différent. Elle a compris très tôt et contrairement aux autres que son propre bien être et celui de sa famille passaient avant tout. Incompatible avec les études, moins motivés, elle a choisi au départ comme mécanisme d'intégration un jeune homme riche pour prendre soin d'elle. Mais arrivé au centre, et dans les séances de causerie éducative auxquelles elle participe, elle a compris que sa réussite personnelle était indépendante de celui de son fiancé. Puisqu'elle a été sensibilisé sur le fait que la maîtrise d'une activité, l'acquisition d'une compétence est un gage d'insertion et d'intégration socio professionnelle. Emilie est plus que tout motivé à s'intégrer professionnellement, même si au départ, cela ne faisait pas partie de ses logiques d'actions et stratégies.

Par ailleurs, outre les difficultés habituelles liées à la grossesse chez ces jeunes filles mères qui arrivent au centre de promotion de la femme et de la famille, on constate que les sources d'inspirations et les logiques d'actions qu'elles soient d'intégration ou d'actions stratégiques qui favorisent une prise de conscience à la construction d'un soi professionnel, viennent des souffrances morales liées à leur position particulière dans la société, à l'attitude de leur famille qui peuvent aller du soutien au rejet complet, à leur relation avec le père de l'enfant qui peut lui-même être très jeune et donc pas forcément capable de les soutenir suffisamment.

Elles ont compris que la logique de l'intégration dans son mécanisme voudrait que, pour que les relations s'améliorent avec leur famille, elles devaient apporter un soutien et non seulement recevoir un soutien. C'est aussi l'ensemble de ces valeurs qui leurs sont inculquées au CPF : « être un vecteur de richesse pour les autres et non de consommation ».

**Tableau 11 : Arbre thématique de la logique de l'action stratégique**

thème	Sous thèmes	verbatim
<b>Logique de L'action stratégique</b>	-développer les ressources : lien avec la motivation intrinsèque	« J'ai commencé par faire mon call box, au quartier chaque soir, et ça nous aidait un peu en attendant qu'il trouve du travail. Mais comme il ne trouvait pas toujours, on a utilisé mes économies, et on a prêté de l'argent à ma tante pour compléter et on a acheté une voiture qu'il a transformée en taxi » (Nadège).
	-développer les intérêts : lien avec les méthodes d'insertions	« Au départ quand tu viens de te marier, ton mari est là, il rationne bien, te soutien. Mais quand il y'a les enfants, tu ne peux plus tout attendre de ton mari. Tu dois te chercher, c'est pourquoi je suis venue m'inscrire ici au CPF. La pension c'est 40000fcfa ici, et c'est ça qui attire maintenant beaucoup de femmes » (Sidoine).
	-développer les ressources : lien avec les projets professionnels	« Mais j'avais compris que je ne pouvais pas à la longue m'en sortir, je n'ai pas faire une formation quelque part, pour me lancer dans une autre activité, il fallait que j'apprenne une formation, que je sois professionnelle. J'ai entendue parler du CPF, ce qu'on fait pour les femmes ici, ce que l'Etat les apporte. C'est pourquoi je suis venue m'inscrire dans ce centre. Car mon projet c'est de travailler dans un hôtel » (Aude).
	-développer les ressources : lien avec la qualification et la formation	« C'est comme ça que je suis venue me renseigner ici au CPF, et la conseillère d'orientation qui m'a reçu, m'a d'abord présenté toutes les formations qu'on donne ici. J'ai commencé par la coiffure, mais après un cours sur l'entreprenariat, j'ai compris que je pouvais monter mon propre restaurant, ou travailler dans un hôtel plus tard, et c'est comme ça que j'ai changé de formation pour faire Hôtellerie et restauration » (Juliette).

Il ressort des données liées à l'aspect des logiques d'action stratégique que le processus de construction du soi professionnel, dépend largement de certains facteurs d'ordre conjugale, environnementale, et culturels. Les informations que nous avons recueillies font état du fait que, ce sont les femmes mariées du centre qui se retrouvent dans une large mesure dans cette démarche. Les logiques d'actions qu'elles adoptent pour construire leurs identités professionnelles dépendent pour la plupart de ces facteurs. Pour Aude, le mariage ne signifie pas bonheur, mais souffrance, abandon et difficulté. Les actes et les scènes de son mariage qu'elle décrit et qui l'ont poussé à entreprendre renvoie en quelque sorte au féminicide, qui sont des meurtres de femmes, et du lourd tribut payé par ces dernières parce qu'elles sont femmes. Violences verbales, morales, physiques ou sexuelles, ce sont ces atrocités vécues au quotidien dans l'intimité du foyer qui ont facilité les procédures de construction d'un soi professionnelle chez elle, ceci à travers les mécanismes des logiques d'intégration et de subjectivation.

*Vous les hommes, vous êtes méchant. Quand tu rencontres un homme, vers le début, il te dit comment tu es la plus belle, tu es tout pour lui, mais après il te traite comme un chien. Aujourd'hui je vis seule avec deux enfants, il faut que je les nourrisse, que je paye leur école, le loyer, les factures et encore plus. (Aude)*

Comme la logique de la subjectivation le voudrait, la crise familiale et l'expérience d'un mariage raté sont à l'origine d'une distance d'Aude vis-à-vis d'elle-même, ceci dans l'optique pour elle de se définir socialement. Cet événement familial, le fait qu'elle s'est rendue compte à un certain moment donnée qu'elle n'avait ni qualification, ni formation et ni compétence pour entreprendre, vu le fait qu'elle devait désormais prendre soin de ses deux enfants, l'a poussée à définir des stratégies qui partent de la découverte des ressources (potentialités intrinsèque), au développement de ces ressources : (recherche d'une formation pour maximiser les chances de réussite). Elle ajoute :

*J'ai tellement cherché, je vendais des petits trucs comme les oranges, et les bananes à côté de la maison. Mais j'avais compris que je ne pouvais pas à la longue m'en sortir, je n'ai pas fait une formation quelque part, pour me lancer dans une autre activité, il fallait que j'apprenne une formation, que je sois professionnelle.*

Pour Sidoine, elle a défini ses logiques d'actions dans le but de sortir de la dépendance de son Mari, et d'entreprendre. Son histoire et les événements qui s'y rattachent et qui l'ont conduit à s'inscrire au CPEF de Yaoundé V, laisse place à une série de violence, source de fondements de la logique de l'intégration chez celle – ci. Les violences faites aux femmes désignent tous

les actes perpétrés contre les femmes causant ou pouvant causer aux femmes un préjudice ou des souffrances physiques, sexuelles, psychologiques ou économiques y compris la menace d'entreprendre. La formation que Sidoine fait au CPFF en Coiffure et Esthétique s'oriente dans le cadre des stratégies qu'elle a développée pour échapper à la prison et à l'inertie familiale, l'empêchant d'entreprendre et de se construire une identité professionnelle. Tout comme Aude, l'expérience conjugale qu'elle a eu en dix ans de mariage l'on permis de comprendre qu'être mariée, n'est pas synonyme de sécurité. Le fait pour elle sortir, de poser des actions, et de définir des stratégies pouvant faciliter son insertion socioprofessionnelle, est une preuve qu'elle a intériorisé le principe mis en exergue par la logique de l'intégration qui voudrait que l'appartenance à un modèle social se matérialise par la concrétisation d'une position sociale préalablement définie.

On découvre de plus en plus chez ces femmes qui inscrivent au CPFF, une volonté de faire partie de la main d'œuvre potentiel et du maillon de production. Nadège se considère comme faisant partie de ce type de femme qui doit participer à la construction du bonheur familiale par le travail et les activités qu'elles mènent pour pouvoir apporter une aide à son époux à la maison. C'est ce qu'elle cet employé à faire depuis un certain temps. Ses initiatives, ses actions à caractères économiques et entrepreneuriales, l'ont amené à soutenir son mari dans des moments critiques ou il avait perdu son travail. On constate que face aux bouleversement économiques qui se manifestent dans notre société, et aux mutations de la structure traditionnelle du système de production de biens et services qui induisent des changements dans la perception et les habitudes des hommes, on assiste suivant le cas de Nadège et de son vécue conjugale à un changement de paradigme qui inclurait la logique de la répartition des dépenses dans la maison, permettant ainsi aux femmes de sorties et de développer les moyens de construire leur propre identité professionnelle, indépendamment de celui des hommes. C'est cette situation qui expliquerait les raisons pour lesquelles, même étant mariée on les retrouves en formation dans plusieurs ateliers au CPFF de Yaoundé V.

*J'ai traversé des moments tellement difficiles du fait de mon ignorance. Mon mari m'a tellement maltraité. Mais je sais aujourd'hui que je peux réussir sans lui, j'apprends beaucoup de chose ici, et je pense créer mon propre salon de coiffure, une fois que j'aurais fini ma formation. (Nadège)*

L'aspect économique et entrepreneurial s'identifie très vite dans les discours de nos sujets. On remarque par exemple chez Nathalie que dans son discours, on découvre les causes et les facteurs qui ont entraîné son échec scolaire, et son incapacité à entreprendre socialement dans

un métier pour s'affirmer et se construire une identité. Ces facteurs son repérable dans les conséquences de son mariage précoce, son ignorance et les attitudes tardives de son mari qui l'ont finalement ouvert les yeux sur son avenir et celui de sa famille. *« J'ai commencé par faire mon call box, au quartier chaque soir, et ça nous aidait un peu en attendant qu'il trouve du travail ».*

Selon elle, son échec social et scolaire son imputable à la pauvreté de ses parents. Elle pense que si elle était allée à l'école, les drames et les violences qu'elle a subis dans sa vie ne seraient pas arrivés. Elle aurait souhaité comme tous les autres femmes, faire les longues études, ce qui devait lui faciliter l'obtention d'un bon emploi et d'une bonne position sur l'échiquier professionnel de certaines entreprises. Sa faible capacité à entreprendre, son faible niveau d'instruction et d'expertise font parties des enjeux et des éléments qui fondent ses logiques d'actions.

**Tableau 12 : Arbre thématique de la logique de la subjectivation**

thème	Sous thèmes	Verbatim
La logique de la subjectivation	-position vis-à-vis de soi : le lien entre ma vie et mon projet professionnel	<i>« Je me suis retrouvé au centre parce que je n'ai pas fréquenté, je venais apprendre quelque chose qui allait me permettre de trouver du travail. pour les femmes comme nous, quand tu n'as pas de qualification ou de soutien, tu vas faire quoi, rien. Soit tu te prostitue comme la plupart des jeunes filles de maintenant, soit tu fais ton petit business » (Nathalie).</i>
	Interprétation des rôles sociaux : les raisons de mon choix	<i>« les femmes comme moi sont fait pour travailler dans les métier de femme, comme le secrétariat, la couture, la coiffure et la restauration. Moi je préfère la restauration parce que j'aime préparer » (Martine).</i>
	-définition sociale de soi : mes expériences passées dans mes choix	<i>« Je suis institutrice, et avant ma formation au centre, j'enseignais dans un établissement privée de la place, j'avais constaté avec le traitement qu'on accorde au maîtresse comme moi, que l'enseignement ne correspondait pas à ma vocation de base. Je suis une très bonne cuisinière, et j'ai un petit faible pour tout ce qui concerne l'événementielle » (Hélène).</i>

Quand on observe le discours des femmes interviewées, on se rend compte que, la logique de la subjectivation s'intègre plus dans les démarches des femmes travailleuses ou sans emploi. Face à cet alliage de structuration sociale, elles sont parfois obligées d'adopter des logiques d'actions qui faciliteraient la construction de leur soi professionnel vue la situation suivant laquelle elles ont une expérience pratique et contextuel du milieu professionnel et de ses exigences. C'est le cas de Marina, qui après son CAP en industrie d'habillement, a décidé après sa maternité d'aller plutôt au CPFF approfondir sa formation en couture. Dans ses propos, on constate qu'elle avait déjà évalué ses possibilités d'insertion et de réussite. Elle est installée à son propre compte, possède un grand salon de couture et emploie une fille qui l'accompagne dans ses tâches.

*Il fallait que je trouve juste un peu d'argent pour louer cet espace. Au centre, on nous apprend beaucoup de techniques entrepreneuriales, je me sers de ça pour définir les possibilités et les actions que je vais poser pour agrandir ma structure en entreprise.*

Ceci démontre que c'est une logique d'action propre à sa démarche identitaire. Les gestes et les logiques de construction du soi professionnel dans cette démarche, partent de l'identification de ses compétences, des possibilités et des moyens pouvant servir à l'accomplissement des objectifs qu'elle s'est fixée sur le plan professionnel. « *Mon souhait c'est de monter mon entreprise d'habillement, fabriquer ma ligne d'habits que je vais mettre sur le marché* ».

Cependant, nous constatons aussi que dans le discours de Brigitte, plusieurs facteurs sont révélateurs des logiques d'actions ayant favorisées la construction d'une identité professionnelle chez elle. Ceci est d'une part liée au fait que la maternité et l'éducation des enfants expliquent une grande part de l'intermittente des femmes sur le marché du travail. De plus, les femmes de sa catégorie issues des ménages pauvres comme elle, sont plus nombreuses dans les emplois précaires et informels que celles qui viennent des ménages ou des familles dont le niveau de vie est moins pauvre. Tout comme Juliette, la première logique qui est celle de l'intégration se manifeste dans les procédures et perspectives de la construction d'une identité professionnelle, à travers l'intériorisation de certaines valeurs qui fondent leur motivation à vouloir à tout prix travailler. Primo, cette action est perceptible dans l'acceptation de leur situation et du fait qu'elles doivent intégrer dans leur possibilité de recherche des solutions, le fait qu'elles ont un niveau d'instruction assez faible, et que ce niveau élémentaire est un large frein dans l'acquisition des compétences indispensables à la

construction d'une carrière professionnelle. « *Je me suis retrouvé au centre parce que je n'ai pas fréquenté, je venais apprendre quelque chose qui allait me permettre de trouver du travail* ».

Secundo, on constate que le lien entre leur vécu et leurs projets sont très fort. En se basant sur les valeurs personnelles et empiriques qu'elles possèdent, ces femmes se définissent par rapport à une vision du monde du travail qui est totalement abstrait, imaginaire. Mais dont elles pensent avoir les armes et les codes pour atteindre les objectifs qu'elles se sont fixées. Un élément les lie à elle-même et à leur projet professionnel. il s'agit du désir de réussite et du besoin d'accomplissement de soi de leur part. Sidoine dit :

*Je pense qu'après ma formation ici, je vais monter mon entreprise qui va faire dans la décoration d'intérieur. On nous a dit qu'ici, quand tu as un bon projet, l'Etat peut te financer. Nos encadreurs ici ont dit qu'ils peuvent nous aider à monter nos projets.*

Ce mécanisme d'auto représentation et d'autoévaluation dont font preuve ces femmes dans les logiques qu'elles se donnent laisse entrevoir comme le présente Agnès, qu'en fait les femmes ayant connues des traumatismes et des épreuves difficiles dans la vie, participent au marché du travail d'une manière assez différentes de celles qui ont connues un parcours propre et élogieux. Ceci à cause de leur statut dans la société. Les normes culturelles conditionnent leur éducation, Leur socialisation et leur rapport au travail marchand, de sorte que lorsque par la force des conditions de vie elles se retrouvent à exercer un emploi, elles le font dans un cadre prédéfini qui les orientent volontairement ou non vers des « emplois de femme », c'est-à-dire des emplois qui ne les empêchent pas de s'acquitter de leurs obligations de mère et épouse ou qui sont tout simplement un prolongement. C'est dans ce sens que l'on constate que la troisième logique d'action qui est celle de la subjectivation intervient beaucoup plus dans ce contexte. Le sacrifice ultime qu'elles se donnent pour pouvoir réussir, c'est d'établir une distance vis-à-vis d'elle-même, de rompre le lien des obstacles familiaux et environnementaux qui les empêchent de réaliser leurs projets professionnels. Hélène, a du s'imposer ce sacrifice dans son projet de construction d'une identité professionnelle. Divorcée et mère de 04 enfants, elle est partie de sa propre compréhension de la logique de projet professionnel et d'entrepreneuriat, pour s'intégrer socialement et professionnel dans un milieu inconnu et risqué. Elle dit : « *Je m'y retrouve au moment où les choses se sont compliquées dans ma vie, mon divorce, les problèmes à l'école, mes enfants à encadrer, vraiment j'étais à bout* ».

Cette orientation de la formation des femmes du CPFF à évoluer dans le secteur informel et donc dans l'auto emploi précaire est calqué sur la logique que, les attentes de la société envers la femme sont principalement en rapport avec son rôle de mère et d'épouse associés à celui de maîtresse de maison. La femme est traditionnellement reconnue comme travailleuse domestique et comme procréatrice et non comme une personne pouvant exercer un travail rémunéré. Son activité est limitée à la sphère domestique alors que l'homme exerce en dehors du ménage les activités lucratives qui lui permettent de subvenir aux besoins du ménage. Les activités attribuées aux femmes relèvent de la division sexuelle du travail basée non sur des différences physiques mais sur des normes résultant des constructions sociales.

**Tableau 13 : Arbre thématique de la construction du soi professionnel**

Thème	Sous thèmes	Verbatim
<b>Construction du soi professionnel</b>	Catégories identitaires	<i>« nous recevons ici au CPFF, plusieurs catégories de femmes qui viennent parfois pour une prise en charge, et un suivis psychologique, celles qui viennent participer à nos programmes de formations, et celles qui viennent demander de l'aide ou une orientation dans le cadre de leurs activités. Parfois, ce sont des femmes victimes de violence conjugale, de viole, d'abandons conjugaux, des femmes divorcées, des mères célibataires, des jeunes filles mères sans emplois et sans qualifications professionnelle. Tous arrivent ici dans l'optique de trouver du travail »(Marie).</i>
	Les processus identitaires typiques	<i>« dans la plupart des cas, ce sont des femmes traumatisées par des situations qu'elles ont vécu et qui les affectent énormément. Elles ont besoin d'un accompagnement et d'un soutien sur tous les plans. La première chose que nous faisons quand elles arrivent ici, c'est d'abord l'écoute, nous écoutons attentivement leur doléance, et ensuite nous les faisons des suggestions pour une meilleur prise en charge. Au départ ressent que ce sont des femmes qui non plus de personnalité, qui traversent des moments difficile » (Marie).</i>
	Les projets professionnels	<i>« certaines femmes surtout celles qui recherchent du travail arrivent ici avec de projets et d'idées. Mais nous les amenons à comprendre que l'entreprenariat ou la construction d'une carrière professionnelle, ne se fait de telle ou de telle manière »(Marie).</i>

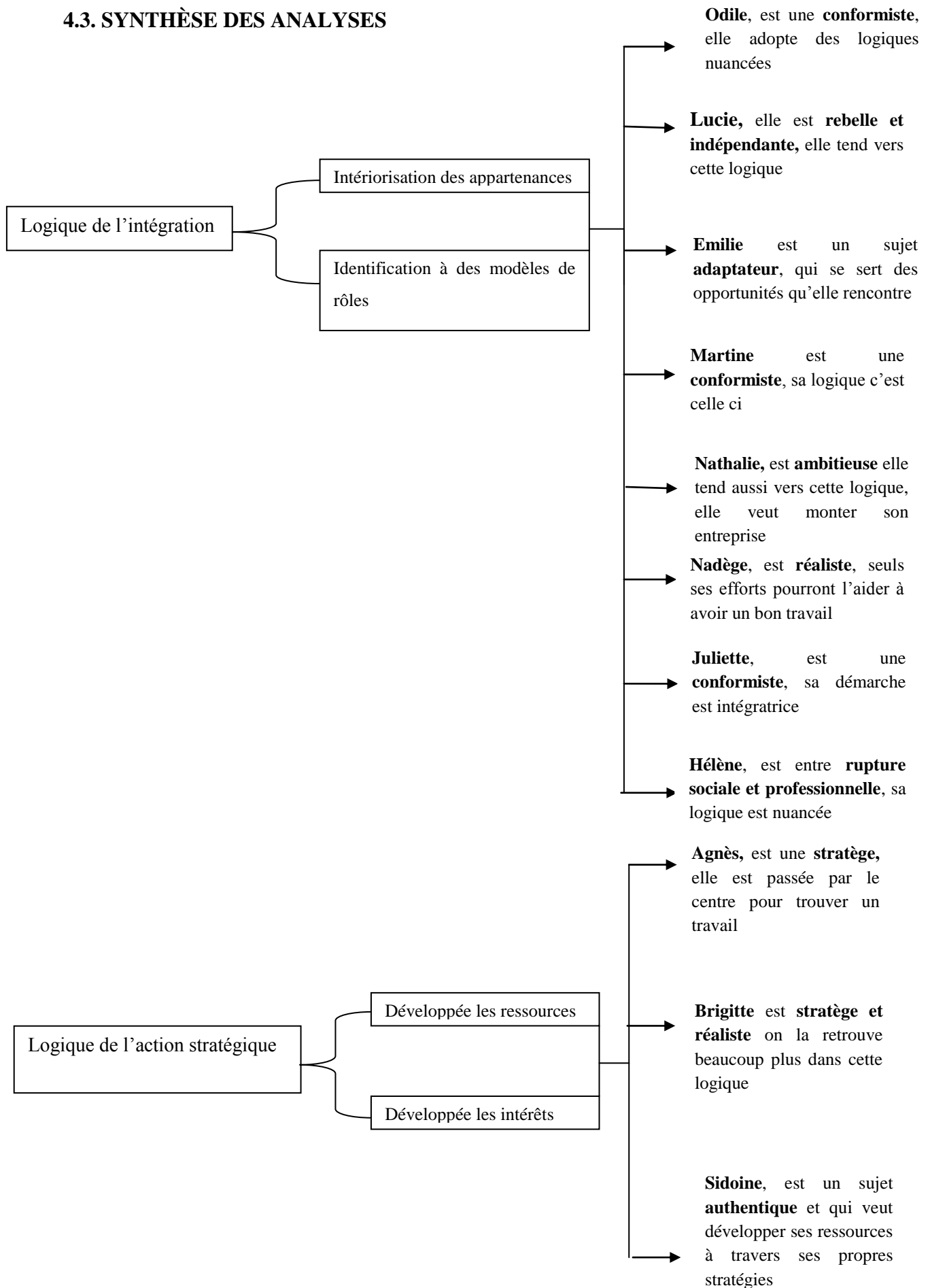


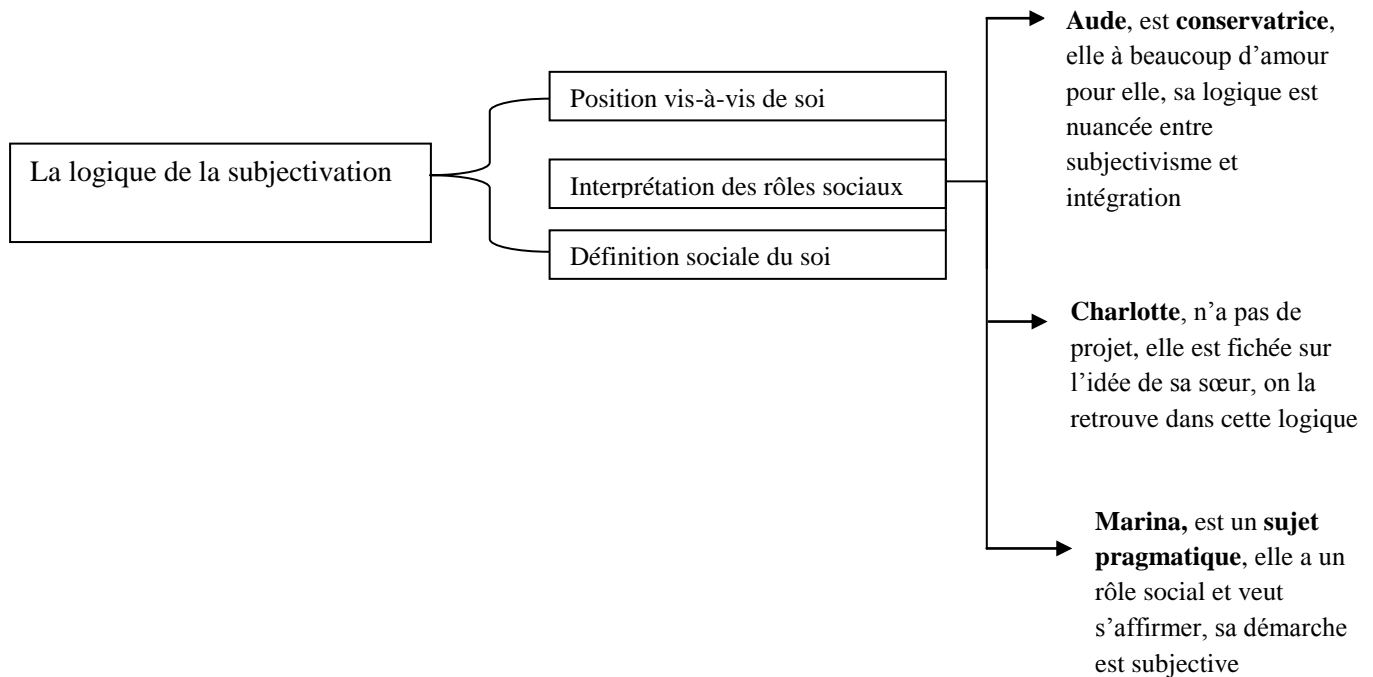
Il ressort de ces informations que, la construction du soi professionnel chez les femmes du CPFF de Yaoundé V, est un processus de développement vocationnel par étapes, s'étendant sur toute la vie. Selon la logique de la formatrice et la logique sociale de fonctionnement du centre, les femmes aspirant à une carrière professionnelle sont d'abord amenées à intégrer en elle-même les valeurs sociales et entrepreneuriales qui fonderont leur émancipation dans les perspectives de la construction de leur soi professionnel. Ce cheminement prend en compte plusieurs tâches liées au concept de soi chez les individus. Elles constituent des normes liées à des impératifs physiologiques, psychologiques et sociaux relatives à des compétences sociales, des attitudes et des conduites qu'elles doivent adoptées. Dans le cadre de ces femmes, les logiques d'actions qui favorisent leur insertion dans le monde du travail se font en accord avec les processus motivationnels qui font appel à des besoins mais ceux-ci sont alors en interactions avec des représentations cognitives, notamment relatives à la valeur du but et aux capacités à les atteindre.

C'est ainsi que la force motivationnelle qui les poussent à l'action dépendra de trois facteurs : la résultante de deux besoins, le besoins de réussite qui pousse à l'action et le besoin d'éviter l'échec (anxiété) qui incite plutôt à ne pas agir, l'évaluation de l'importance de la réussite et de l'échec, l'estimation de la probabilité de réussir ou d'échouer.

Ces différentes logiques des sujets ne sont pas absolues mais au contraire, la gestion relationnelle de soi est la capacité de les articuler selon la situation donnée. De plus il s'agit des repères à partir desquels les façons de gérer différentes situations peuvent être saisies et comparées. Chaque personne est caractérisée davantage par une de ces logiques dans sa façon d'être acteur et sujet de sa vie. La gestion des tensions existentielles amène l'individu à reconstruire son identité personnelle de façon continue en s'attachant à ses attentes identitaires et s'engageant à les réaliser.

### 4.3. SYNTHÈSE DES ANALYSES





**Figure 2 : Classification des femmes du CPFF en fonction des logiques d'action qui rendent compte de leur démarche de construction d'une identité professionnelle**

L'analyse des informations et discours des trois catégories de femmes, qu'elles soient des filles mères célibataires, des femmes mariées ou des femmes travailleuses et sans emplois, la logique de leurs actions s'articulent autour du fait qu'elles se représentent une image de la femme qu'elles sont pour les autres, et du regard que les autres membres de la communauté à laquelle elles appartiennent portent sur elles. Ce qui dans cette mesure définit les logiques d'actions et les démarches qu'elles décident de suivre. C'est pourquoi, il est assez difficile dans leur discours d'identifier véritablement quelle est la logique qui a été adoptée à un certain moment donnée dans la recherche des solutions envisageables pour la construction d'une identité professionnelle. Car il se dénote dans ces discours relatifs aux trois catégories et suivant le fait qu'elles adoptent presque toutes les mêmes mécanismes de fonctionnement face aux mêmes problèmes que, les logiques qui favorisent la construction de leur soi professionnel sont presque tous identiques. On pourrait dire qu'elles se retrouvent dans un schéma plus large dans la logique de la providence. Elles avancent en fonction du courant des circonstances, et font plus confiance à la chance, aux autres qu'à elles-mêmes.

Mais qu'à cela ne tienne, on constate suivant ce schéma que, sur les quatorze femmes auprès de qui nous avons menées cette étude, huit (08) d'entre elles, se retrouvent plus dans la

logique de l'intégration, car à ce niveau et selon l'approche socio cognitive de l'auto efficacité personnelle mis en avant par Bandura (1956), plusieurs éléments de la personnalité interviennent dans les logiques des femmes. Ici, ces sujets acteurs sociaux avec l'ensemble de leurs représentations, leur vécu, leur ressentis, adoptent des démarches plutôt nuancée entre conformisme, réalisme, pragmatisme, conservatisme, et authenticité pour se positionner sur le plan professionnel. C'est pourquoi il est assez difficile même avec des correspondances thématiques, de classer définitivement une femme dans telle ou telle logique d'action. Malgré ce constat, on peut aussi dire que, trois femmes parmi elles ont des démarches qui tendent un peu plus vers la logique de l'action stratégique, parce qu'on constate que dans leur manière de faire, elles sont des stratèges vouées au sens du pragmatisme. Aussi, trois femmes ont une logique orientée vers le sens de la subjectivation, parce qu'elles se définissent par rapport à ce qu'elles sont, par rapport à leur conception de la vie, leurs croyances personnelles, et leurs perceptions sociales de soi.

Cependant, même si ces logiques sociales qu'elles adoptent peuvent dans certaines mesures portées, l'échec que la plupart d'entre elles peuvent rencontrer est souvent engendré par la place de la femme dans la sphère familiale et communautaire. On remarque dans ces récits de vie que, la femme occupe une position d'infériorité par rapport à l'homme, que cet homme soit son mari, son père, ou son frère. Cette considération culturelle, traditionnelle fait de la femme la cadette de l'homme, à qui elle doit toujours se soumettre. Cette logique de fonctionnement sociale, laisse aussi entrevoir, l'articulation selon laquelle dans les rapports de genre au sein du couple la femme est confinée dans un statut d'infériorité par rapport à l'homme de qui elle dépend économiquement, car très souvent, elle est contrainte à n'avoir des moyens d'existence que dans la mesure où l'homme lui en assure.

## CHAPITRE 5 : INTERPRÉTATION DES RÉSULTATS ET PERSPECTIVES

Dans ce chapitre, après le rappel des données empiriques et théoriques, nous allons procéder par l'interprétation des résultats obtenus de nos entretiens avec les femmes en formation et celles diplômées du CPFF de Yaoundé V en 2015. Nous appuyant essentiellement sur les hypothèses préalablement fixés dans notre problématique.

### 5.1-RAPPEL DES DONNÉES EMPIRIQUES

Le travail que nous avons mené sur le terrain nous a montré après analyse des données, que sur les quatorze femmes que nous avons interrogées et avec qui nous avons travaillé, plusieurs d'entre elles adoptent des logiques et des démarches qui sont nuancées entre l'intégration, l'action stratégique, et la subjectivation.

Premièrement, quand on observe la première logique qui est celle de l'intégration, près de 08 femmes sur les quatorze s'y retrouvent du fait de plusieurs facteurs d'ordre conjoncturel. Tout d'abord, du fait de leurs origines et de leur milieu d'appartenance, les logiques d'intégrations qu'elles adoptent sont parfois limitées par l'idée selon laquelle elle s'identifie à leur milieu d'appartenance, du fait de leur niveau d'instruction, les qualifications qu'elles possèdent sont limitées aux seules formations qu'elles ont reçues au CPFF. On peut à partir de ceci dire qu'elles s'intègrent dans leur milieu d'appartenance à travers le doute, la peur de ne pas avoir ce que les autres ont pour évoluer, l'utilisation des prétextes pour justifier leurs comportements. « *Je n'ai pas pu continuer les études parce que mes parents ne pouvaient pas tous nous gérer mes frères et moi. Je suis une femme, et dans ma culture, les gens de l'Est les femmes ne vont pas trop à l'école* »(Emilie).

Aussi, du fait de leur qualification, les logiques d'actions qu'elles développent sont limitées aux ressources qu'elles possèdent pour évoluer, du fait des ressources mise en place par les pouvoirs publiques et de la qualité des infrastructures disponibles pour leur formation, elles sont juste formées à l'auto emploi, à l'entrepreneuriat privé, c'est-à-dire à faire carrière dans l'informel, du fait de la « définition de soi » qu'elle se forge, la logique de la subjectivation qu'elles doivent prendre en compte dans l'interprétation de leurs expériences de vie, n'arrive pas à les aider à envisager autrement dans les possibilités de construction d'une identité professionnelle.

Deuxièmement, on a constaté dans les démarches de ces femmes que seulement trois d'entre elles avaient des véritables stratégies structurées et des projets bien définis. Ce qui nous a amené à considérer que la logique qui rendrait mieux compte de leurs actions, serait la logique de l'action stratégique. Ceci pour plusieurs raisons : Dans le cadre des stratégies adoptées par les femmes du CPF pour la construction des carrières professionnelles, ces stratégies sont multivariées. D'abord elles se manifestent par l'acquisition des formations adaptées à la pratique d'un métier. Ceci dénote de cette capacité qu'elles ont d'agir pour aménager leurs marges de manœuvre. Selon ce paradigme de Crozier et Friedberg (1977) sur les stratégies des acteurs, on considère que l'implication des femmes dans la mise en place de leur propre carrière professionnelle ce fait suivant un processus systémique accompagné par un ensemble de convention défini par les pouvoirs publics. Nathalie dit à cet effet : « *Je pense qu'après ma formation ici, je vais monter mon entreprise qui va faire dans la décoration d'intérieur. On nous a dit qu'ici, quand tu as un bon projet, l'Etat peut te financer. Nos encadreurs ici ont dit qu'ils peuvent nous aider à monter nos projets* ».

Ensuite, une autre démarche ou stratégie, est celle qui sépare un espace spécifique de formation (instruction et éducation) et un espace d'activité de travail (emploi et revenu) en établissant du même coup, une coupure entre la vie privée, déprofessionnalisée, centrée sur la famille d'une part et la vie professionnelle délocalisée, centrée sur l'entreprise, d'autre part. Au terme de ce premier processus, on pourra dire qu'une nouvelle identité a été construite (par les politiques publiques, mais aussi par ces acteurs sociaux que sont les femmes). La seconde stratégie, est celle qui dissocie au moins partiellement, la fin des formations dans les CPF et l'entrée dans le monde du travail. Si l'on s'en tient à ces observations, la possession d'un diplôme au Cameroun n'assure plus, de manière quasi automatique l'entrée dans un emploi « classé » selon un niveau correspondant à celui du diplôme. Marie : « *A travers les entretiens directs, les cours sur l'économie familiale, sur la gestion des projets, nous préparons les élèves dès le départ à l'auto emploi car nous savons que sur le terrain l'offre est très inférieure à la demande* ».

La concurrence sur les emplois s'intensifie, en même temps que les critères de l'embauche et les statuts de l'emploi se diversifient. Les employeurs abandonnent en partie, le critère de qualification pour celui de compétence (impliquant une expérience professionnelle en plus des qualités personnelles : autonomie, sens des responsabilités, engagement pour l'entreprise). Aussi, le fait d'avoir un véritable projet bien structuré est une ligne de conduite qui garantit l'insertion professionnelle.

*Mais l'insertion immédiate des apprenantes après les formations dépend généralement de la perspicacité et de la maniabilité de chacune d'elle. Seulement, cela peut aussi dépendre du type de formation qu'elles ont choisi de faire au centre, et ceci en accord avec leur niveau d'instruction scolaire.*

Troisièmement, seulement trois autres sujets parmi ces femmes peuvent être regroupés dans la logique de la subjectivation du fait de leur comportement social de construction d'une identité sociale. Ceci étant, Aude, Marina et Charlotte font parties de cette catégorie de femme qui ont une considération parfois mitigé de leur propre personne. Elles sont beaucoup plus centrées sur les considérations des autres, sans être définir elles-mêmes une posture idéologique qui accompagne et structure leurs actions : Charlotte déclare : « *J'aidais ma sœur chaque jour, elle vend la nourriture à l'hôpital de la caisse. Elle connaît les gens du centre, c'est elle qui m'a demandé d'aller faire la couture la- bas* ».

Par ailleurs, et de ce discours que Charlotte nous donne, on peut affirmer qu'en tant qu'acteurs dans l'organisation, les individus échangent des informations nécessaires à leur travail et communiquent également de façon spontanée créant de ce fait un groupe. Un groupe est un ensemble d'individus en interaction, qui fonctionne dans le respect de règles, poursuit un objectif commun et partage des valeurs communes. De la taille du groupe va dépendre la dimension relationnelle. Plus le groupe est grand, plus les relations directes seront rares. La composition du groupe peut également influencer le fonctionnement de l'individu. En fonction du statut de ses membres, le groupe aura une dynamique différente. Le statut correspond à la place de l'individu dans le groupe.

Chaque individu fait partie de plusieurs groupes : sa famille, ses amis, son équipe sportive, sa classe, son entreprise, qui contribuent à construire son identité sociale. De la taille du groupe, naîtra l'organisation. Dans les logiques de subjectivation, L'organisation tente de rassembler ses collaborateurs, issus d'horizons divers, autour de valeurs qui fondent sa propre culture. C'est pourquoi les attitudes nuancées de la personnalité qui se manifeste dans leur choix de construction des carrières professionnelle, se situe entre conservatisme pour Aude, et pragmatisme pour Marina. L'influence du groupe et de la famille peut dans un contexte s'avéré être utile pour le développement du soi professionnel. Marina affirme : « *après mon accouchement, c'est ma mère qui m'a beaucoup encouragé à venir m'inscrire ici au centre pour approfondir ma formation en couture, elle m'a toujours soutenue* ».

Souvent très jeunes, mineures, et incomprises, elles doivent faire face à un environnement hostile. Se posent alors de multiples problèmes d'ordre affectif, financier, de logement, de

santé, de nourriture, d'habillement, de loisir, d'intégration sociale, d'arrêt des études ou d'échec scolaire. Les enfants qu'elles portent ou qu'elles mettent au monde sont dans certains sens confrontés aux mêmes problèmes de développement psychoaffectif, de santé et d'éducation, de filiation, d'épanouissement, d'identification et d'intégration sociale. Pendant leur séjour au centre, elles sont prises en charge du point de vue éducatif, pédagogique et psycho affectif. Ces conditions de vies, créent dans leur vécu des trous et des vides qu'elles veulent combler par des logiques providentielles basées sur leurs expériences passées du lien entre leur histoire et leurs projets professionnels.

## **5.2. RAPPEL DES DONNÉES THÉORIQUES**

La construction de l'identité professionnelle comme objet d'analyse concerne les relations entre un sujet (ses ressources cognitives et affectives), la configuration de ses modalités d'action mises en œuvre en situation, puis l'environnement professionnel (avec ses différents niveaux de contextes ; social, culturel, temporel, spatial) dans lequel il exerce. Ces trois éléments (le sujet, ses actions et l'environnement) sont interdépendants et participent à décrire, à comprendre et à expliquer le processus de construction de l'identité professionnelle.

### **5.2.1- L'auto- détermination personnelle**

Selon Bandura (1986), les personnes sont dotées de réelles capacités morales pour identifier la nature d'une situation et pour ajuster leur action à cette situation. C'est en fonction de valeurs de référence qui sont multiples et parfois contradictoires que les acteurs manifestent leurs désaccords et définissent leur action. Le développement professionnel pourrait être étudié à partir de l'évolution des ressources morales de l'individu (leurs valeurs de référence) au sein d'une même organisation professionnelle dans un temps donné ou bien à partir de l'évolution de ces ressources morales durant la trajectoire professionnelle de l'individu (dans plusieurs organisations professionnelles différentes).

La construction identitaire n'est donc pas le produit d'un programme préétabli mais elle exige de la part de l'acteur une série de micro-décisions et d'épreuves, elle est donc immédiate et contextualisée. L'auto – détermination personnelle peut être ainsi mobilisée pour comprendre et expliquer les processus qui participent du développement professionnel des individus. La manière dont ces femmes du CPEF construisent et mobilisent leur patrimoine de dispositions (cognitives et affectives) et leur identité au travail peut être mis en relation avec les champs d'action dans lesquels elles agissent et les influences socialisatrices qu'elles ont vécues durant leur passé. Ces éléments d'analyse pourraient permettre de comprendre les raisons pour



lesquelles certaines évoluent et progressent dans leur construction identitaire et dans l'acquisition de nouvelles compétences dans un champ professionnel donné alors que d'autres, à l'inverse, se stabilisent ou bien sont en rupture avec leur champ professionnel et leur trajectoire antérieure.

Le sentiment d'auto-efficacité peut être mobilisé comme un indicateur des ressources professionnelles construites par l'individu pour réaliser efficacement ses tâches de travail. Selon Bandura (1980, 1986), les croyances d'un individu à l'égard de ses capacités à accomplir avec succès une tâche ou un ensemble de tâches sont à compter parmi les organisateurs potentiels des comportements. Le sentiment d'auto-efficacité est défini par l'auteur comme les jugements que les personnes font à propos de leur capacité à organiser et réaliser des ensembles d'action requises pour atteindre des types de performance attendues (Bandura, 1986). Selon certaines études, le sentiment d'auto-efficacité a une influence positive sur les performances des individus (Bandura, 2006). Les personnes dont le sentiment d'auto-efficacité est positif auraient tendance à augmenter et à maintenir leurs efforts face à des difficultés. Elles considèreraient les difficultés comme des paris à réussir plutôt que comme des menaces à éviter. Ainsi, selon Bandura, la motivation serait essentiellement régie par l'auto-efficacité perçue.

### **5.2.2- Logiques d'action**

Dans la sociologie de l'expérience (Dubet, 1994, 2007) distingue trois logiques d'action qui renvoient chacune à un système qui compose la société : la logique de l'intégration, la logique stratégique et celle de la subjectivité. Il appelle l'expérience sociale la combinaison de ces trois logiques d'action qui s'interpénètrent à des degrés divers. Ces logiques peuvent être étudiées dans le domaine professionnel pour identifier leur évolution en fonction des contextes professionnels et des caractéristiques des acteurs.

#### **a) La logique de l'intégration**

Selon Dubet (2001), cette logique est basée sur la considération suivant laquelle chaque individu appartient à une communauté et à une structure sociale bien agencée. S'intégrer dans ce cas signifie adopter les règles et les normes de fonctionnement de cette communauté. C'est intérioriser nos propres valeurs intrinsèques et celle de notre communauté pour se définir un rôle et des conduites pouvant faciliter notre insertion socio professionnelle. Dans ce processus d'intériorisation des appartenances, l'origine ethnique, familiale et culturelle des acteurs est

mise en jeu. La logique de l'intégration mise en avant par Dubet est fondamentale dans la théorie des logiques d'action, non seulement parce qu'elle facilite la compréhension des stratégies d'action des acteurs en tant qu'être pensant et rationnel, mais aussi en tant que sujet autonome. L'individu, qui possède des caractéristiques propres, devient un acteur au sein de l'organisation par les relations formelles et informelles qu'il établit dans son activité. Il communique et interagit en permanence, en cherchant non seulement à affirmer son individualité mais également à s'inscrire dans l'action collective en intégrant les normes sociales. Dans ce processus d'intégration des normes sociales, plusieurs facteurs interviennent comme la personnalité du sujet : il s'agit de l'ensemble des caractéristiques spécifiques d'un individu.

### **b) La logique de l'action stratégique**

Cette seconde logique qui est celle de l'action stratégique, est définie comme celle qui considère les actions de l'acteur comme orientées vers un but, l'accomplissement d'un besoin social. L'acteur de ce fait, pour s'intégrer et se construire un soi professionnel, doit définir ses ressources, identifier ses intérêts afin d'élaborer des stratégies appropriées à la maximisation de ses chances de réussite. C'est cette logique qui est en fait celle qui lui permettra de faire des choix judicieux et prestigieux. D'où dans les logiques stratégiques, il se crée ainsi un nouvel espace (appelé – post formation) à priori considéré comme intermédiaire entre le centre et l'entreprise, le système de formation et le système d'emploi qui n'est plus régi par une « adéquation formation – emploi » (Tanguy 1986). Cet espace est associé à un nouvel âge (appelé – post adolescence), lui-même considéré comme intermédiaire entre l'adolescence et l'âge adulte, l'âge scolaire et l'âge au travail. Dans le second paradigme dit libéral de Crozier, on constate que dans ce construit contingent, cet espace est concurrentiel : la compétition pour l'emploi y devient un enjeu principal intégrant d'autres logiques de contournement qui n'étaient pas prévues au départ dans la conception des femmes du centre.

De ce paradigme de l'effet sociétal ou systémique chez les acteurs que nous donnent Crozier et Freidberg (1977), on comprend que dans le processus de construction du soi professionnelle chez les femmes du CPFF de Yaoundé V, l'hypothèse d'une rationalité unique est à écarter. Car face à ces multiples contraintes d'ordre institutionnelles et organisationnelles, les femmes après leur passage dans le centre de formation adoptent parfois des stratégies d'insertions professionnelles méconnues par les pouvoirs publics et par le système en place.

### c) La logique de la subjectivation

La troisième logique qui est celle de la subjectivation, est considérée comme une étape où l'acteur établit une rupture critique vis-à-vis de lui-même, afin d'être objectif et raisonnable dans ses choix. L'acteur dans ce contexte se sert de son expérience comme référent à la définition de son identité. Ces trois logiques d'actions sont complémentaires, parce qu'on les retrouve tous dans les modes d'articulation de la démarche des acteurs. Des trois logiques proposées par Dubet dans sa théorie de l'expérience sociale, les deux premières, l'intégration et la stratégie, apparaissent comme des réalités « positives ». La « subjectivation » ou « logique du sujet » (troisième logique), n'apparaît que d'une manière indirecte dans l'activité critique rendue possible par une culture qui fait du conflit un concept central (les tensions dialectiques sont instaurées principalement entre altérité et domination). La culture n'est donc pas seulement l'ensemble des valeurs et des normes qui soudent une société, elle est aussi une définition historique du sujet autorisant la critique sociale et par là, nous conduisant à l'autonomie (ou subjectivation) de l'acteur.

Naturellement, Dubet fonde sur cette logique, un acteur qui n'est réductible ni à ses rôles ni à ses intérêts lorsqu'il adopte un autre point de vue que celui de l'intégration ou de la stratégie. Ce processus est défini par le « travail et non par l'être » d'un sujet conscient grâce à la connaissance des lois de la société. Par ce travail, caractérisé surtout par ce jeu de tensions, le sujet se perçoit comme l'auteur de sa propre vie, ne serait-ce que dans la souffrance créée par l'impossibilité de réaliser pleinement son projet. Du point de vue de l'auto-perception de l'expérience sociale, le sujet se constitue dans la mesure où il est tenu de construire une action autonome et une identité propre en raison même de la pluralité des mécanismes ou de l'hétérogénéité des logiques de l'action qui se croisent dans l'expérience sociale. C'est dans la domination que l'individu devient sujet autonome (sujet-acteur).

Par ailleurs, le « soi professionnel » est un processus qui se construit progressivement tout au long de la vie, il est dynamique et s'exerce tout au long de l'existence. L'identité a des caractéristiques subjectives et objectives. Le sentiment d'identité subjective renvoie au sentiment de son individualité, de sa singularité, d'une continuité dans l'espace et dans le temps. L'identité ou le soi revêt plusieurs composantes : sentiment de soi (façon dont on se ressent), image de soi (façon dont on se voit), représentation de soi (façon dont on se décrit), estime de soi (façon dont on s'évalue), le soi vécu (ce qu'on a le sentiment d'être), le soi idéal (ce qu'on aimerait être).

Les femmes en construction du soi professionnel que l'on retrouve au CPEF de Yaoundé V, sont des sujets présentant des caractéristiques particulières de vulnérabilité, de traumatisme, d'abandon, et d'incapacité socio professionnelle à entreprendre objectivement sur le plan économique et social. Ceci étant dû à leur vécu social, familial et environnemental. Soit parce qu'elles sont considérées comme des êtres inférieurs du fait de leur choix à un certain moment de leur vie, soit à cause de leur niveau d'instruction relativement bas et parfois élémentaires pour la plupart des cas, soit à cause de leur position face aux hommes qui les considèrent comme des instruments au service du ménage et de la famille, des êtres incapables d'entreprendre des initiatives sociales et entrepreneuriales. Ce schéma de vulnérabilité et de traumatisme entraîne des représentations de soi chez les femmes, des formes de stéréotypes qui rendent incohérentes les ces logiques dans leurs articulations quotidiennes. Elles ne se retrouvent dans aucune de ces démarches soutenues par Dubet (1995) comme pouvant expliquer le comportement des acteurs. C'est pourquoi le CPEF dans son rôle et ses missions à lui assigner par le MINPROFF, devient un facilitateur et un instrument d'aide à la construction du soi professionnel. C'est en sens que la nature et l'objectif de ce travail est de questionner l'implementarité de ces logiques dans notre contexte au regard des difficultés auxquels les acteurs chez qui on doit lire dans le comportement les attitudes de construction d'une identité appréciable, n'observent aucune règle dans leurs pratiques.

### **5.3. INTERPRÉTATION DES RÉSULTATS**

Dans cette section de notre travail, nous interprétons et discutons les résultats au regard des éléments théoriques, notamment ceux renvoyant aux objectifs de recherche en relation avec la théorie qui sous-tend notre étude. Car au regard de ce qui à été présenté plus haut dans les analyses, on constate que l'influence de l'environnement sur les comportements reste essentielle. Si l'on s'en tient aux recommandations de Bandura (1986), ces femmes n'agissent pas uniquement sur la base de sanctions sociales anticipées, elles adoptent certains critères de comportement et régulent leurs actions de manière anticipatoire par l'intermédiaire des conséquences auto évaluatives qu'elles génèrent pour elles-mêmes.

#### **5.3.1-De la logique de l'intégration à la construction du soi professionnel**

Dans ce processus d'intégration des normes sociales, Dubet (2001), pense que plusieurs facteurs interviennent comme la personnalité du sujet : il s'agit de l'ensemble des caractéristiques spécifiques d'un individu. La logique de l'intégration permet ainsi d'identifier huit traits de personnalité qui sont des manières habituelles de se comporter et de réagir en

société :l'introversion caractérise une personne repliée sur elle-même ;l'extraversion, une personne tournée vers l'autre ;la logique qualifie une personne rationnelle et méthodique ; l'affectif, une personne qui réagit en fonction de ses émotions ;la stabilité définit une personne d'humeur égale, au comportement constant ;l'instabilité, une personne qui peut avoir une humeur changeante selon les circonstances ;l'autonomie distingue une personne qui décide de ses agissements de manière indépendante ;la soumission dépeint une personne soumise, plutôt dépendante et obéissante.

Aussi, Bomda (2015) considérait que, pauvreté et l'insertion professionnelle n'ont pas seulement une dimension économique. Mais il suggérait que pour l'examiner, il fallait aussi tenir compte de l'environnement social, de la qualité de vie, des valeurs et pratiques culturelles et de l'environnement international. Cette remarque signifie que la pauvreté soit analysée sous l'angle des conditions de vie avec toutes les réalités et toutes les dimensions qu'elles recouvrent. Il évoque notamment la possibilité d'examiner la pauvreté en termes de cumul de déficits sociaux (dans les besoins individuels et les services sociaux de base) en incluant des variables telles que l'habitat, l'accès à l'éducation, l'accès aux soins de santé, l'accès à l'eau potable, l'accès à une nourriture suffisante et saine etc. En particulier, l'examen doit inclure les besoins et la capacité d'exercer certaines fonctions sociales dont l'occupation d'un emploi décent, capacité qui dépend d'un certain niveau de santé, d'éducation, d'insertion sociale dans la communauté, et d'intégration de la dimension genre.

Pour ce travail, nous nous rendu compte que la logique de l'intégration qui considère que la construction du soi professionnel passe par l'intériorisation de certaine valeur, de certaines appartenances, se trouve mis en valeur chez huit femmes du CPFF de Yaoundé V avec qui nous avons travaillé par des facteurs bien précis énumérés plus haut dans nos analyses. Tout d'abord, elles se considèrent comme étant d'origine pauvre, de famille et de culture pauvre, justifiant dans cette logique leur faible niveau d'instruction, ce qui est la cause de l'échec qu'elle rencontre à des étapes parfois difficiles de leur parcours. *« Je suis la deuxième fille à mes parents. Eux ils sont très pauvres, mon père ne travaille plus et ma mère a un beignetariat ou elle vend chaque soir. Comme j'ai compris que mes parents ne pouvais plus m'envoyé à l'école, j'ai moi arrêté »(Emilie).*

Le fait dans cette démarche de vouloir à tout prix sortir de la pauvreté à travers l'insertion dans le monde du travail, de l'emploi bien rémunéré se trouve conditionné, dans le sens où les femmes qu'elles soient des filles mères célibataires ou des femmes mariées semblent se fier à

l'image qu'elles ont d'elles-mêmes et de l'image que la société renvoie de ces représentations qu'elles se sont données. D'où la logique de l'intégration peut être considérée dans le cadre de la construction d'un soi professionnel en tant que force ou faiblesse. Si cette logique prend le sens d'une force, cela voudrait dire que les femmes ont intégrer dans leur système de cognition les valeurs et les règles de leur culture, de leur milieu socioprofessionnel. Qu'elles ont au préalable définir et identifier les types de professions, de métier et de formations qui existent dans le champ social. « *Comme j'avais entendu parler du CPFF à la télé, je suis venue m'inscrire ici* ». (Nathalie). On constate suivant ce discours et les observations de terrains que dans la plupart des cas, les femmes qui arrivent au centre n'intègre pas dans leur logiques d'actions ces différentes variantes de la logique de l'intégration. Ce qui dans une certaine mesure peut expliquer le fait que malgré leur passage et leur prise en charge au centre, elles restent fortement impliqué dans le secteur informel.

Ce secteur informel peut se caractériser, d'une façon générale, comme l'ensemble des unités de production produisant des biens ou des services marchands avec l'objectif premier de créer des emplois ou d'engendrer des revenus pour les personnes concernées et dépourvues de numéro de contribuable et/ou ne tenant pas une comptabilité écrite formelle au sens du plan comptable. Ces unités de production, selon les définitions et classifications contenues dans le SCN (révision 4 de 1993), font partie du secteur institutionnel des ménages en tant qu'entreprises individuelles. Ces unités informelles sont caractérisées par les éléments suivants :

- elles opèrent typiquement à petite échelle, avec un faible niveau d'organisation et avec peu ou pas de division entre les facteurs de production (capital, travail) ;
- les relations d'emploi qu'elles entretiennent sont surtout fondées sur l'emploi occasionnel, les liens de parenté ou les relations personnelles ou sociales plutôt que sur des accords contractuels comportant des garanties formelles ;
- ces entreprises individuelles sont des unités produisant des biens et des services marchands. Elles ne constituent pas une personne morale distincte du ménage ou des membres du ménage auxquels elles appartiennent, et elles ne tiennent pas un ensemble complet de comptes permettant de distinguer leurs activités propres de production des autres activités de leurs propriétaires. De ce fait, les actifs utilisés dans la production n'appartiennent pas à l'unité, mais à leurs propriétaires ;
- sur le plan juridique, les propriétaires sont personnellement responsables, sans limite, de tous les engagements souscrits dans le processus de production.

Quand on remarque que plus de la moitié des femmes qui sont en formation au centre, ou qui sont sorties du centre restent dans l'incertitude en ce qui concernent leur avenir après leur passage au centre, on peut dire que la logique de l'intégration comme l'a décrit Dubet (2001), ne favorise pas totalement la construction du soi professionnel chez les femmes qui participent aux programmes de prise en charge du CPFF de Yaoundé. *« Ce qu'il y'a avec les femmes qui sortent du centre, c'est qu'elles ne sont pas prises en charge après la formation. Quand on finit, c'est chacun pour soi, même parfois on garde des contacts et des liens par promotion » (Agnès).*

Car si elles restent dans une large mesure impliquées dans le secteur informel après leur formation, c'est dire qu'elles n'arrivent pas à assimiler et à s'accommoder au développement de certaines conduites qui doivent renforcer leur identification à des pratiques professionnelles et à des modèles sociaux. Cependant, si on prend en compte le nombre de femmes qui sont insérées dans les milieux professionnels et dans les grandes structures et qui arrivent même, malgré quelques inconvénients d'ordre individuel et institutionnel à trouver leur compte, on pourrait dire que la logique de l'intégration s'il est mis en exergue par l'acteur dans toute sa configuration, rendrait amplement compte de la construction du soi professionnel chez les femmes du CPFF de Yaoundé V. ceci étant, elles doivent pour un départ dans le processus de construction du soi professionnel, intérioriser et identifier certains facteurs susceptibles de faciliter leur intégration et leur insertion professionnelle. Leurs aptitudes à sortir du secteur informel et à devenir de véritables entrepreneurs, dépendra de leur capacité à définir au préalable et à renforcer ces facteurs liées à l'identification des structures d'emploi, à l'identification des métiers, des centres de formations, des outils de formations, et des opportunités d'emploi qu'offrent ces centres.

Dans les pays en développement, le secteur informel est marqué par une précarité. Une étude menée sur le secteur informel au Cameroun a relevé que cette précarité est liée à la très faible qualité des conditions d'activité, (plus de la moitié des UPI commerciales sont abritées par des installations de fortune et en général, les UPI disposent rarement d'une installation particulière propre à l'activité). Cette précarité est renforcée par la fragilité des conditions d'emploi. Le secteur informel camerounais connaît, en effet, une forte prépondérance des travailleurs individuels (63,3 % de l'emploi total), un faible taux de « salarisation » des employés du secteur (6,6 %) et une quasi-absence de relations contractuelles des employés (seuls 2,5 % des employés bénéficient d'un contrat écrit avec leur employeur, les autres sont sans contrat (68 %) ou ne bénéficient que d'un contrat oral avec leur employeur (29,2 %)).

Seule la moitié des employés sont permanents et l'ensemble de la main d'œuvre ne bénéficie pratiquement d'aucune prestation sociale (Walther R., 2006). Les femmes étant dans les ¾ impliquée dans cette situation de précarité. Selon nos informations, celles qui sont formées au CPFF et qui Y sortent sont aussi concernées par ce phénomène. Ce qui justifierait que l'hypothèse selon laquelle la logique de l'intégration favorise la construction du soi professionnel chez les femmes du CPFF soit mise entre parenthèse. Car si ce fait, pour qu'elle favorise la construction du soi professionnel chez celles-ci, il faudrait qu'elles se définissent certains pré requis indispensables à toute procédure d'insertion dans le monde professionnel.

### **5.3.2-De la logique de l'action stratégique à la construction du soi professionnel chez les femmes du CPFF de Yaoundé V**

L'individu en situation de travail n'est pas complètement déterminé, c'est un acteur libre qui poursuit une stratégie rationnelle en vue d'atteindre ses objectifs : « *La stratégie, c'est le fondement inféré ex-post des régularités de comportements observés empiriquement* » (Crozier, 1977, p.52). Mais ces stratégies ne dépendent pas d'objectifs clairs et précis, elles se construisent au contraire en situation, elles sont liées aux atouts que les acteurs peuvent avoir à leur disposition et aux relations dans lesquelles ils s'insèrent. Le concept de stratégie renvoie donc à différentes dimensions :

- les acteurs agissent pour améliorer leur capacité d'action et/ou s'aménager des marges de manœuvre ;
- les projets des acteurs sont rarement clairs et cohérents, mais le comportement n'est jamais absurde. Il a toujours un sens intrinsèque ;
- tout comportement humain est actif dans la mesure où il est le résultat de choix.

La logique de l'action stratégique, qui selon Dubet (1994), se caractérise par la construction de l'identité de l'acteur à travers la formation de ses ressources et de ses intérêts, ne se ressent pas dans le discours et les démarches d'actions de construction du soi professionnel chez les femmes du CPFF de Yaoundé V. les choix et les stratégies qu'elles se définissent ne sont pas fondées sur des valeurs objectives et rationnelles.

*J'ai fini ma formation depuis 1an et demi, mais je n'ai pas encore ouvert mon propre salon de couture parce que je n'ai pas encore de l'argent pour le faire. Ma*



*grande sœur m'a dit qu'elle allait m'aider, elle va me prêter de l'argent pour commencer et je vais la rembourser après. (Charlotte).*

Les trois logiques d'actions sont liées les unes aux autres. Pour arriver à la logique de l'action stratégique, on doit de toute évidence passer par la logique de l'intégration, ce qui n'est pas le cas de celles-ci. Leurs stratégies sont de type hasardeux, tendancieux et infondé, qui ne s'appuie sur aucune valeur intrinsèque, morale et objective. C'est ce qui peut expliquer le fait qu'il existe un énorme décalage entre leur formation au CPFF et leur insertion dans le monde du travail.

Cependant, si les données de terrains nous révèlent que les  $\frac{3}{4}$  des femmes qui sont formées ou qui sortent du CPFF de Yaoundé V, sont incertaines de leur avenir, c'est dire que les stratégies et les actions qui doivent accroître les chances de celles-ci sur le marché du travail sont à questionner. Car l'idée que les femmes ont un statut inférieur est profondément enracinée dans la société et cette idée dicte les rapports de sexe et le partage des rôles dans la sphère domestique. Elles dénoncent la socialisation sexuée et l'intériorisation des rapports sociaux entre les sexes comme la cause profonde des rapports que les femmes entretiennent avec la production marchande, ce qui amplifie l'inexistence de véritable stratégie dans leur compréhension et dans leurs projets. La logique de l'action stratégique qui se veut objective par essence explique que, la situation désavantageuse des femmes du CPFF dans l'emploi est la conséquence du système patriarcal d'organisation, le prolongement de leur situation d'infériorité dans la société et la famille. « *Avant, je ne pouvais pas imaginer qu'une femme comme moi, qui n'est pas allée à l'école pouvait travailler, monter sa propre entreprise, mais ici au centre on nous a dit que c'est possible* »

Elle s'appuie sur les théories féministes pour expliquer ce phénomène (Carré, 2004). La position sociale traditionnelle des femmes les relègue aux activités domestiques et familiales : elles sont chargées de la gestion des foyers (repas, ménage, courses, puisage de l'eau, récoltes, approvisionnement en bois, etc.) et s'occupent de la famille (garde d'enfants, de parents, soins aux malades, etc.). Cette division des rôles dès l'enfance conditionne les femmes dans leur marge de manœuvre à l'âge adulte, en réduisant leurs initiatives et libertés ; accaparées par les travaux familiaux et domestiques qui sont d'autant plus lourds que la taille du ménage est élevée, elles se retrouvent dans une précarité contraignante.

La logique de l'action stratégique, pour qu'elle puisse favoriser la construction du soi professionnel chez les femmes du CPFF de Yaoundé V, doit intégrer l'action des actrices que

sont les femmes en questions et les pouvoirs publiques qui doivent coordonner l'action des femmes en mettant en place des stratégies et des mesures incitatives devant accompagner les projets de construction du soi professionnel chez celles-ci. C'est pourquoi, ces stratégies sont élaborées et définies par le MINPROFF, à travers les sept axes suivants :

- appuyer la création d'entreprise (avec les filtrages préliminaires de la créatrice et de son idée d'entreprise) ;
- garantir l'accès à la formation, à l'information et au conseil ;
- faciliter l'accès aux marchés ;
- faciliter l'accès au crédit et aux financements ;
- faciliter l'accès aux ressources, aux matériels et aux moyens techniques ;
- créer un environnement de qualité (favorable) ;
- s'organiser collectivement, en créant des réseaux et des partenariats.

Mais, dans la réalité des faits et suivants les données de terrains, on constate que plusieurs axes stratégiques sur ces sept points prédéfinis ne sont pas mis en exergue : il s'agit entre autre des indications que nous donne le tableau ci-dessous.

**Tableau 14 : Stratégies sociales d'accompagnement des femmes**

Problèmes	Stratégies	Mesures d'accompagnements
<b>Système d'aide à la création</b>		
1. Cadre légal de création non incitatif et peu connu	Procédures administratives très lourdes Ignorance du cadre légal	Alléger les procédures administratives Large diffusion des textes.
2. manque de structures d'éveil, d'incubation, de promotion de créateurs d'entreprise	Volonté politique insuffisante Contraintes conjoncturelles	Promouvoir les structures d'appui à la création d'entreprise Création de services spécifiques. Mise en place d'une banque de projets Adéquation quantitative et qualitative des effets.
3. Insuffisance dans le fonctionnement de celles qui existent	Profil inadapté des conseillers, mauvaise définition des tâches	Mise sur pied d'un mécanisme permettant un fonctionnement adéquat des structures.
4. Accès difficile aux opportunités et coût élevé des services.	Ignorance des créneaux porteurs ; pauvreté	Recherche de l'info/Renforcement des capacités techniques.
5. Méconnaissance de l'appui conseil	Ignorance de l'importance Coût élevé	Sensibiliser les femmes sur le bien-fondé des services de conseil
6. Coût des formations très élevé	Manque de moyens financiers	Négocier les lignes de crédit, sponsoriser les formations
7. Rétention de l'information	Culture et mentalité.	Cultiver l'esprit de partage, mettre en place des stratégies de transition et de diffusion des informations.
8. Allergie aux NTIC	Manque de curiosité Refus de l'innovation	Sensibilisation des femmes à l'importance des NTIC (nouvelles technologies de l'information et de la communication).

**Source** : Annuaire du guide entrepreneuriale du CPFF.

De ce fait, il ressort du tableau ci-dessus inspiré du document de travail de l'OIT et du MINPROFF (2013) que les logiques d'actions stratégiques pour qu'elles puissent favoriser la construction du soi professionnel chez les femmes du CPFF, doivent intégrer ces 8 axes et être organisées autour de trois grands facteurs qui sont d'ordre individuel, organisationnel, et administratif. Ce qui implique que, les stratégies d'aide à la construction d'une identité

professionnelle chez les femmes sont partagées. De prime abord, ces femmes entant qu'actrices de leur propre devenir professionnel, doivent élaborer des démarches et des stratégies qu'exige le monde de l'emploi. Il s'agit entre autre : de cultiver l'esprit de l'entrepreneuriat qui se fonde sur des valeurs telles que la recherche de l'information, la prise en compte des procédures sociales et environnementales en matière d'insertion professionnel, le changement de mentalité en associant l'innovation et la nouveauté dans les manières de faire et de procéder, s'accompagner des nouvelles technologies de l'information et de la communication dans la construction des projets professionnels.

Aussi, le deuxième grand facteur qui est d'ordre organisationnel, est défini autour du mode de fonctionnement et de structuration du CPFF de Yaoundé V. ceci étant, on constate suivant les observations de terrain et les données recueillies auprès de nos sujets que, parfois certains éléments importants tels que le coût élevé des formations, la rétention de l'information par les encadreurs du centre, les insuffisances dans le fonctionnement, le manque de matériel et d'outil approprié pour les formations, le profil inadapté des conseillers du centre, et la mauvaise définition des tâches entravent largement les stratégies des acteurs et de ce fait, entrave leur enthousiasme à envisager des procédures appropriées à leur démarche de construction du soi professionnel. Cette entrave est aussi constatée dans les actions de l'administration qui n'encourage pas les efforts que font ces femmes en maintenant une fluidité et une transparence dans les procédures administratives en matière d'incitation à la création d'entreprise ou de recrutement des femmes formées dans les CPFF.

Par ailleurs, on constate les volontés politiques insuffisantes, les contraintes conjoncturelles, la non présence des structures de transition et de diffusion de l'information, et les démarches administratives très lourde pour les femmes d'un niveau scolaire élémentaire pour la plupart des cas. C'est en ce sens que nous constatons que la logique de l'action stratégique ne peut pas véritablement favoriser la construction du soi professionnel chez les femmes qui sortent des CPFF. Car tant qu'il n'y aura pas un certain agencement dans les stratégies des acteurs que ce soit à l'échelle des femmes elles-mêmes, des encadreurs ou des pouvoirs publiques, cette logique d'action ne pourra pas encadrer efficacement les ressources disponibles à la construction d'une carrière professionnelle, elle ne pourra pas non plus aider les femmes du centre à maximiser leur chances de réussite.

### **5.3.3-De la logique de la subjectivation à la construction du soi professionnel chez les femmes du CFFF**

Pour Dubet les acteurs paraissent n'être jamais pleinement dans leur action, dans leur culture, dans leurs intérêts; ils paraissent garder une distance critique, racontent comment ils construisent leurs pratiques dans un monde « déjà là » (Dubet, 2001, P14). Cela fait de chacun l'auteur de son expérience, mais c'est une construction relative, car les éléments sur lesquels elle repose, n'appartient pas aux individus mais à la société. Par son travail culturel et critique de subjectivation, le sujet-acteur s'oppose à l'individu qui n'a pas intériorisé les valeurs essentielles de la société, celles qui peuvent le rendre autonome, à l'individu qui souffre donc non plus de l'excès d'intériorisation normative, mais d'une crise d'identité car il ne sait plus qui il est lui-même en dehors des gratifications immédiates de la consommation. Dans le cadre de ce travail, nous avons constaté que trois femmes adoptent des démarches qui vont dans ce sens. Marie dit :

*Au départ on ressent que ce sont des femmes qui non plus de personnalité, qui traversent des moments difficile. Mais la deuxième chose que nous faisons et qui est très importante, c'est que nous les aidons à regagner confiance en elles – mêmes. Parce que l'assurance et la motivation font parties des clés du succès.*

Cependant, il est à noter que la principale réussite de la femme dans le champ professionnel dépend largement des facteurs liés à ses propres caractéristiques individuelles et de sa catégorie sociale, ce qui va constituer dans ses représentations sociocognitives une force ou une faiblesse. Les caractéristiques individuelles : renvoient aux caractéristiques qui lui sont propres et qui sont susceptibles d'expliquer sa position sur le marché du travail. Il s'agit de son *niveau d'instruction*, de la *formation technique ou professionnelle* (cette variable indique si la femme a suivi ou non une formation technique ou professionnelle) de son *âge*, de son *statut dans le ménage*, de son *état matrimonial* et de son *appartenance à une association*. Plus une personne est instruite, plus elle sait qu'elle a des chances de s'en sortir socialement et professionnellement, ses conditions de vie, son milieu d'origine, et sa culture font parties des éléments qui constituent des valeurs subjectives dans la compréhension qu'elle a du monde et dans la définition de ses actions.

L'image de soi, la conscience de soi déterminent largement le degré de construction du soi professionnel chez les femmes. C'est ce qui peut expliquer la logique suivant laquelle, les femmes du CFFF de Yaoundé V, dans leur démarche de construction d'une identité professionnelle, sont très souvent influencées par ces facteurs d'ordre subjective. Cette

intersubjectivité qui se manifeste dans leur raisonnement et dans leurs approches sociocognitives des mouvements sociaux, peut constituer des forces en ce sens que les femmes dans leur logique de la subjectivation, se servent de leurs expériences personnelles comme motivation à la construction d'un soi professionnel. Par ailleurs, il peut aussi constituer une faiblesse dans la mesure où l'expérience sociale ou personnelle de ces femmes peut entraver leurs actions d'ordre entrepreneuriales. Car comme nous l'avons dit tantôt, la logique de la subjectivation se caractérise par le fait que la construction d'une identité professionnelle est accentuée par l'expression d'une distance vis-à-vis de soi chez l'acteur social. Pour entreprendre, je décide d'adopter des valeurs, des pensées et des approches qui peuvent m'aider à bâtir le personnage que je suis réellement, et non ce que mon entourage a voulu que je sois.

Les représentations subjectives sont fortement ancrées dans le raisonnement des femmes qui arrivent au CPFF. Comme l'indique les données de terrain, elles sont pour la plupart traumatisée, abandonnée, elles sont jeunes et mères célibataires, d'où un travail de préparation psychologique est fait par les encadreurs et les formateurs du centre, à travers les séances de causeries éducatives, et de prise en charge pour les aider à se définir une autre image d'elles-mêmes. Même si elles sortent du centre en étant très motivé, ce n'est pas avec cette même motivation qu'elles affrontent le monde socioprofessionnel. Ce qu'on remarque dans leur manière de faire et de procéder c'est qu'elles restent moins enthousiastes dans l'élaboration des projets qui accompagneront la construction de leur carrière professionnelle. Ce qui signifie que moins la rupture d'avec soi-même est importante, plus on a les chances d'échouer sur le plan entrepreneuriales ou professionnel. Plus la rupture d'avec soi-même est élevée, plus on a les chances de réussir socialement et professionnellement. Certaines femmes qui sortent du CPFF, et qui ont franchi ce pas, ont pu s'intégrer professionnellement dans des grandes structures et entreprises qui avaient besoin de leurs compétences. C'est dans cette optique que la logique de la subjectivation peut favoriser la construction du soi professionnel chez les femmes du CPFF de Yaoundé V. Mais l'analyse que nous avons faite plus haut nous amène à observer que ce n'est pas très souvent le cas. Influencé par la structuration sociale et par le regroupement des individus selon leur milieu d'origine, les femmes du CPFF vivent dans une logique d'incertitude les conséquences de ce qu'elles se disent appartenir à un milieu pauvre. Ce qui modifie de façon significative le schéma de leurs actions. Seulement ¼ des femmes qui sortent du CPFF chaque année parviennent à trouver leur compte dans le monde professionnel, c'est dire que la rupture d'avec soi-même que prône la logique de la

subjectivation dans son implémentation, doit être considérablement mise en application pour être efficace dans la construction du soi professionnel chez celles-ci.

Les résultats des analyses montrent que le niveau d'instruction est un élément très capital dans l'occupation d'un emploi informel chez les femmes que ce soit dans l'ensemble national, ou en milieu urbain. Il a une relation négative avec l'occupation d'un emploi informel pour les femmes. Les femmes les plus instruites ont moins de risques d'occuper un emploi informel. On comprend donc pourquoi dans l'ensemble les femmes qui sont formées au CPFF ou qui sortent de là occupent en majorité les emplois informels ; car elles ont en général un niveau d'instruction faible dans l'ensemble et étant donné que les emplois formels demandent un certain niveau d'instruction et de qualification, elles y ont peu accès. L'approche subjective des logiques d'actions n'est donc pas opérationnelle dans ce cas de figure. Sortir de l'ombre, taire ses peurs et son ignorance demande beaucoup d'effort et d'abnégation qui susciterait une réorientation des modes de fonctionnement de tout un système d'action et de conduites sociales emprunté par le rôle de chaque individu en société. Les femmes du CPFF ont du mal à rompre d'avec leur propre passé traumatique et dramatique. Ce qui les amène à croire qu'elles ont moins de chance de réussite que les autres femmes qui appartiennent à des catégories sociales différentes et qui ont un niveau de vie plus élevée que le leur. Elles se retrouvent à reproduire les mêmes gestes, les mêmes actions face aux mêmes conséquences, sans aucun changement, ce qui entraîne malgré tout l'aide et le soutien des encadreurs et de certaines structures d'accompagnement des femmes dans le secteur informel.

## **5.4. PERSPECTIVES**

Au regard de nos analyses et de nos résultats obtenus, nous proposons en terme de modèles deux formes de perspectives : perspectives théoriques et perspectives professionnelles.

### **5.4.1-Perspectives théoriques**

La figure ci-après laisse apparaître le mode d'organisation des sujets à partir duquel l'analyse a permis de repérer trois formes de soi professionnel s'inscrivant dans la démarche des sujets: le soi personnel, le soi adaptatif, et le soi social. Cette façon dynamique de comprendre la construction identitaire est adaptée à notre objet de recherche. En effet, la gestion des tensions existentielles amène l'individu à reconstruire son identité personnelle de façon continue en s'attachant à ses attentes (travail d'individuation) et en s'engageant à les réaliser (travail de réalisation).

En termes de perspectives théoriques, les résultats de notre étude au regard de l'analyse peuvent être regroupés en quatre points essentiels relatifs aux logiques d'action qui rendent compte de la construction de l'identité professionnelle chez les femmes.

Il ressort de l'analyse que si la construction d'une identité professionnelle est souvent décrite par les spécialistes comme « une aventure solitaire », nous avons vu qu'elle se fonde bien souvent sur leurs appartenances sociales et en particulier sur leur appartenance familiale. En effet, notre recherche montre que l'engagement dans une carrière professionnelle peut d'abord être compris comme une conduite suivant une logique d'intégration qui procède de certains modes de détermination par la socialisation et le contrôle social intériorisé. Sans pour autant considérer que la socialisation doit se réduire à l'institution familiale, la tendance qu'ont ces femmes interrogées à naturellement chercher certains des motifs de leur engagement entrepreneurial dans leur histoire familiale nous conduira à nous concentrer sur cette dimension dans un premier temps. « *Je suis mère de deux enfants, sans mari, ni soutien. Quand je suis tombée enceinte de ma première fille, son père a voyagé pour l'Europe et depuis 5 ans, il ne m'a plus jamais fait signe* ».

Par ailleurs, les trois catégories de femmes qui constituent la population de cette étude adoptent des logiques nuancées dans les démarches de construction de leur identité professionnelle, ceci au regard des expériences qu'elles ont vécues et de leurs origines culturelles, familiales, et religieuses. L'échec de la plupart des femmes dans la construction de leur carrière professionnelle et leur croissante implication dans le secteur informel à la fin des formations, était dû au fait qu'elles n'arrivaient pas à intégrer dans leur mécanisme sociocognitif des modes de raisonnement qui constituent la pierre angulaire de l'application de ces trois logiques.

On observe aussi que pour celles dont l'environnement favorise l'auto-détermination à la réussite, l'idée de transmission du goût d'entreprendre par la famille est présentée comme une évidence. En choisissant de devenir entrepreneuse, certaines reconnaissent donc vouloir s'inscrire dans un monde de défis. Il reste que parmi elles, celles dont les parents ont facilité les possibilités d'insertion sont loin d'être majoritaires. Pour la plupart des femmes, l'influence de la famille sur leur parcours n'est donc pas à chercher dans la reproduction pure et simple d'un modèle entrepreneurial parental. Elle serait plutôt liée à la transmission d'une éducation qui ne valorise pas la créativité, la prise d'initiatives, l'indépendance, le sens des responsabilités, la valorisation du travail : vertus qu'elles jugent nécessaires d'avoir pour



devenir entrepreneur. Ainsi, au-delà de la seule référence à la famille comme modèle, on observe que la vocation d'entrepreneur « s'enracine » souvent dans l'histoire familiale à travers l'intériorisation d'une culture entrepreneuriale marquée principalement par l'indépendance et la valorisation du travail . Dans cette perspective, on pourrait faire l'hypothèse inspirée du modèle théorique de Bandura (1986) et de Dubet (1994) selon laquelle la famille et l'environnement social transmet le « goût » d'entreprendre. Hélène affirme : *« C'est grâce à une amie qui elle aussi est passée par ce centre qui m'a conseillé de venir m'inscrire. Au départ on m'a fait comprendre que c'est endroit où on aide les femmes à trouver du travail ».*

L'hétérogénéité des profils de ces femmes, notamment en termes d'origine sociale, montre pourtant qu'il est difficile de réduire l'engagement entrepreneurial à la seule transmission d'un habitus de classe favorable à l'émergence du goût d'entreprendre. Notre recherche montre en effet que l'engagement entrepreneurial renvoie plutôt à une logique d'intégration qui s'exprime essentiellement à travers la volonté d'accéder à un statut valorisé socialement, qui permet à l'entrepreneur de s'inscrire dans une trajectoire sociale, qu'elle soit marquée par une culture entrepreneuriale ou non. L'engagement dans une carrière d'entrepreneur correspond alors à une manière de répondre à des attentes normatives qui peuvent être sensiblement différentes selon le milieu social d'origine.

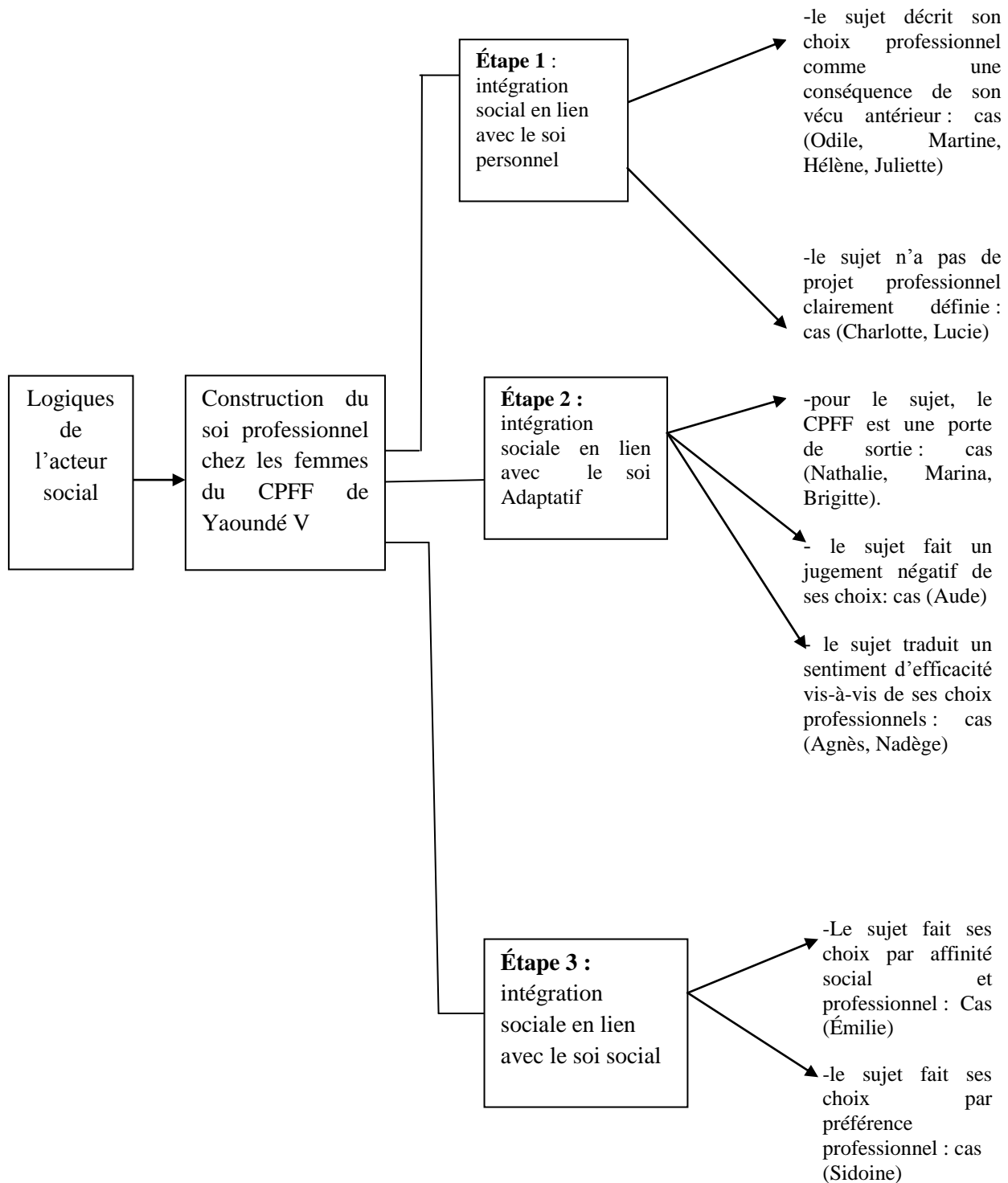
Il ressort que pour beaucoup d'entre elles, devenir créatrice d'entreprise n'était *« pas un choix prémédité »*. Au-delà de la reconnaissance de certaines dispositions familiales propices à l'engagement dans une carrière professionnelle, la création d'entreprise est souvent présentée comme une simple histoire d'opportunité ce qui conduit parfois à des justifications laconiques, Odile : *« C'est après un an que ma cousine a demandé qu'on parte au centre pour que je m'inscrive. Parce qu'elle m'a dit qu'on aidait les filles comme moi là-bas et que la scolarité était moins chère. »*. Elles veulent entreprendre tantôt pour des raisons « positives », telles que la recherche d'autonomie et le contrôle de son environnement qui constitueraient des finalités suffisamment attractives pour les tirer (*pull*) hors de leur pauvreté; tantôt pour des raisons « négatives », telles qu'un problème social ou une longue période de chômage qui les pousseraient (*push*) à prendre en main leur propre destinée. Les événements qui vont conduire à envisager l'opportunité de créer sa propre entreprise ne se limitent cependant pas à la sphère professionnelle et peuvent parfois concerner plus directement la sphère privée même si les deux restent souvent intimement liées. Le fait que certaines se saisissent de ces événements pour les transformer en opportunités entrepreneuriales va alors dépendre de leur

capacité à mobiliser les ressources issues de leurs réseaux d'appartenances pour mener à bien leur projet de création d'une entreprise ou d'insertion professionnelle.

L'accès aux ressources reste cependant inégalement réparti selon l'origine sociale. Lors de la mise en place de leur projet, les femmes issues de milieux modestes mobilisent principalement leur réseau relationnel, tandis que celles qui sont issues de milieux plus aisés privilégient leur réseau personnel et/ou familial. En outre, il faut bien admettre que, dans certains cas, cette logique stratégique de maximisation des ressources s'apparente plus à une « logique de survie » face aux incertitudes économiques et aux phénomènes de discrimination à l'embauche sur le marché du travail. C'est le cas d'Aude : « *Aujourd'hui je vis seule avec deux enfants, il faut que je les nourris, que je paye leur école, le loyer, les factures et encore plus* ».

A travers leurs conduites, on observe dans le discours de ces femmes, que l'accès à l'autonomie apparaît comme le principal motif d'action et de justification de leur engagement à une carrière entrepreneuriale. On observe que ce désir d'autonomie s'appuie d'une part sur une volonté de mettre à distance leur héritage familial et d'autre part sur une volonté de s'émanciper des contraintes du milieu. C'est le cas d'Emilie : « *Moi je veux aider mes parents, je veux vivre ma vie, avoir mon travail et aidé ma famille* ».

Le CPFF leur véhicule également des critères de conduites inexploitées. Puisqu'elles sont définies par plusieurs formes de soi professionnel et s'intègre par étape suivant les échelles d'action.



**Figure 3 : Étape de construction du soi chez la femme du CPFF**

Les représentations du soi professionnel seraient cognitives et affectives, elles correspondent aux autos-évaluations positives et négatives. Il s'agit ici de reconnaître que le processus de construction d'une identité professionnelle nécessite des changements considérables dans la

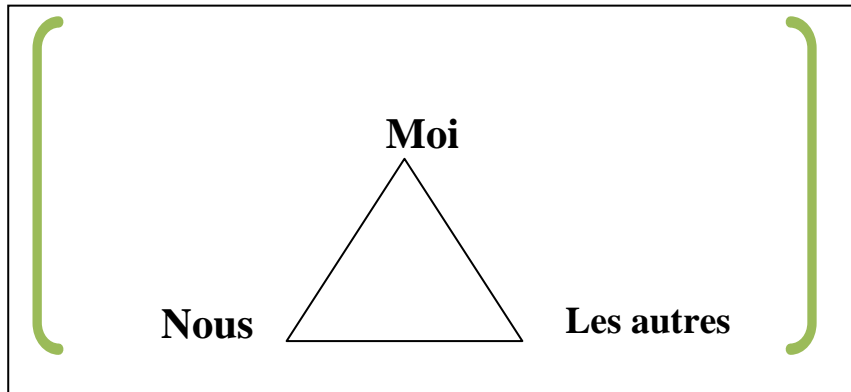
personnalité des sujets. C'est pourquoi certaines femmes s'intègrent en adoptant un soi dit personnel, d'autres un soi adaptatif, et pour d'autres encore un soi social. Car Le savoir collectif que contient cette représentation est organisé sous la forme d'une structure imageante, qui peut être définie comme une grille d'analyse et d'interprétation des situations pour y développer une action autour des conduites sociales (Lauriol 1998). La construction d'une identité nécessite qu'un individu ou un groupe soit tout d'abord en mesure de sélectionner, dans son savoir collectif et dans les informations nouvelles créées par ses activités, un certain nombre d'éléments sur lesquels il va se focaliser pour construire cette identité. Il lui faut ensuite être capable de produire un sens commun relatif à ces éléments, afin de dépasser l'équivocité ou l'incertitude qui peuvent peser sur le sens à leur attribuer.

L'analyse révèle que les femmes dans la catégorie à laquelle elles appartiennent, qu'elles soient des jeunes filles mères, des femmes mariées, ou des femmes travailleuses et sans emploi, les démarches sont presque toute identique. C'est le malheur et l'angoisse du lendemain qui les a poussées à se réfugier au CPFF, il est clair que dans cette action, il n'y a eu aucune initiative personnelle. Elles ont été orientées au centre dans la plupart des cas. Elles s'y sont retrouvées par dépit, parce qu'elles ont compris que c'était la seule alternative aux problèmes et aux difficultés qu'elles rencontraient. Il n'y a eu aucun effort cognitif de leur part. ce mode de fonctionnement que l'on retrouve dans la manière de faire de la majorité des Camerounais, ou on ressent inertie, absence de règles, de logique et de raisonnement dans les prises de décisions sont en fait des conséquences de la situation que ces femmes vivent à la fin des formations.

*Nous recevons ici au CPFF, plusieurs catégories de femmes qui viennent parfois pour une prise en charge, et un suivi psychologique, celles qui viennent participer à nos programmes de formations, et celles qui viennent demander de l'aide ou une orientation dans le cadre de leurs activités. Parfois, ce sont des femmes victimes de violence conjugale, de viole, d'abandons conjugaux, des femmes divorcées, des mères célibataires, des jeunes filles mères sans emplois et sans qualifications professionnelle. Tous arrivent ici dans l'optique de trouver du travail, elles pensent parfois que nous offrons du travail, ou bien que nous distribuons de l'argent (Marie).*

Quand on constate le drame qui se manifeste dans les démarches de ces femmes, l'une des perspectives théoriques que nous proposons en nous appuyant sur les travaux de Dubar, serait d'aider dans un premier temps ces femmes à renouer avec leur propre identité, leur soi, afin que leur choix puisse être objectif dans la manière d'intégrer les logiques d'actions dans leur

projet professionnel. Le soi professionnel commence avec sa propre identité. Selon Dubar (2000), l'identité se construit autour de trois dimensions : le moi, le nous, et les autres, représentés dans le schéma ci-dessous :



**Figure 4 : Construction de l'identité chez l'acteur social**

**Source :** F. Dubet (2000, P73)

L'identité est à la fois identité pour soi et identité pour autrui. Identité pour soi car elle renvoie dans un premier temps à l'image que l'on se construit de soi-même. Identité pour autrui car l'identité est aussi l'image que nous souhaitons renvoyer aux autres. Enfin, l'identité se construit à travers l'image que les autres nous renvoient. L'identité est donc issue d'un processus de construction. Elle est le fruit de l'interaction de ces trois paramètres.

Dans ce sens, l'analyse révèle que les femmes du CPFF, manquent d'opportunité d'emploi après leur passage au centre à cause de multiples facteurs énumérés plus haut. Ceci étant, quand on s'attarde sur le cas des femmes sorties du centre en 2015, qui restent sans emploi, on arrive à la conclusion suivante : il n'existerait pas dans leur choix, une coordination entre les trois grandes logiques d'actions. La construction du soi professionnel, doit d'abord être centrée sur l'image du personnage en quête d'identité. C'est pourquoi, le « moi » dont Dubar parle, peut être manifeste dans la logique de la subjectivation. Cela inclut un ensemble de principes, de valeurs, et de qualités qui permet à l'acteur de se définir soi-même et par rapport aux autres, cette action demande beaucoup de recul, et d'intelligence dans les conduites. Ensuite, nous pouvons dire que le « nous » de Dubar renvoie dans ce travail à la logique de l'intégration, car pour avoir un projet, une vision de vie, une carrière il faut se référer à l'environnement dans lequel on se trouve, intérioriser les qualités et les valeurs que propose la société et qui peuvent favoriser notre insertion socio professionnelle. Ce travail doit se faire

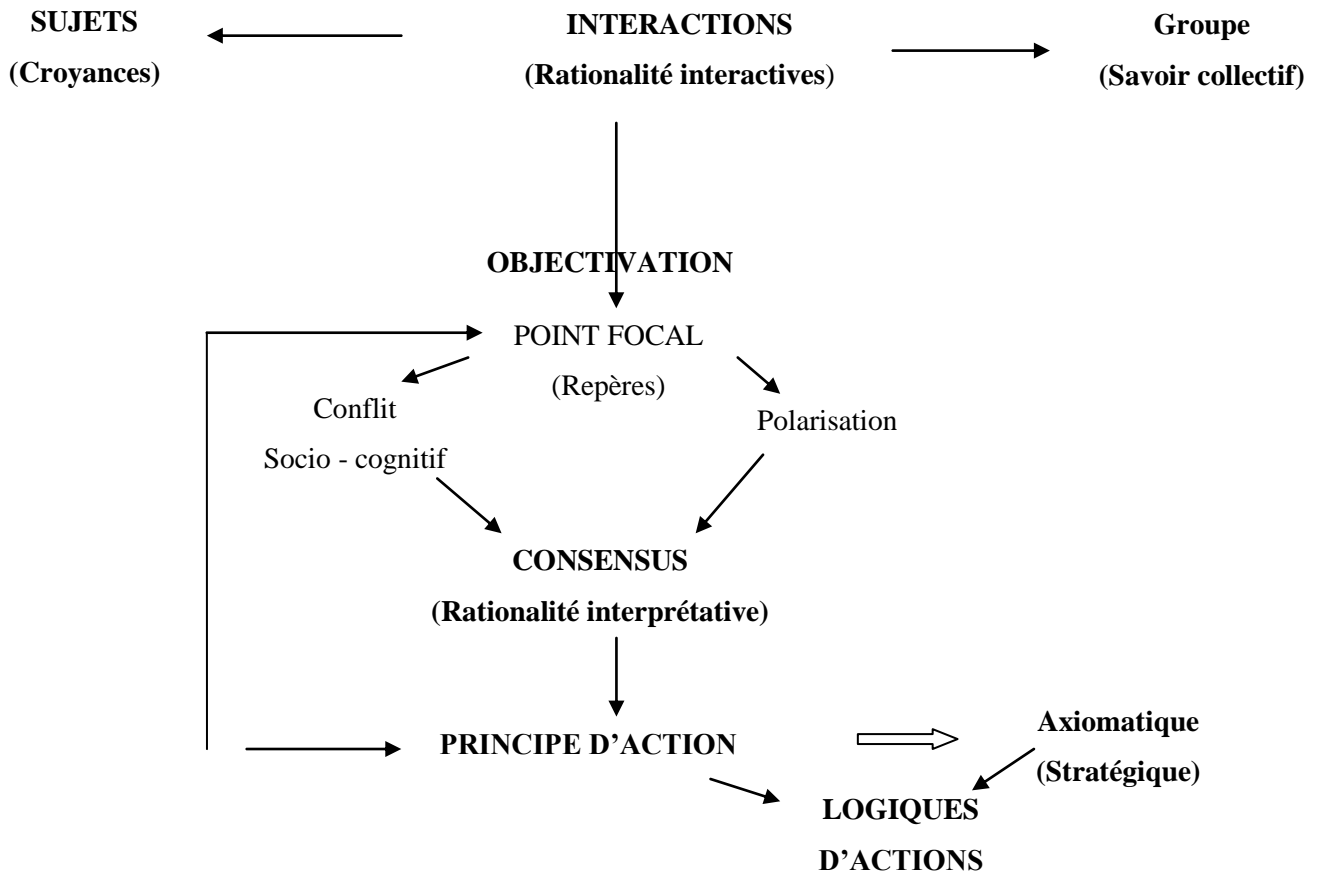
dans le cadre des formations au centre, et dans le processus d'apprentissage. Les « autres » de Dubar, peuvent être rattaché aux articulations de la logique de l'action stratégique, ceci implique la logique suivant laquelle, pour entreprendre, nous devons évaluer le terrain, comprendre ce que les autres ont faits avant nous, afin de mieux nous démarquer du lot pour trouver notre compte. Cet action doit se faire avec les femmes pendant les séances d'orientation conseils, c'est à ce niveau que le conseiller d'orientation facilite chez les apprenants et les chercheurs d'emplois une démarche adapté au terrain et au contexte, en ayant au préalable étudié avec ses sujets tous les risques et les obstacles.

Pour pallier au déficit d'intégration professionnelle chez les femmes du CPFF, l'éducation sur les logiques d'actions et les choix professionnel ou de carrière doivent être faite suivant une intensité élevé par les conseillers d'orientation et les encadreurs du centre, afin que les femmes qui participent à leur différent programme de formation et de prise en charge, développent l'esprit d'initiative et d'objectivité dans leur technique de construction du soi professionnel. Puisque, nonobstant ce procédé de formalisation dans les pédagogies d'apprentissage, L'identité professionnelle est avant tout une composante de l'identité globale de la personne, et elle se développerait sur la base de l'identité personnelle par l'inscription de la personne dans des formes de vie sociale (Gohier, 2000). D'un point de vue global, la notion d'identité professionnelle renvoie à trois éléments principaux :

- le monde vécu du travail : la situation objective de travail et la signification que lui accorde l'individu,
- les relations de travail : la perception subjective des relations interpersonnelles et le sentiment d'appartenance aux groupes informels,
- les trajectoires professionnelles et la perception de l'avenir : description des différentes étapes et des changements afférents à l'activité professionnelle.

### 5.4.2-Perspectives professionnelles

La construction du soi professionnel doit s'articuler selon trois phases : la phase de contextualisation, la phase des possibilités d'accords, et la phase de conduite du changement. Ce processus se fait via la mise en place d'un mécanisme qui englobe plusieurs éléments :



**Figure 5 : l'approche sociocognitive dans la construction du soi professionnel**

Le savoir collectif constitué de logique que contient cette représentation est organisé sous la forme d'une structure imageante, qui peut être définie comme une grille d'analyse et d'interprétation des situations pour y développer une action autour des conduites sociales (Lauriol 1998). Cette structure imageante met en relation les différents contenus représentationnels présents dans une image mentale en leur assignant des significations et de l'utilité sociale ; cette utilité s'exprime dans des conduites sociales, qui résultent d'un mode cognitif de détermination de l'action (des pratiques ou des activités) ; elles sont développées par un sujet inséré socialement, et dont les activités sont plus ou moins régies par des systèmes de conduite impliquant d'autres sujets. La logique d'action serait à cet effet orientée

sur le fait qu'on s'intéresse moins à l'explication de schèmes ou de principes qu'à leur structuration par un certain nombre de règles, de principes qui les rendent acceptables et permettent d'aboutir à un accord. Il s'agit alors de voir comment les acteurs justifient leurs actions, choix et comportements, et comment ils les rendent recevables, valables.

La méthodologie empirique qui sert de base à une sociologie des logiques d'action, s'appuie sur la mise en place d'interventions multimodales. Concrètement, la sociologie des logiques d'action se construit empiriquement sur une grille d'analyse qui suit différentes étapes :

#### **5.4.2.1- la phase de contextualisation**

Durant cette phase est reconstitué le système d'action concret au sens crozérien du terme, tout en tenant compte de raisonnements qui ne s'appuient pas exclusivement sur ce courant. Quatre moments sont à distinguer :

- le recensement des actants et la délimitation du réseau ;
- la mise en relief de la tâche des acteurs et la perception que les acteurs ont de cette tâche ;
- la détermination des enjeux et des modes d'équivalence dominants ainsi que les ressources d'organisation et les zones d'incertitude ;
- puis au dernier moment, on met en évidence les mécanismes identitaires et le système de régulation.

Dans certains cas, le développement professionnel traite des processus dynamiques des pratiques, des comportements et des modes de pensée qui tendent à configurer le déroulement des carrières par une structuration de stades qui se succèdent et qui ont chacun leurs particularités. Cette perspective développementale s'appuie sur la référence des travaux de Bandura, relatif aux considérations socio cognitives. Le mouvement progressif qui se produit chez l'acteur, grâce à ses expériences professionnelles et personnelles successives, lui permet d'assimiler différemment les caractéristiques nouvelles et familières des situations d'activité rencontrées. Dans une visée élargie à l'ensemble de la vie des individus, les travaux fondateurs de Bandura (1986) présentent les phases de développement de l'individu depuis son enfance, en passant par sa carrière professionnelle puis, jusqu'à la retraite. Son modèle présente une vision chronologique et linéaire du développement professionnel en prenant pour objet d'analyse les « tâches », les choix et les intérêts des individus.



À chaque stade ou étape correspondent de nouvelles ressources cognitives ou affectives de l'acteur, tant sur le plan professionnel que sur le plan personnel. Ce développement peut se traduire par des modifications des attitudes, des croyances, du rapport au métier, des performances, des savoirs d'action, de l'image de soi. Cette perspective développementale a l'avantage de proposer des modèles généraux de l'évolution professionnelle des acteurs dans un champ donné, ces modèles pouvant servir de repères pour comprendre et expliquer les processus de socialisation professionnelle ainsi que les crises et les ruptures identitaires associées à ces processus. À l'inverse, les limites de cette perspective sont qu'elle tient peu compte de l'évolution singulière et particulière des acteurs, les phases de développement du modèle ne s'appliquant pas à tous. De plus, la conception développementale a tendance à minorer les éléments du contexte relationnel, organisationnel et institutionnel des professionnels pour expliquer leur évolution dans le métier (Boutin, 1999). Autrement dit, elle a tendance à présenter l'acteur professionnel comme un sujet épistémique qui se développe indépendamment des évolutions de son environnement professionnel.

Dans la perspective de cette recherche, le développement professionnel est perçu comme un processus d'apprentissage provoqué par les conditions d'activité mises en œuvre. Le professionnel est ainsi considéré comme un apprenant qui construit des savoirs professionnels dans le but d'augmenter son efficacité au travail. La construction de ces savoirs peut se réaliser dans le cadre d'activités conscientisées et planifiées comme par exemple dans la mise en œuvre de dispositifs de formation initiale et continue. À l'inverse, elle peut s'effectuer de façon plus ou moins conscientisée dans et par l'actualisation des pratiques professionnelles. Dans ce sens, l'activité professionnelle a une dimension constructive puisqu'elle permet à l'acteur d'apprendre en faisant, c'est-à-dire d'acquérir des ressources cognitives et affectives particulières dans et par ses activités finalisées.

#### **5.4.2.2- la phase des possibilités d'accords**

Elle consiste en un double repérage : celui des actants occupant une place importante dans l'ensemble étudié et susceptibles d'intervenir, et celui des espaces et objets capables de pouvoir constituer le support de conventions ou d'accords nouveaux. Il y a donc trois moments :

- dans un premier temps, on identifie les acteurs clés en fonction des économies de grandeur, on détermine ainsi leur capacité à jouer le rôle de traducteur ou à être traduit ;

- dans un deuxième temps, les lieux de résistance au changement ou les potentialités de changement doivent se dessiner ;
- dans un troisième temps, il faut se demander quelles sont les traductions à opérer.

Le développement professionnel est vu comme un processus d'acquisition de savoirs professionnels qui influence l'évolution des pratiques et des modes de pensée des acteurs. Lee – Gosselin (2010) définit le développement professionnel comme « *un processus par lequel l'acteur et ses compagnons revoient et renouvellent ensemble leur mission comme agents de changement, acquièrent et développent les connaissances, les habiletés et les savoirs essentiels pour un bon exercice professionnel* » (Lee –Gosselin, 2010, p.27). Cette optique présuppose que l'acteur joue un rôle prépondérant dans son développement professionnel. Il est capable de construire de nouvelles ressources, de manière individuelle et/ou collective, pour apprendre et maîtriser son métier. Au sein de cette perspective « professionnalisante » du développement professionnel, nous pouvons identifier deux catégories de travaux que nous explorerons par la suite : ceux qui ont pour finalité de décrire les savoirs professionnels construits, de manière plus ou moins conscientisée, par les acteurs « dans » et « par » leurs pratiques individuelles et collectives. Nous pouvons citer une partie des recherches se rapportant à la psychologie professionnelle, l'ergonomie cognitive, la didactique professionnelle. Le second type de travaux a pour finalité de concevoir des dispositifs de recherche ou de formation continue pour changer les pratiques et/ou les modes de pensée des acteurs professionnels. Ces derniers s'appuient sur la capacité réflexive des praticiens pour analyser et faire évoluer leurs pratiques professionnelles. Ces deux catégories de travaux partagent le présupposé selon lequel l'acteur professionnel peut acquérir de nouveaux savoirs professionnels, évolué dans ses pratiques, ses conceptions et ses représentations, dans les situations d'activité finalisées vécues ou provoquées.

Les acteurs sociaux, pour agir efficacement, conceptualisent le réel dans et par leurs pratiques. Ils construisent des « organisateurs invariants » associés à des classes de situations particulières qui ont pour fonction de les guider dans la sélection et l'interprétation des informations liées à leur environnement personnel puis à les accompagner dans la mise en œuvre de leurs actions. Ainsi, les théories sociocognitives interprètent l'apprentissage professionnel du sujet à partir de l'identification de ses ressources personnelles construites et mobilisées en vue de la mise en œuvre d'une tâche. Les compétences professionnelles sont constituées de ressources cognitives plus ou moins conscientisées par le sujet. La théorie des logiques d'action postule que ces compétences sont implicites et incorporées au sujet. Elles

sont par conséquent difficilement accessibles et verbalisables. Les schèmes d'action et les représentations fonctionnelles font partie de cette catégorie de ressources cognitives difficilement conscientisées par les sujets. Pour y accéder, les chercheurs doivent construire des modèles cognitifs à partir des inférences effectuées sur les comportements des acteurs observés dans des classes de situation particulières. On peut ainsi accéder, à travers le discours, au raisonnement de l'acteur et à son interprétation des situations pour comprendre ses anticipations, ses jugements et ses décisions prises pour agir efficacement en situation.

#### **5.4.2.3- la conduite du changement**

Le changement doit ici être introduit en considérant que la réussite de celui-ci dépend de la structuration de l'entreprise en réseau. On repère encore trois moments principaux :

- les analyses des phases 1 et 2 sont d'abord communiquées au personnel, de telle sorte que le champ des possibles puisse se dessiner ;
- dans une deuxième phase, le processus de changement doit s'enclencher à partir de la problématisation, si possible conformément à la mise en place d'un réseau intraorganisations ;
- enfin dernier moment, l'action est engagée. Ce n'est pas pour autant qu'il faut relâcher la vigilance et il faut continuer à analyser tous les éléments pertinents de la situation.

Le développement professionnel peut être analysé en privilégiant la dimension individuelle du sujet. Les théories qui expliquent le développement professionnel à partir de la dimension cognitive ont généralement pour fonction de décrire les ressources construites et mobilisées par les acteurs en situation d'activité. Elles partent du présupposé que ces ressources participent à organiser les pratiques professionnelles. Parmi celles-ci, nous pouvons identifier, entre autres, les représentations et les schèmes d'action. Elles tentent d'expliquer le développement professionnel et personnel des individus à partir des médiations sociales et culturelles. Ces médiations peuvent être caractérisées par les cadres et instruments culturels que mobilisent les individus au sein de leurs pratiques. Elles remettent en cause le primat du biologique sur le développement de l'intelligence au dépend d'une thèse qui défend l'idée selon laquelle les outils et les systèmes de signes que mobilisent les sujets au sein de leur environnement ne sont pas seulement vus comme des auxiliaires de la pensée humaine qui prolongent une fonction mentale préexistante. Au contraire, l'accent est mis sur leur réelle capacité de transformer les fonctions psychiques.

Dans le cadre professionnel, nous pouvons faire l'hypothèse que les situations d'échanges (formalisées ou informelles) entre les acteurs peuvent favoriser les conflits sociocognitifs et ainsi participer à reconfigurer leurs ressources cognitives relatives à la prise en charge de tâches particulières ou bien relative à leur construction identitaire au travail. La théorie de l'apprentissage social peut également être mobilisée pour interpréter le développement professionnel de l'individu par la médiation des pratiques avec ses collègues de travail (Bandura, 1976). Elle insiste sur le rôle important joué par l'observation « active » de comportements-modèles dans l'apprentissage des sujets. L'apprentissage vicariant (parfois appelé modelage) est un effet de l'observation d'autrui mais se distingue radicalement d'une reproduction mimétique.

*On entend par modelage tout un travail d'observation active par lequel, en extrayant les règles sous-jacentes aux styles de comportement observé, les gens construisent par eux-mêmes des modalités comportementales proches de celles qu'a manifestée le modèle et les dépassent en générant de nouvelles compétences et de nouveaux comportements, bien au-delà de ceux qui ont été observés (Carré, 2004, p.25).*

De plus, tout en favorisant l'apparition de nouveaux comportements, le modelage agit sur la motivation, en ouvrant l'horizon de l'observateur vers de nouveaux bénéfices anticipés, en générant des affects, en agissant sur son système de valeurs » (Carré, 2004, p.25-26). Au moyen du modelage, les professionnels seraient capables d'apprendre de nouveaux comportements par l'observation d'autrui. Ainsi, selon Bandura (2001), l'acquisition de connaissances ne s'effectue pas uniquement, comme le défendent les théories cognitives, en accomplissant une action et en faisant l'expérience de ses conséquences. Les individus, par leur capacité symbolique, peuvent apprendre de nouveaux « patrons » de comportements et leurs conséquences par la démonstration physique, la représentation imagée ou bien par la description verbale. Dans le cadre professionnel, on peut ainsi faire l'hypothèse que les acteurs peuvent se développer, construire de nouvelles connaissances, par ce processus de modélisation des comportements d'autrui.

Au lieu de présupposer la cognition comme une sorte de « calculateur » sélectionnant le bon schéma, la bonne règle d'action à appliquer en fonction de la situation rencontrée, la cognition située met l'accent sur les savoirs en action, perçus et ré-perçus, conçus et reconçus dans l'action. Le lien entre la perception et la conception est dynamiquement couplé par la médiation des situations rencontrées. Les buts et les significations des acteurs sont reconçus selon la manière dont les transformations relatives à l'environnement sont ré-perçues avec le

temps. Ainsi, des personnes, des objets matériels ou symboliques, précédemment perçus comme des contraintes environnementales par le sujet dans son activité peuvent, par l'évolution de l'environnement ou de son histoire personnelle, être considérées à l'inverse comme des ressources et des points d'appui pour réaliser ses tâches.

Dans le domaine professionnel, le paradigme de la cognition située peuvent expliquer le développement professionnel en mettant en évidence le rôle important des éléments du contexte professionnel (les acteurs, les objets, les dispositifs) et de son évolution dans l'acquisition des perceptions, des représentations et des connaissances des sujets en lien avec la réalisation des tâches professionnelles et de la construction des composantes identitaires. Les pratiques professionnelles sont situées dans un contexte donné (dans ses composantes matérielles, sociales et historiques) qui fournit des ressources mais qui définit aussi des contraintes, qui ont un coût pour la personne dans son développement

## CONCLUSION

L'objectif poursuivi par cette étude était de comprendre comment les mécanismes qu'adoptent les femmes du CPEP rendent compte des logiques de construction de leurs identités professionnelles. Pour le faire, une enquête a été menée auprès des femmes en formation dans ce centre. Les entretiens de type individuel et collectif ont permis de recueillir des informations auprès de 14 femmes organisées en trois catégories : les filles mères célibataires, les femmes mariées, et les femmes travailleuses ou sans emploi. Les données collectées auprès desdits sujets et traitées par l'analyse de contenu correspondant au modèle compréhensif de Paillé et Mucchielli (2012), ont laissé apparaître que certaines logiques d'actions telles que la logique de la subjectivation et de l'action stratégique rendent effectivement compte de la construction du soi professionnel chez ces femmes, mais suivant des variances limitées, puisque les trois logiques s'imbriquent. L'une ne peut fonctionner sans l'autre. A la question de savoir quelles sont les logiques d'acteur social qui rendent compte de la construction du soi professionnel chez les femmes du CPEP ? L'hypothèse suivante a été formulée : certaines logiques d'action rendent compte de la construction du soi professionnel chez les femmes du CPEP.

L'analyse de cette hypothèse de l'étude et la réponse à cette question principale de recherche s'est appuyé sur le paradigme social cognitif de Bandura (1986), et sur l'approche sociologique des logiques d'action de Duret (1994). Car selon le paradigme social cognitif, Les personnes dont le sentiment d'auto-efficacité est positif auraient tendance à augmenter et à maintenir leurs efforts face à des difficultés. Elles considèreraient les difficultés comme des paris à réussir plutôt que comme des menaces à éviter. Ainsi, selon Bandura, la motivation serait essentiellement régie par l'auto-efficacité perçue. Ces théoriciens se sont appuyés sur le présupposé selon lequel les individus, au fil de leur expérience, développent une perception de leurs propres habiletés et caractéristiques, qui guideront par la suite leur comportement. Parmi ces concepts, il s'agit tout d'abord de la capacité de prévoyance des acteurs. Cette dernière fait référence à la capacité d'un individu à se motiver et à guider ses actions par anticipation des résultats. Ensuite, la capacité d'autorégulation qui se définit par le pouvoir que possède l'individu de contrôler son comportement. C'est par le processus d'autorégulation que l'individu passera d'un locus de contrôle externe à un locus de contrôle

interne. Enfin, la capacité d'autoanalyse est le pouvoir qu'a l'individu d'évaluer ses expériences, de réfléchir sur ses processus de pensée et de les modifier.

Plusieurs indicateurs théoriques peuvent mettre en évidence les formes de conceptualisations implicites et explicites construites par des groupes ou des femmes du CPFF. Nous pouvons évoquer par exemple le modèle du « concept pragmatique ». Les concepts pragmatiques sont d'après ces auteurs des concepts mobilisés et développés dans et pour l'action. Ils permettent au sujet de diagnostiquer une situation, d'orienter l'action et de contrôler son déroulement. A la différence des schèmes d'action développés par Vergnaud, les concepts pragmatiques peuvent se construire socialement dans des communautés professionnelles. Ils ont donc non seulement pour fonction de viser l'efficacité de l'action mais également d'être communicables et transmissibles à l'intérieure d'un groupe de professionnels.

Par ailleurs, on a pu observer durant cette étude que Le « sentiment d'efficacité collective » qui se manifeste dans l'engagement des femmes du CPFF, peut-être défini comme la croyance collective d'un groupe qu'il peut être efficace. Il s'agit « *de la croyance collective du groupe qu'il peut exécuter une tâche spécifique avec succès* » (Huteau, 2007, p.58). En ce sens le sentiment d'efficacité collective est bien une extension du sentiment d'efficacité personnelle. Le sentiment d'efficacité collective intègre trois éléments clefs. *Une croyance partagée* : l'efficacité collective est une croyance partagée par les membres du collectif. *Une perception des capacités de coordination du groupe*. C'est une différence majeure avec le sentiment d'efficacité personnelle. Elle correspond aux croyances concernant les capacités des membres du collectif à coordonner et combiner leurs ressources. *Un jugement de la volonté des membres de mobiliser leurs ressources pour le groupe*. Il est nécessaire que les membres disposant des ressources suffisantes pour réussir la tâche soient prêts à les utiliser au sein du collectif.

D'où nous avons pu mettre en exergue l'élément suivant lequel le développement du soi professionnel peut s'analyser à travers la construction des composantes identitaires professionnelles. L'identité professionnelle se construirait ainsi par l'intermédiaire de l'appartenance à un groupe professionnel socialement reconnu et ayant une fonction légitime au sein de la société. Cette identité découlerait d'une longue socialisation et de l'usage d'un vocabulaire particulier. Ainsi partant de la vérification des hypothèses de recherche qui étaient élaborées comme suit :

**HR1 :** La logique de l'intégration rend compte de la construction du soi professionnelle chez les femmes du CPFF.

**HR2 :** La logique de l'action stratégique rend compte de la construction du soi professionnelle chez les femmes du CPFF.

**HR3 :** la logique de la subjectivation rend compte la construction du soi professionnelle chez les femmes du CPFF.

Nous sommes arrivés à la conclusion selon laquelle sur les 14 femmes interrogées, huit d'entre elles se retrouvent dans la logique de l'intégration, trois autres se retrouvent dans la logique de l'action stratégique, et les trois autres dans la logique de la subjectivation. Cette démarche s'accompagne par l'organisation et l'appartenance à certains modèles de soi professionnel qui ont été classifiés en trois ordres dans cette étude pour rendre compte des modalités à l'œuvre dans la construction des identités professionnelles. C'est en ce sens que nous pouvons dire que six femmes sur les quatorze adoptent un modèle d'intégration social en lien avec le soi personnel (subjectivation), cinq autres d'entre elles adoptent un modèle d'intégration en lien avec le soi adaptatif (rationalité) et deux autres adoptent un modèle d'intégration en lien avec le soi social (socialisation).

Ainsi, considérant les observations de Dubar (2000) qui propose un modèle de l'identité professionnelle qui articule les dimensions individuelles et collectives dans le processus de construction. Il associe les processus biographiques d'une « identité pour soi » et les mécanismes structurels de reconnaissance d'une « identité pour autrui ». Dans ce cadre, l'identité professionnelle dépend des relations avec les autres et de la perception subjective du sujet vis-à-vis de sa situation. Elle dépendrait également des rapports de pouvoir au sein d'une organisation, c'est-à-dire de la capacité de l'individu de peser sur les décisions relatives à son travail et d'influencer les autres. Les identités professionnelles seraient ainsi des conceptions de soi au travail qui articuleraient une identité personnelle et une identification à un collectif.

1. les trois catégories de femmes dans les démarches de construction de leur identité professionnelle, adoptent des attitudes nuancées entre mimétisme et instabilité entrepreneuriale. Leurs expériences, et leur vécu quotidien qui alternent entre ignorance et pauvreté ne favorisent pas l'intégration des véritables logiques dans leur mode de fonctionnement. Nous retenons donc de ce fait que l'événement entrepreneurial féminin est fortement influencé par des forces de nature négatives. D'où il ressort des résultats que ces femmes dans une même logique de réalisation de soi, ont décidé d'entreprendre pour quatre



motifs principaux : le désir de sortir de la pauvreté, de devenir maître de leur propre destin, le sentiment de pouvoir faire mieux, et enfin se valoriser et s'accomplir personnellement.

2. En plus du désir de construction du soi professionnel, il ressort des analyses que les facteurs d'émergence de l'entrepreneuriat féminin sont ici de quatre ordres : situationnels, sociologiques, psychologiques et économiques. Ces facteurs mettent en évidence, les éléments individuels et environnementaux qui influencent l'esprit d'entreprise du potentiel entrepreneur que sont les femmes. Les logiques d'actions qui déterminent dans un processus de construction professionnel les mécanismes d'insertion de ces femmes entre catégories identitaires, processus identitaires typiques et projets professionnels, nous permettent d'affirmer que la relative implication de celles-ci à un taux beaucoup plus élevé dans le secteur informel après leur passage au CPFF, est liée à la problématique de compétence entrepreneuriale.

Cependant, au regard de la pertinence des résultats obtenus dans cette étude, nous pouvons dire que la question de l'émancipation par rapport aux contraintes qui déterminent l'histoire et l'identité des individus est plus généralement, l'articulation entre la contrainte et la liberté dans les histoires de vie. Nous concevons l'individu comme le produit de toute expérience biographique et nous postulons trois axes de son rapport à l'histoire :

- l'individu est le produit d'une histoire individuelle, immergée dans une histoire familiale qui elle – même est immergée dans une histoire sociale ;
- l'individu est acteur de l'histoire : il n'est pas un produit de son histoire mais il intervient dans la construction de celle-ci, c'est-à-dire qu'au-delà des contraintes qui le détermine, il dispose d'une marge de liberté irréductible pour faire de sa destinée quelque chose qui lui appartient ;
- l'individu est producteur d'histoires : il se représente son histoire, il opère une reconstruction du passé à laquelle il se rattache pour se créer un sentiment de continuité et d'identité personnelle.

Ce qui est retenu comme tant commun à ceux trois paramètres est en premier lieu l'agir. Dire ce qu'on parvient à faire de ce qu'on a fait de soi suggère un agir. Et, chez ces femmes, ce qui est révélateur d'un sentiment de liberté fait également référence à un agir. Mais de quel agir s'agit-il ? Il s'agit d'un agir transformateur dans le sens d'un désir. Un projet de vie sera toujours déterminé par les conditions d'existence. C'est à partir d'une situation donnée que l'on peut se projeter vers l'avant. Chez certaines de ces femmes, nous avons observé que la manière de formuler leur projet indiquait qu'il y avait une reconnaissance d'une situation

existentielle déterminée et des desiderata par rapport à celle-ci. Dans cette perspective, peut-on dire que l'action n'était pas envisagée comme déterminée par les conditions d'existence ? Est-il nécessaire d'envisager pour des femmes dans cette situation un positionnement particulier vis-à-vis de ces conditions d'existence ? La cohérence entre un projet et un agir est la possibilité qu'a le sujet de construire quelque chose à partir des déterminations qui conditionnent son identité et à partir d'un désir plus ou moins formulé. Cela signifie-t-il qu'un projet est toujours porté par la conscience ?

## RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- Abena Nguema, M. (2006). Impact des accords de l'OMC sur l'économie du Cameroun, négociation et mise en œuvre Yaoundé, JITAP, multigr.
- Aktouf, O. (2014). *Méthodologie des sciences sociales et approche qualitative des organisations: Une introduction à la démarche classique et une critique*. Sainte-Foy: Presse de l'Université du Québec.
- Anke, R. (1997). Ségrégation professionnelle hommes-femmes : *les théories en présence*. Revue internationale du travail, 136 (3), 103-127
- Bandura, A. (1976). *L'apprentissage social*. Bruxelles : Mardaga.
- Bandura, A. (1986). *Auto-efficacité. Le sentiment d'efficacité personnelle*. Bruxelles : De Boeck.
- Bandura, A. (1980). Gauging the relationship between self-efficacy judgment and action. *Cognitive Therapy and Research*, 4, 263-268. DOI : [10.1007/BF01173659](https://doi.org/10.1007/BF01173659) consulté le 25 février 2017
- Bandura, A. (1986). *Social Foundations of Thought and Action, a Social-cognitive Theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Bandura, A. (2001). Social Cognitive Theory: An Agentic Perspective. *Annual Review of Psychology*, 52, 1-26.
- Bandura, A. (1999). Social Cognitive Theory of Personality. In L. Pervin & O. John, *Handbook of Personality*. 2nd Ed., New York : Guilford.
- Banque Africaine De Développement. (2008), *Indicateurs sur le genre, la pauvreté et l'environnement sur les pays africains* » 62 p.<<http://siteresources.worldbank.org/INTWDR2012/Ressources/77781051299699968583/7786210-1315936231894/0verview-French.pdf>>, consulté le 22 février 2017.
- Banque Africaine de Développement. (2009), *Impact de la crise sur les économies africaines -Poursuivre sur la voie de la croissance et de la réduction de la pauvreté. Perspectives africaines et recommandations au G20* . En ligne. 62 p.<<http://siteresources.worldbank.org/INTWDR2012/Ressources/77781051299699968583/7786210-1315936231894/0verview-French.pdf>>, consulté le 22 février 2017.
- Banque Mondiale (2003). *Genre et développement économique: vers l'égalité des sexes dans les droits, les ressources et la participation*. Rapport de la Banque mondiale sur les politiques de développement. Montréal: Éditions Saint-Martin.

En ligne. 62 p.<<http://siteresources.worldbank.org/INTWDR2012/Ressources/77781051299699968583/7786210-1315936231894/0verview-French.pdf>>, consulté le 22 février 2017.

- Banque Mondiale (2011). *Rapport sur le développement dans le monde, 2012, (abrégé) : Égalité des Genres et Développement*. En ligne. 62 p.<<http://siteresources.worldbank.org/INTWDR2012/Ressources/77781051299699968583/7786210-1315936231894/0verview-French.pdf>>, consulté le 22 février 2017.
- Barrère- Maurisson, M-A. (1984). Le cycle de la vie familiale. Méthodologie et champ d'utilisation. In N., *Le sexe du travail*. Grenoble, Presses de l'Université de Grenoble, 29-44.
- Barrère-Maurisson, M-A. (1984). Du travail des femmes au partage du travail. Une approche des régulations du travail : le cas de la France depuis 1945 : in *Sociologie du travail*, (3), 243-254.
- Bahri, A. (2005). *Sur la définition de la pauvreté* Etude de la population africaine, supplément A, 19.
- Bourdieu, P. (1998). *La domination masculine*. Paris: Seuil.
- Bourreau-Dubois, C., Guillot, O. & Jankeliowitch-Laval, E. (2001). Le travail à temps partiel féminin et ses déterminants : in *Economie et statistique*, ADEPS-EPS n°349-350, 41-61.
- Bregger John, E. (2007). Tendances de l'emploi en Afrique : Bureau International du Travail 87.
- Carré, P. (2004). Bandura : une psychologie pour le XXIe siècle. *Savoirs, Hors-série*.
- Cahuzac, E., Di Paola, V & Recotillet I. (2004). Vie en couple, densité des emplois et insertion professionnelle : Quels effets selon les genres ? Communication aux 11èmes Journées d'études sur les données longitudinales dans l'analyse du marché du travail Genre et Données longitudinales Dijon 27 et 28 mai.
- Code du Travail Cameroun (1992). Loi n°92-007 du 14 août 1992.
- Commission Economique pour L'Afrique, Bureau Sous Régional pour l'Afrique Centrale (2010). *Tendances démographiques, progrès vers les OMD et situation de l'emploi en Afrique centrale*. Consulté le 20 décembre 2016
- Conférence Syndicale Internationale, (2008). Un travail décent, une vie décente pour les femmes, guide de la campagne de la CSI, Bruxelles. Consulté le 28 décembre 2016
- Crozier M., Freidberg E. (1977). *L'Acteur et le système*, Paris : Le Seuil.

- Dali, C. (2010). *Entrepreneuriat féminin et développement local en milieu rural : analyse des facteurs de développement de l'entrepreneuriat féminin dans la collectivité territoriale de Daloa en Côte d'Ivoire* : Projet de thèse de Doctorat en Développement Régional. Rimouski: Université du Québec à Rimouski.
- Depelteau, F. (1998). *La démarche d'une recherche en sciences humaines: de la question de départ à la communication des résultats*, Québec: Presses de l'Université de Laval.
- Dauphin S. & al. (2005). Les inégalités entre les femmes et les hommes : les facteurs de précarité OFCE.3(1). Référencé à <http://www.cjnsercjcce.ca/OJS2/index.php/cjnse/article/view/143/103>. Consulté le 20 février 2017
- Dubar, C. (2000), *la socialisation. Construction des identités sociales et professionnelle*, Paris, A. Colin.
- Dubet, F. (1994), *sociologie de l'expérience*. Paris : seuil, Collection la couleur des idées, 172-176
- Dubet, F. (2001). Pour une conception dialogique de l'individu. *Espaces temps*. Consulté le 15 octobre 2016
- Dubet, F. (2002). *Le déclin de l'institution*. Paris : Seuil.
- Dubet, F. (2007). *L'expérience sociologique*. Paris : Collection référence, la Découverte, 89–110.
- Dubet, F. (2012). *Apprentissages interprétatifs et construction de l'expérience*. Paris : A. Colin, 185- 188.
- Dubet, F. (2008). *Intégration et cohésion sociales*, Communication à la journée d'étude organisée par l'ACOFIS à l'Institut du Développement Social, Canteleu-Rouen, le 15 mai 2008.
- Duru – Bellat, M. (2004). *L'école des filles, quelle formation pour quels rôles sociaux ?* Paris : l'Harmattan, 7-10 -22.
- Fambon, S. (2006). Pauvreté, croissance et redistribution au Cameroun. in *Le développement face à la pauvreté*, *Economica* 46(2).
- Fonkoua, P. (2006). Femme et éducation au Cameroun : de la logique d'un état à l'état d'une logique. *Cahiers africains de recherche en éducation*, 2, 9- 13 – 15.
- Gilbert, T. (2006). Inquiétude des filles et des garçons du secondaire face à l'avenir professionnel. *Cahiers africains de recherche en éducation*, 2, 149 – 166 – 167 – 169.

- Giordano, Y. (1995). Management stratégique et changement organisationnel : quelles représentations ? Les nouvelles formes organisationnelles - Rainelli M., Gaffard J.L., Asquin A. – *Economica*, 161-179.
- Godet, M ; F. Meunier, Analyser les stratégies d'acteurs : la méthode MACTOR. *Cahiers du LISP - Laboratoire d'Investigation Prospective et Stratégique - CNAM 2, rue Conté - 75003 Paris Grenoble.*
- Guichard, J ; Huteau, M. (2007). *Orientation et insertion professionnelle : 75 concepts clés*, Paris : Dunod.
- Guichard, J ; Huteau, M. (2006). *Psychologie de l'Orientation* (2<sup>e</sup> éd. Augmentée). Paris : Dunod.
- Grawitz, M. (2002). *Méthodes des sciences sociales. (2)*, Paris: Dalloz.
- Hernandez, É- M. (1996). Chapitre 2. Section A : L'entreprise. *La création d'entreprise en Afrique*, sous la direction de Claude Albagli et Georges Hénault, Collection : Universités Francophones. Vanves: Édicef, 51-60.
- Hernandez, É- M. (1996). Chapitre 2. Section B : Le modèle de Shapero en Côte d'Ivoire. *La création d'entreprise en Afrique*, sous la direction de Claude Albagli et Georges Hénault, Collection : Universités Francophones. Vanves: Édicef, 61-66.
- Hernandez, E- M (1997). L'entrepreneuriat féminin. *Le management des entreprises africaines*, Émile.-Michel HERNANDEZ, 149-200. Alternatives rurales. Paris, Montréal : L'harmattan.
- Hernandez, É-M (1999). *Le processus entrepreneurial vers un modèle stratégique d'entrepreneuriat*. Paris : l'Harmattan.
- Institut National de la Statistique (2009). *Troisième édition du tableau de bord social sur la situation des enfants et des femmes au Cameroun*. Rapport principal. Repéré à <http://sociologies.revues.org/index221.html>. consulté le 4 janvier 2016
- Jodelet, D. (1991). *Les représentations sociales*, Paris : Presses Universitaires de France. Collection Sociologies d'aujourd'hui, (2).
- Kengne Mapto, V. (2006). Enjeux, évolution et comparaison de la scolarité et de la scolarisation des filles dans les pays en développement et en Afrique. *Cahiers africains de recherche en éducation*, 2, 17.
- Kemtchuain, F & Bomda, J. (2015). Processus de construction de soi et choix professionnel chez les étudiants camerounais. in *Éducation et socialisation* [En ligne], 38 | 2015, mis en ligne le 15 juin 2015, consulté le 04 janvier 2017. URL : <http://edso.revues.org/1357> ; DOI : 10.4000/edso.1357

- Lacroix, M. (2004). *Le développement personnel. Du potentiel humain à la pensée positive*. Paris : Flammarion.
- Lauriol, J. (1998). *La Décision Stratégique en Action : une perspective socio-cognitive*. Paris : L'Harmattan.
- Lauriol, J. (2010). *Décision et Action Stratégique : les apports de l'approche Socio-Cognitive* - Revue Gestion des Ressources Humaines, 17, 5-24
- Lee-Gosselin, H et Belcourt, M. (1991). Les femmes entrepreneures. Dans *Prendre sa place ! Les femmes dans l'univers organisationnel*, sous la direction d'Irène Lépine et Carole Simard. pp. 53-88. Ottawa: Agence d'Arc.
- Lee-Gosselin, H ; Housieaux, C & Villeneuve, M. (2010). *Réalités, besoins et défis des femmes entrepreneures de la région de la Capitale-Nationale*. En ligne. 110 pages. <[http://www.crecn.qc.ca/media/documentation/autresdocuments/70\\_Etude-entrepreneuriat-feminin.pdf](http://www.crecn.qc.ca/media/documentation/autresdocuments/70_Etude-entrepreneuriat-feminin.pdf)>. Consulté le 16 juillet 2016.
- L'Ecuyer, R. (1978). Le concept de soi : notion et clarifications. in *Le concept de soi*, 1<sup>ère</sup> éd, 2<sup>e</sup> trimestre. Presses Universitaires de France, 17 – 41.
- Matchinda, B & Kouomegne NkonpaR. (2006). Motivation intrinsèque et scolarisation des filles à l'Ouest Cameroun. *Cahiers africains de recherche en éducation*, 2, 87.
- Meron, M. (2008). Femmes et hommes dans l'emploi : permanences et évolution. in *L'emploi nouveau enjeux*. 85-93.
- Moumoula Issa, A. (2013). *Les adolescents africains et leurs projets d'avenir*, Préface de Jean Guichard, Paris : L'Harmattan.
- Muller, P. (2009). *Les politiques publiques*, Paris : Presses Universitaires de France.
- Mwania, R- K.. (2008). Pauvreté et participation des ménages au marché du travail en Afrique subsaharienne. *Revue congolaise d'économie*, 3(1), 2-31.
- Ngoy Kishimba. (2000). Transition de la fécondité et changement des rôles et statuts de la femme au Cameroun. IFORD, Yaoundé, Cameroun, 133-146.
- Nkolo, P., Mgbwa, V. (2015). Effets de l'expérience de la grossesse chez les femmes en situation de formation : hiatus entre l'intime et le public. *Annales de la Faculté des Arts, Lettres et Sciences Humaines*, 2(17), 246-247.
- Noumba, I. (2001). *Le marché du travail au Cameroun*. Groupe de Recherche et d'Analyse des Politiques Économiques et Sociales. Faculté des Sciences Économiques et de Gestion ; Université de Yaoundé II- Soa – Cameroun.
- Observatoire Economique et Statistique D'Afrique Subsaharienne - Afristat (1999). Concepts et indicateurs du marché du travail et du secteur informel. Série Méthodes (2).

- OCDE (2011). Obstacles à l'entrepreneuriat par sexe. *Panorama de l'entrepreneuriat 2011*, Éditions OCDE, Paris
- OCDE(2012). *Panorama de l'entrepreneuriat 2012*, Éditions OCDE.  
[Http://dx.doi.org/10.1787/entrepreneur\\_aag-2012-fr](http://dx.doi.org/10.1787/entrepreneur_aag-2012-fr). Consulté le 12 février 2017.
- Organisation des Nations Unies pour l'Alimentation et l'Agriculture, (2009). *Les femmes et l'emploi rural*. Perspectives économiques et sociales, synthèses. Consulté le 12 février 2017
- Okene, R. (2009). *Défis et perspective de l'orientation – conseil au Cameroun*. Paris : l'Harmattan.
- Okéné, R. (2013). *L'orientation des Jeunes en Afrique*. Paris : l'Harmattan
- Onana, F. (2009). La motivation des femmes à rentrer en affaires au Cameroun. Il e journées scientifique du réseau entrepreneuriat INRPME-AUFAIREPME, 27 au 29 mai 2009, Trois-Rivières (Québec). Enligne.17p. < [http://www.entrepreneuriat.auf.org/IMG/pdf/A\\_11\\_C36\\_FfnAL.pdf](http://www.entrepreneuriat.auf.org/IMG/pdf/A_11_C36_FfnAL.pdf) >. Consulté le 10 juillet 2016.
- Paillé, P et Mucchielli A. (2012). *L'analyse qualitative en sciences humaines et sociales*. 3e édition. Collection U. Sciences humaines & sociales. Paris: Armand Colin.
- PNUD (2009). Rapport sur le Développement Humain 2009. Mouvement humain ; aperçus et tendances. Repéré à <http://dx.doi.org/10.1779/pnud-developpement> Humaina\_aag-2012-fr. consulté le 15 octobre 2016.
- Poupart et al. (1997). La recherche qualitative. Enjeux épistémologique et méthodologiques. Boucherville (Québec) : Gaétan Morin
- Ramilison, E-N. (1996). Les déterminants de l'offre féminine de travail : qu'est-ce qui incite les femmes à travailler ? Appui à la réflexion macroéconomique n°9604/E Madagascar. Consulté le 15 octobre 2016.
- Recensement général des entreprises (article paru dans Journal du Cameroun le 3/11/2016).
- Rapport du Bureau sous-régional de l'OIT pour l'Afrique centrale Centre international de formation de l'OIT à Turin, Unité de développement de l'entrepreneuriat féminin et «l'égalité des sexes», BIT/WEDGE, atelier de réflexion sur le développement de l'entrepreneuriat féminin et la lutte contre la pauvreté au Cameroun mbalmayo, 08 – 12 septembre 2003995.
- Sweet, J. (1982). Work and Fertility: the Childbearing Decisions. Greer Litton FOX (Ed.), The Childbearing Decision: Fertility Attitudes and Behavior. Beverly Hills (Calif.), Sage Publications, 197-218.



- Tchouassi, G. (2002). *Entreprendre au féminin au Cameroun : possibilités et limites*. Actes du 2e Congrès de l'Académie de l'Entrepreneuriat, des 17 et 18 avril, 433-445. Consulté le 20 Janvier 2017.
- Walther, R. & al. (2006). *La formation professionnelle en secteur informel Rapport sur l'enquête de terrain au Cameroun*. Version provisoire ; Agence Française de Développement, Direction de la stratégie, Département de la recherche.
- Yves De Curraize et RejaneHugouneng. (2004). *Inégalités de salaires entre femmes et hommes et discriminations*. Revue de l'OFCE 2004/3, 90,193-224. Consulté le 20 Janvier 2017.
- Zanardelli, M. (1997). *Le poids de la présence d'enfants dans l'offre de travail des femmes*. Population et emploi, CEPS/INSTEAD, (2).

## **ANNEXES**

## **ANNEXE 1 : ATTESTATION DE RECHERCHE**

## **ANNEXE 2 :**

### **FORMULAIRE D'INFORMATION ET DE CONSENTEMENT**

#### **Titre du projet de recherche :**

Logiques de l'acteur social et construction du soi professionnel chez la femme du CPFF de Yaoundé V.

#### **Chercheur :**

Nana Njiki Derrick

Département d'Education Spécialisée

Filière : Intervention, Orientation, et Education Extrascolaire

Spécialité : Orientation – Conseil

Adresse courriel : [njigiderrick@yahoo.fr](mailto:njigiderrick@yahoo.fr)

#### **Directeur de Recherche :**

Vandelin MGBWA, Chargé de Cours

Département des Sciences de l'Education

Université de Yaoundé I

#### **A- Renseignement aux participants**

##### **But et Objectifs de la Recherche**

La présente recherche vise à mieux comprendre les différentes démarches qui rendent compte de la construction de l'identité professionnelle chez les femmes, surtout celle du CPFF de Yaoundé V. plus précisément, elle vise à décrire les comportements en lien avec certaines logiques d'actions qu'adoptent les femmes pour se définir un soi professionnel.

##### **Procédure de la recherche**

L'entretien directif, et les séances de focus group, se dérouleront dans un lieu neutre de votre établissement. Les premiers contacts que nous avons eu avec vous, nous ont permis de distinguer trois catégories de femmes : les femmes travailleuses ou sans emploi, les femmes mariées et les filles mères célibataires. Seules les femmes travailleuses ou sans emploi qui sont en recyclage ici au centre, seront concernées par les entretiens directifs d'une durée de 30 minutes. Les autres 08 femmes retenues parmi les femmes mariées, les filles mères célibataires devront participer à des séances de discussion et d'échange structurées, avec nous, d'une durée de 1h à 1h30 par séance, et d'un temps de parole de 5 à 10 minutes pour chaque participantes. Les échanges porteront sur vos expériences personnelles, les motivations qui vous ont conduit ici au centre, et la place que pourrait jouer le CPFF dans la construction de vos projets professionnels. Ces éléments nous permettront de déterminer les logiques

ou les facteurs qui rendent compte de la manière dont vous vous prenez pour bâtir votre identité professionnelle. Par ailleurs, durant ces échanges, ne vous sentez pas frustrés si nous revenons sur certains aspects que vous avez déjà soulignés, en insistant que vous approfondissiez des éléments que nous trouverons importants. Les échanges seront enregistrés sur audio, avec votre consentement.

### **Confidentialité, anonymat des informations**

Les données recueillies serviront pour la rédaction d'un mémoire de Master II. Rassurez-vous, la confidentialité des informations et l'anonymat de l'identité du participant seront respectés par les responsables du centre l'Unité de Recherche et de Formation Doctorale en sciences de l'Éducation et Ingénierie Éducative de l'université de Yaoundé I.

Dans les travaux produits à partir de cette recherche de mémoire vous pourrez être identifié(e) soit par votre nom, soit par un nom fictif pour assurer votre confidentialité, selon ce à quoi vous consentirez spécifiquement.

L'enregistrement audio et le texte de la transcription de l'entrevue accordée peuvent, avec un consentement spécifique de votre part, être déposés et conservés dans un fonds d'archives de la bibliothèque de l'URFD pour fin de recherches ultérieures. Toutefois, si vous ne consentez pas à ce dépôt, l'enregistrement de l'entrevue et sa transcription seront détruits au terme du projet. Dans le cas où vous souhaiteriez que votre identité demeure confidentielle, les mesures suivantes seront appliquées :

- les noms des participants ne paraîtront dans aucun rapport;
- les divers documents de la recherche seront codifiés (nom fictif) et seul le chercheur aura accès à la liste des noms et des codes;
- les résultats individuels des participants ne seront jamais communiqués.

Que vous souhaitiez que votre identité demeure confidentielle ou non, les matériaux de la recherche, incluant les données et les enregistrements, seront conservés sous clé pendant 1 an. Au terme de cette période, ils seront détruits, à moins que vous acceptiez leur dépôt dans le fonds d'archives précité et ayez signé la formule de consentement prévue à cet effet.

### **Avantages, risques, liberté de participation et droit de retrait**

Votre participation contribuera à l'avancement des connaissances dans le domaine des perspectives en Orientation. Les résultats des informations obtenues permettront de bonifier les travaux sur la prise en charge des femmes dans les CPFF, et dans toutes les autres structures qui accueillent et forment les femmes en vue de leur insertion socioprofessionnelle.

Vous n'êtes pas exposé à un risque particulier en donnant votre point de vue au sujet des enjeux liés à votre propre démarche. Vous avez la liberté de répondre ou non à une question posée sans justification. Votre participation à ce projet demeure volontaire, c'est-à-dire, vous n'avez aucune obligation ou pression. Vous pouvez vous retirer à tout moment sans préjudice et vos renseignements seront immédiatement détruits au cas où vous signalez votre retrait avant l'analyse des données. Si vous le déclarez après, il sera impossible de détruire vos informations.

### **Compensation financière**

Votre participation à ce projet est gratuite : aucune rémunération ni compensation.

### **Etudes ultérieures**

Il se peut que les résultats obtenus à la suite de cette recherche engendrent une autre recherche. Souhaiteriez – vous que la responsable de ce projet vous contacte à nouveau ?

OUI

NON

### **Remerciements**

Nous vous remercions de votre collaboration à la réalisation de ce projet de mémoire. Votre contribution permettra de formuler quelques recommandations aux différentes instances décisionnelles, aux acteurs de l'éducation, aux dirigeants des écoles de formation ainsi qu'aux formateurs dans les CPFF.

### **B- Consentement libre et éclairé**

Je reconnais avoir lu le présent formulaire d'information et de consentement. Je dispose suffisamment des renseignements au sujet des objectifs, de la nature, des avantages, des risques ainsi que la durée de cette recherche. J'ai pris du temps pour y réfléchir afin de prendre une décision finale. Je comprends que ma participation est libre et volontaire. Je peux également me retirer à tout moment sans préjudice. J'accepte de participer au projet de recherche et que les résultats sous anonymat, soient diffusés à des fins scientifiques en respectant les règles déontologiques de la communauté scientifique.

Prénom et nom du participant (e)  
(Caractère d'imprimerie)

Signature

Date

Je Certifie avoir expliqué au participant tous les aspects pertinents de la recherche. Je déclare avoir répondu aux questions posées à la satisfaction de la participante. Je lui ai signifié que sa participation est libre et volontaire et qu'elle peut y mettre fin en tout temps. Je lui ai fait comprendre que je mettrai à sa disposition une copie signée du présent formulaire. Je m'engage à respecter les termes du formulaire d'information et de consentement à l'égard de la participante.

Prénom et Nom de l'étudiant – chercheure  
(Caractère d'imprimerie)

Signature

Date

## **ANNEXE 3 :**

### **GUIDE D'ENTRETIEN**

Ce guide d'entretien est fait dans le but de recueillir les données ou des informations venant des apprenantes du centre.

#### **Thème 1 : la logique de l'intégration**

Sous thème 1 : intériorisation des appartenances

Sous thème 2 : identifications à des modèles de rôles

#### **Thème 2 : la logique de l'action stratégique**

Sous thème 1 : développée les ressources

Sous thème 2 : développée les intérêts

#### **Thème 3 : la logique de la subjectivation**

Sous thème 1 : position vis- à -vis de soi

Sous thème 2 : interprétation des rôles sociaux

Sous thème 3 : la définition sociale du soi

#### **Thème 4 : construction du soi professionnel**

Sous thème1 : les catégories identitaires

Sous thème 2 : les processus identitaires typiques

Sous thème 3 : les projets professionnels



## **ANNEXE 4 :**

### **CONTENU DES ENTRETIENS**

Le 28 septembre 2016

**Marie 35ans,**

**Conseillère principale de la Jeunesse et de l'animation**

**Statut : formatrice, Célibataire (sans enfant)**

**E.Q.** quel est le type d'apprenantes que le CPFF de Yaoundé V accueille ?

Marie : « nous recevons ici au CPFF, plusieurs catégories de femmes qui viennent parfois pour une prise en charge, et un suivi psychologique, celles qui viennent participer à nos programmes de formations, et celles qui viennent demander de l'aide ou une orientation dans le cadre de leurs activités. Parfois, ce sont des femmes victimes de violence conjugale, de viol, d'abandons conjugaux, des femmes divorcées, des mères célibataires, des jeunes filles mères sans emplois et sans qualifications professionnelles. Tous arrivent ici dans l'optique de trouver du travail, elles pensent parfois que nous offrons du travail, ou bien que nous distribuons de l'argent. Mais c'est après un entretien avec elles, et une discussion qu'elles finissent par comprendre pourquoi le centre existe et nos missions auprès des femmes en difficulté ou des femmes vulnérables ».

**E.Q :** qu'elles sont les démarches entreprises pour les accompagner dans leurs projets ?

Marie : « dans la plupart des cas, ce sont des femmes traumatisées par des situations qu'elles ont vécu et qui les affectent énormément. Elles ont besoin d'un accompagnement et d'un soutien sur tous les plans. La première chose que nous faisons quand elles arrivent ici, c'est d'abord l'écoute, nous écoutons attentivement leur doléance, et ensuite nous leur faisons des suggestions pour une meilleure prise en charge. Au départ on ressent que ce sont des femmes qui ont perdu leur personnalité, qui traversent des moments difficiles. Mais la deuxième chose que nous faisons et qui est très importante, c'est que nous les aidons à regagner confiance en elles – mêmes ».

**E.Q :** y'a-t-il un rapport entre leur état psychologique et leur insertion professionnelle ?

Marie : « je pense que oui ! L'assurance et la motivation font parties des clés du succès. Ce sont des femmes qui doivent recommencer au début, si elles veulent se construire une identité professionnelle et être acceptées dans la société. Le fait que parfois elles acceptent de suivre nos programmes de formations laisse entrevoir une grande volonté de leur part d'aboutir à la reconnaissance sociale qui leur avait été enlevée. Ce processus de construction identitaire peut durer plusieurs mois, pour certains cas sociaux, nous sommes obligées de les garder plus longtemps pour leur permettre de partir du centre

avec un minimum de connaissances pouvant les permettre une insertion plus facile dans la vie active ».

**E.Q :** à leurs sorties, ont-elles directement une chance d'accès à un travail?

Marie : « après beaucoup de sacrifice. A travers les entretiens directs, les cours sur l'économie familiale, sur la gestion des projets, nous préparons les élèves dès le départ à l'auto emploi car nous savons que sur le terrain l'offre est très inférieure à la demande. Les structures d'accompagnement telles que le FNE, le PAJER U, le PIASSI, les ONG, sont passées au peigne fin, afin de permettre à nos apprenantes de mieux comprendre et exploiter les possibilités qu'offrent des organismes. Mais l'insertion immédiate des apprenantes après les formations dépend généralement de la perspicacité et de la maniabilité de chacune d'elle. Seulement, cela peut aussi dépendre du type de formation qu'elles ont choisi de faire au centre, et ceci en accord avec leur niveau d'instruction scolaire ».

**E.Q :** adoptent elles des logiques appropriées pour ce sacrifice ?

Marie : « certaines femmes surtout celles qui recherchent du travail arrivent ici avec de projets et d'idée incohérentes. Mais nous les amenons à comprendre que l'entrepreneuriat ou la construction d'une carrière professionnelle, ne se fait pas de telle ou de telle manière. C'est pourquoi faute parfois d'un niveau d'instruction scolaire requis ou de qualification appropriée pour aboutir à type d'emploi bien spécifique, nous les exigeons dans l'optique de les permettre d'acquérir des qualités nécessaires pouvant les donner l'opportunité de s'ouvrir au monde du travail ou de l'entrepreneuriat, de participer à nos programmes ».

## **CONTENU DES ENTRETIENS AVEC LES FEMMES TRAVAILLEUSES OU SANS EMPLOI**

Le 15 octobre 2016

**Hélène 40ans,**

**Travailleuse, divorcée (04 enfants à charge)**

**Type de formation au centre : décoration**

**E.Q :**parlez-moi de votre arrivé ici au centre

Hélène : « je suis arrivé au Centre de promotion de la femme et de la famille en 2014, suite à des moment difficile que je traversais dans ma mie. C'est grâce à une amie qui elle aussi est passée par ce centre qui m'a conseillé de venir m'inscrire. Au départ on m'a fait comprendre que c'est endroit où on aide les femmes à trouver du travail. C'est pourquoi je suis venue. J'avais besoin d'un emploi stable, mais comme je n'avais pas de qualification, j'ai donc décidé de suivre le programme de formation ».

**E.Q :**parlez-moi de la démarche que vous avez utilisez pour monter votre atelier de décoration

Hélène : « après ma formation au centre, je n'avais pas les moyens pour me lancer. J'ai alors commencé par des petits travaux chez des particuliers, chez certaines personnes que je connais. Mais aussi, les tantines du centres nous aides à trouver parfois des marchés, encore que nous sommes toujours en recyclage, la formation en Décoration ne s'arrête pas selon ce que je sais. A la sortie du centre, c'est parfois le chacun pour soi, chacun se débrouille pour trouver quelque chose. Je fais partie de l'association des femmes dynamiques de mon village, au départ pour acheter mes machines, j'ai bénéficié d'un prêt de 1.500 000 FCFA de cette association, remboursable sur un an, c'est comme ça que j'ai pu monter mon atelier ».

**Agnès 28 ans,**

**Travailleuse, célibataire (sans enfants)**

**Type de formation au centre : TIC**

**E.Q :**parlez-moi de votre arrivé ici au centre

Agnès : « Quand j'ai entendu parler du centre, je suis venue me renseignée sur les critères d'inscription, et on m'a dit (la conseillère d'orientation), que je pouvais avec mon niveau scolaire m'inscrire en informatique. Ce que j'ai donc fais, mais après j'ai choisi de faire secrétariat bureautique. Au départ, c'était très compliqué, parce que le centre ne disposait pas encore d'ordinateur, ni des outils dont nous avons besoins pour notre formation. Mais la directrice du centre avait signé un partenariat avec une structure qui forme en informatique pour qu'on aille de temps en

temps faire des travaux pratiques la- bas. Nous étions 16 filles en informatiques, à la fin on ne reste plus que 8 filles, les 08 autres avaient abandonné, parce que ce n'est pas facile. Dans ce centre on prépare les femmes à l'entrepreneuriat, aux petits métiers, ça veut dire qu'on nous forme de tel en sorte, qu'après notre formation, nous pouvons nous battre nous-mêmes ».

**E.Q :** parlez-moi de votre méthode pour trouver du travail

Agnès : « si je me retrouve ici aujourd'hui, et que j'ai ce boulot, c'est grâce au CPFF, et aux formateurs et formatrices à qui je dis grandement merci. Après mon BEPC, je n'ai pas pu continuer les études parce que mes parents ne pouvaient pas tous nous gérer mes frères et moi. Je suis une femme, et dans ma culture, les gens de l'Est, les femmes ne vont pas trop à l'école. La plupart des femmes de ma promotion ont presque tous trouvée leur compte. C'est vraies que la grande majorité se retrouve dans le secteur informel, mais au moins elles sont à leur propre compte et savent faire quelque chose. Quand on arrive au CPFF, nous les femmes nous ne savons rien faire, mais après un an de formation, nous sommes capables de faire beaucoup de choses. Surtout les femmes qui font informatique, les entreprises recherchent souvent des secrétaires de directions des assistantes, et plus encore. Moi j'ai eu la chance après ma formation d'être recruté à plan Cameroun. Mais ce n'est pas le cas pour les autres femmes. Certaines essayent parfois de se mettre à leur propre compte »

**Juliette 33ans,**

**Sans emploi, célibataire (sans enfant)**

**Type de formation au centre : formation à la carte**

**E.Q :** parlez-moi de votre arrivé ici au centre

Juliette : « Je me suis retrouvé au centre parce que je n'ai pas fréquenté, je venais apprendre quelque chose qui allait me permettre de trouver du travail. Pour les femmes comme nous, quand tu n'as pas de qualification ou de soutien, tu vas faire quoi, rien. Soit tu te prostitue comme la plupart des jeunes filles de maintenant, soit tu fais ton petit business. Au CPFF, on apprend à la femme à compter sur elle-même, à entreprendre, à se battre. La femme ne doit pas seulement même si elle est mariée attendre tout de son mari, elle doit aussi participer ».

**E.Q :** dites-moi, qu'est-ce qui vous empêche de travailler ?

Juliette : « j'ai fait une formation à la carte ici au centre, c'est-à-dire qu'on nous apprend comme prendre soin des aliments, la teinture, le traitement des vêtements, la blanchisserie, bref tout ce qui entre dans le séchage. Seulement, la difficulté que je rencontre actuellement c'est que je n'ai pas encore un véritable travail avec ce que j'ai appris dans ce centre. Le problème c'est que c'est un domaine qui n'est pas encore très bien connu au Cameroun. Généralement, cette formation entre dans l'auto emploi, comme on nous disait souvent au centre, ce n'était pas pour aller travailler quelque part.

Seulement pour s'installer, on a besoin d'un soutien, d'un financement, ce que je n'ai pas encore. La difficulté qu'il y'a avec notre formation c'est le manque d'argent pour créer ma propre structure. Les banques et les micros finances ne prêtent pas facilement ».

**Brigitte 31ans,**

**Travailleuse, célibataire (02 deux enfants à charge)**

**Type de formation au centre : TIC**

**E.Q :**parlez-moi de votre arrivé ici au centre

Brigitte : « je suis mère de deux enfants, sans mari, ni soutien. Quand je suis tombé enceinte de ma première fille, son père a voyagé pour l'Europe et depuis 5 ans, il ne m'a plus jamais faire signe. J'allais faire comment pour prendre soin d'elle. J'ai commencé à me battre, j'ai commencé par le Call box, et ensuite une boutique d'habillement. Mais cela ne m'arrangeais pas toujours. Un jour en discutant avec une amie, elle m'a parlé du CPFF, et c'est comme ça que je suis allé m'inscrire en coiffure et esthétique. Mais après j'ai changé pour aller faire informatique en secrétariat bureautique, je voulais être secrétaire de direction. Le centre ou j'avais commencé la formation coûtait trop chère. C'est l'avantage du CPFF, c'est l'Etat qui finance et nous sommes bien encadrée ».

**E.Q :**parlez-moi de votre méthode pour trouver du travail

Brigitte : « je ne peux dire que j'ai une méthode entant que telle. Notre promotion a connue beaucoup de difficulté dans ce centre. Absence de matériel, d'ordinateur, de formateur et de salle informatique. Mais en dehors de notre formation de base, on nous apprenait d'autres petits métiers pour nous permettre d'être compétitives et entreprenantes. En plus du secrétariat, je sais faire certaines petites choses qui entrent dans le développement familial et social. A la fin de notre formation, nous ne sommes pas insérées, c'est certains partenaires qui travaillent en collaboration avec le centre qui peuvent décider de nous recruter. C'est mon cas, si je travaille actuellement à plan Cameroun, c'est grâce à ce partenariat et à l'aide de la Directrice du centre qui reste une mère pour nous. Ce centre m'a beaucoup apporté. Surtout sur les techniques entrepreneuriales, comment ce vendre ou chercher du travail ».

**Charlotte 26 ans,**

**Sans emploi, célibataire (sans enfant)**

**Type de formation au centre : couture**

**E.Q :**parlez-moi de votre arrivé ici au centre

Charlotte : « en 2013, je suis venue vivre chez ma grande sœur ici à Yaoundé, à Essos même, notre maison n'est pas loin du centre. Je vivais avant à Baham. J'aidais ma sœur chaque jour, elle vend la nourriture à l'hôpital de la caisse. Elle connaît les gens du centre, c'est elle qui m'a demandé d'aller faire la couture la- bas. Comme je suis venue à Yaoundé pour travailler, elle m'a dit qu'il fallait d'abord qu'on me montre la couture. J'ai appris à coudre les habits, mais je ne connais pas encore très bien faire tous les modèles d'habits ».

**E.Q** : dites-moi, qu'est-ce qui vous empêche de travailler ?

Charlotte : « J'ai fini ma formation depuis 1an et demi, mais je n'ai pas encore ouvert mon propre salon de couture parce que je n'ai pas encore de l'argent pour le faire. Ma grande sœur m'a dit qu'elle allait m'aider, elle va me prêter de l'argent pour commencer et je vais la rembourser après. Maintenant, quand quelqu'un à son travail au quartier il me donne je fais à la maison dans l'atelier de la camarade de ma sœur, en attendant qu'on achète ma machine à coudre. Je n'ai encore rien pour commencer ».

**Marina 26 ans,**

**Travailleuse, célibataire (02 enfants à charge)**

**Type de formation au centre : Couture**

**E.Q** :parlez moi de votre arrivé ici au centre

Marina : « je voulais approfondir ma formation en couture industrielle. Après mon CAP en industrie d'habillement, je n'ai pas continué mes études parce que j'étais enceinte. Il fallait d'abord que j'accouche, mais après, je ne pouvais plus continuer parce qu'il fallait que je m'occupe de mon enfant. Deux ans après, je suis allée m'inscrire en couture. Comme au lycée technique on était plus dans la théorie, au centre c'était la pratique. J'ai appris certaine chose, mais pas beaucoup, il y'a encore des styles d'habits que j'aimerais pouvoir fabriquer, et que je n'arrive pas encore. Mais je pense qu'avec le temps, je vais mieux les maitriser ».

**E.Q** :dites-moi, qu'elle a été votre méthode pour monter votre atelier de couture ?

Marina : « J'avais déjà deux machines quand j'étais au lycée, donc pour m'installer, ça n'a pas été très compliqué. Il fallait que je trouve juste un peu d'argent pour louer cet espace. Au centre, on nous apprend beaucoup de techniques entrepreneuriales, je me sers de ça pour définir les possibilités et les actions que je vais poser pour agrandir ma structure en entreprise, mon souhait c'est de monter mon entreprise d'habillement, fabriquer ma ligne d'habits que je vais mettre sur le marché ».

## **CONTENU DES ENTRETIENS DE FOCUS GROUP AVEC LES FILLES MÈRES CÉLIBATAIRES**

Le 08 Octobre 2016

**Odile 15 ans,**

**En formation, célibataire (01 enfant à charge)**

**Type de formation au centre : Hôtellerie et Restauration**

**E.Q :** parlez-moi de vous, de ce qui vous a motivé à venir vous inscrire ici au centre

Odile : « je viens d'une famille très pauvre, mon père est handicapé depuis 5ans suite à son accident pendant un voyage. C'est ma mère qui depuis tout ce temps s'occupait de nous et de notre père infirme de la jambe droite. Elle est couturière et vendeuse au marché du Nfoundi. Une fois rentré de l'école, je devais chaque jours préparé et prendre soin de mes petits frères. Un jour mon père et ma mère se sont discuté parce qu'elle lui a dit qu'elle n'avait pas assez d'argent pour payer ma scolarité cette année-là. Fâché, je me suis enfui de la maison pour aller vivre chez une amie qui était dans ma classe. Comme on n'avait pas payé l'école, je ne fréquentais plus, je restais au quartier, et parfois j'allais aider la mère de mon amie à la boutique. C'est comme ça que j'ai rencontré Arnaud, le garçon qui m'a mise en enceinte. Quand je lui ai dit que j'étais en enceinte, il s'est fâché et a dit que ce n'était pas lui le père de l'enfant. J'ai donc informé la mère de mon ami de ma grossesse, après m'avoir grondé et insulté, elle voulait que j'avorte, j'ai donc refusé et je suis partie vivre chez ma cousine. C'est là-bas que j'ai accouché. Au départ, je vendais dans le restaurant de la voisine de ma cousine pour m'occuper de mon enfant. C'est après un an que ma cousine a demandé qu'on parte au centre pour que je m'inscrive. Parce qu'elle m'a dit qu'on aidait les filles comme moi là-bas et que la scolarité était moins chère. C'est comme ça que je suis venu m'inscrire ».

**E.Q :**A votre avis, vous pensez que le centre pourra vous aidez à améliorer votre situation professionnelle ?

Odile : « Oui ! Parce que les tantines du centre nous ont dire qu'après notre formation, on pourra trouver du travail dans les grands hôtels de la ville, ou travailler pour nous-mêmes ».

**Lucie 17 ans,**

**En formation, célibataire (01 enfant à charge)**

**Type de formation : Hôtellerie et Restauration**

**E.Q :** parlez-moi de vous, de ce qui vous a motivé à venir vous inscrire ici au centre

Lucie : « pour moi, tout a commencé le jour où ma mère a appris que j'étais enceinte. Après m'avoir franchement tapé le jour-là, elle a informé mon père quand il est revenu du travail. Je savais qu'il allait seulement me tuer, c'est pourquoi j'ai fui et je suis partie chez ma grand-mère à Olembé. Je ne sais pas comment j'ai fait pour tomber en enceinte, mais je pense que c'est le frère de ma camarade qui m'a mise enceinte. Parce qu'une fois je suis allé chez ma camarade, l'ai aidé à préparer pour le deuil de sa tante qui était morte, c'est au moment-là que son frère a dit qu'on parte dansé. Je ne voulais pas boire, mais comme j'étais avec ma camarade et qu'elle buvait aussi, j'ai pris une booster, j'avais tellement les vertiges que je ne me rappelle plus vraiment de tout ce qui s'est passé. Je me souviens seulement que je me suis réveillé vers 13h le lendemain et que j'avais très mal à la tête. Ma mère comme d'habitude, ne m'a pas laissé l'expliquer ce qui c'était passé. Je suis resté avec ma grand-mère pour accoucher, après elle voulait que je reprenne l'école pour avoir mon BEPC comme j'étais en 4<sup>ème</sup>. Mais c'est sa camarade qui a demandé qu'elle m'inscrit au centre pour que j'apprenne un métier. Elle disait que si je retournais au collège, je n'allais plus bien fréquenté. Elle est donc venue m'inscrire ici ».

**E.Q :**A votre avis, vous pensez que le centre pourra vous aidez à améliorer votre situation professionnelle ?

Lucie : « akaaa ! Moi je ne pense que pour le travail, c'est après ma formation que je vais commencer à réfléchir, pour l'instant je pense qu'on nous apprend beaucoup de chose ».

**Emilie 19 ans,**

**En formation, fiancée (01 enfant à charge)**

**Type de formation au centre : couture**

**E.Q :** parlez-moi de vous, de ce qui vous a motivé à venir vous inscrire ici au centre

Emilie : « je suis la deuxième fille à mes parents. Eux ils sont très pauvres, mon père ne travaille plus et ma mère a un beignetariat ou elle vend chaque soir. Comme j'ai compris que mes parents ne pouvais plus m'envoyé à l'école, j'ai moi arrêté. Je suis une fille Eton, et chez les étonnes on n'aimepas trop l'école, ça perd le temps pour rien et ça dérange même les gens pour rien, alors qu'on peut être riche par d'autres moyens, ce n'est pas toujours en allant à l'école qu'on a l'argent. Moi je



veux aider mes parents, et mon fiancé comme il travail et qu'il a de l'argent, il a dit qu'il allait m'épouser. C'est la raison pour laquelle je suis enceinte. Moi depuis que j'étais petite, je ne supportais pas l'école, je veux vivre ma vie, avoir mon travail et aidé ma famille. C'est une amie qui m'a demandé de venir m'inscrire ici au centre. Au départ, je ne voulais pas. Mais mon fiancé m'a convaincu que cela pouvait être une bonne idée si j'apprenais un métier pour pouvoir travailler demain ».

**E.Q :**A votre avis, vous pensez que le centre pourra vous aidez à améliorer votre situation professionnelle ?

Emilie : « je ne sais pas encore ! Ici au centre, depuis que je suis arrivé, on nous apprend beaucoup de chose, comme devenir entrepreneuse, à ne pas compter sur les hommes, parce que nous avons nos propres capacités pour réussir. Cela m'a beaucoup ouvert les yeux, puisque je sais maintenant que mon fiancé pourrait m'abandonner un jour. C'est pourquoi je me concentre maintenant beaucoup sur ma formation, pour avoir mon propre salon demain et recruter les filles avec qui je vais travailler. Le centre m'apporte beaucoup de chose sur la vie, nous recevons beaucoup de conseil ».

**Martine 21 ans,**

**En formation, célibataire (01 enfant à charge)**

**Type de formation au centre : Esthétique/Coiffure**

**E.Q :** parlez-moi de vous, de ce qui vous a motivé à venir vous inscrire ici au centre

Martine : « j'ai arrêté l'école en 3<sup>ème</sup>, comme je n'ai pas eu mon examen en fin d'année, mon père était très fâché encore que j'étais enceinte. Il passait son temps à me gronder, à me taper. Je ne mangeais plus, je passais mon temps à pleurer, à m'enfermer dans ma chambre sans sortir. J'étais devenu très maigre et malade, en plus comme j'étais enceinte, la petite sœur de ma mère est venue me récupérer. Je suis allé vivre chez elle à Obala pendant 2ans. J'ai accouché là-bas, mais comme c'était très difficile et que je voulais être avec le père de mon enfant, je suis revenue à Yaoundé et j'ai constaté qu'il vivait déjà avec une autre fille. Cela m'a tellement fait mal que je n'arrivais plus à supporter. Mais comme je ne pouvais plus retourner chez mes parents, je suis allé chez une amie qui m'a accompagné ici au centre ».

**E.Q :**A votre avis, vous pensez que le centre pourra vous aidez à améliorer votre situation professionnelle ?

Martine : « pour ma part, je pense que Oui : parce que, quand j'observe le prix de la formation par rapport aux autres centres de formation, le prix est très avantageux, encore que en plus de la formation, on nous forme dans d'autres domaines entrepreneuriale ».

## **CONTENU DES ENTRETIENS DE FOCUS GROUP AVEC LES FEMMES MARIÉES**

Le 10 Octobre 2016

**Nathalie 28 ans,**

**En formation, Mariée (03 enfants à charge)**

**Type de formation au centre : Décoration**

**E.Q :** parlez-moi de vous, de ce qui vous a motivé à venir vous inscrire ici au centre

Nathalie : « je ne sais pas vraiment pas où commencé, mais je vais quand même dire quelque chose. Au départ, la vie était très compliquée chez nous, je veux dire chez mes parents. C'est même pourquoi je n'ai pas fréquenté, parce que mon père trouvait qu'une fille comme moi devait aller en mariage pour aider sa famille. C'est comme ça qu'au CM1, à l'âge de 16 ans, il passait son temps à me menacer d'aller chercher un mari, de sortir chez lui, de sa maison. Un jour, quand je suis rentrée du marché, c'était en soirée, il m'a présenté un père, un monsieur qui devait avoir même 50 ans, en me disant que cet homme avait décidé de m'épouser. Comme je ne pouvais pas refuser, j'ai donc accepté. Il avait dit à mes parents qu'il devait m'inscrire dans un centre pour que j'apprenne la couture. Mais chaque fois que je lui disais qu'il fallait que je commence, il se fâchait, grondait en disant que je ne suis même pas contente qu'il s'occupe de moi et de ma famille. Après un certain temps, il avait complètement changé, il ne rationnait plus à la maison, ne mangeait plus à la maison. Je suis donc allée rencontrer ma marraine, et j'ai tout raconté ce qui se passait. C'est elle qui m'a conseillé de trouver du travail. Je travaillais d'abord pour la sœur de ma marraine qui était décoratrice. Mais elle ne me payait pas bien et parfois même ne me payais pas. Comme j'avais entendu parler du CPFF à la télé, je suis venue m'inscrire ici ».

**E.Q :**A votre avis, en quoi est ce que le centre est une solution à votre situation sociale et professionnelle?

Nathalie : « pour ma part, je pense que je pourrais trouver mon compte. Depuis que je suis là, les encadreurs et tantines du centre prennent bien soin de nous, ils nous donnent des conseils sur comment avoir son entreprise, trouver du travail, ou s'auto – employé. Je pense qu'après ma formation ici, je vais monter mon entreprise qui va faire dans la décoration d'intérieur. On nous a dit qu'ici, quand tu as un bon projet, l'Etat peut te financer. Nos encadreurs ici ont dit qu'ils peuvent nous aider à monter nos projets ».

**Aude 25 ans,**

**En formation, mariée (02 enfants à charge)**

**Type de formation au centre : Hôtellerie et Restauration**

**E.Q :** parlez-moi de vous, de ce qui vous a motivé à venir vous inscrire ici au centre

Aude : « vous les hommes, vous êtes méchant. Quand tu rencontres un homme, vers le début, il te dit comment tu es la plus belle, tu es tout pour lui, mais après il te traite comme une chienne. Aujourd'hui je vis seule avec deux enfants, il faut que je les nourris, que je paye leur école, le loyer, les factures et encore plus. J'ai tellement cherché, je vendais des petits trucs comme les oranges, et les bananes à côté de la maison. Mais j'avais compris que je ne pouvais pas à la longue m'en sortir, je n'ai pas fait une formation quelque part, pour me lancer dans une autre activité, il fallait que j'apprenne une formation, que je sois professionnelle. J'ai entendue parler du CPFF, ce qu'on fait pour les femmes ici, ce que l'Etat les apporte. C'est pourquoi je suis venue m'inscrire dans ce centre ».

**E.Q :**A votre avis, en quoi est ce que le centre est une solution à votre situation sociale et professionnelle?

Aude : « pour moi, la formation et le diplôme sont déjà beaucoup pour un début, mais je pense qu'après ma formation ici, je pourrais mieux me vendre surtout dans les grands hôtels ».

**Nadège 28 ans,**

**En formation, Mariée (sans enfant)**

**Type de formation au centre : Hôtellerie et Restauration**

**E.Q :** parlez-moi de vous, de ce qui vous a motivé à venir vous inscrire ici au centre

Nadège : « je suis mariée depuis 3ans, au départ, mon mari me soutenait. Mais depuis un certain temps, les choses sont devenues très difficile, surtout quand il avait perdu son premier boulot, je me suis sentie très mal parce que je ne travaillais pas. Je lui disais toujours qu'il fallait que je fasse quelque chose et il refusait. Mais maintenant, avec les enfants, le loyer et les factures, il a finalement compris qu'on ne pouvait pas nous en sortir. J'ai commencé par faire mon call box, au quartier chaque soir, et ça nous aidait un peu en attendant qu'il trouve du travail. Mais comme il ne trouvait pas toujours, on a utilisé mes économies, et on a prêté de l'argent à ma tante pour compléter et on a acheté une voiture qu'il a transformée en taxi. Mais comme le call box ne rapportait plus, il a voulu que je fasse une formation pour apprendre un métier avant de chercher du travail. C'est comme ça que je suis venue me renseigner ici au CPFF, et la conseillère d'orientation qui m'a reçu, m'a d'abord présenté toutes les formations qu'on donne ici ».

**E.Q :**A votre avis, en quoi est ce que le centre est une solution à votre situation sociale et professionnelle?

Nadège : « ouuuuuuou ! Mon frère, le centre ci à beaucoup d'avantage, déjà la formation, le diplôme, et surtout dans mon secteur, il n'ya pas de restaurant, j'aime préparer, et la restauration pourrait être une très bonne affaire. J'en ai discuté avec mon mari et il a accepté ».

**Sidoine 32 ans,**

**En formation, Mariée (03 enfants à charge)**

**Type de formation au centre : Esthétique/Coiffure**

**E.Q :** parlez-moi de vous, de ce qui vous a motivé à venir vous inscrire ici au centre

Sidoine : « pour les femmes comme nous qui n'avons pas fréquentée, les choses sont très difficile surtout quand on n'est mariée à un homme qui vous maîtrise, vous traite comme une moins que rien parce que c'est lui qui apporte tout à la maison. Seulement, mon frère avec le Cameroun d'aujourd'hui, les femmes doivent elles aussi participer aux dépenses de la maison, travaillée. Si non, elles deviennent des marchandises que les hommes utilisent et jettent. C'est mon cas, je suis mariée et cela va bientôt faire dix ans. Au départ quand tu viens de te marier, ton mari est là, il rationne bien, te soutien. Mais quand il y'a les enfants, tu ne peux plus tout attendre de ton mari. Tu dois te chercher, c'est pourquoi je suis venue m'inscrire ici au CPFF. La pension c'est 40000fcfa ici, et c'est ça qui attire maintenant beaucoup de femmes, encore qu'il y'a beaucoup de programme mise en place par l'Etat pour soutenir les femmes dans leurs projets afin qu'elles participent au développement du pays en créant les entreprises »

**E.Q :** A votre avis, en quoi est ce que le centre est une solution à votre situation sociale et professionnelle?

Sidoine : « pour mon cas par exemple, avant, je ne pouvais pas imaginer qu'une femme comme moi, qui n'est pas allée à l'école pouvait travailler, monter sa propre entreprise, mais ici au centre on nous a dit que c'est possible. On nous a montré des partenaires et certaines ONG qui accompagnent les femmes. J'ai traversé des moments tellement difficiles du fait de mon ignorance. Mon mari m'a tellement maltraité. Mais je sais aujourd'hui que je peux réussir sans lui, j'apprends beaucoup de chose ici, et je pense créer mon propre salon de coiffure, une fois que j'aurais fini ma formation ».

## TABLE DES MATIERES

<b>SOMMAIRE</b> .....	<b>i</b>
<b>DEDICACE</b> .....	<b>iii</b>
<b>REMERCIEMENTS</b> .....	<b>iv</b>
<b>LISTE DES ABRÉVIATIONS</b> .....	<b>v</b>
<b>LISTE DES TABLEAUX</b> .....	<b>vi</b>
<b>LISTE DES FIGURES</b> .....	<b>vii</b>
<b>RÉSUMÉ</b> .....	<b>viii</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>ix</b>
<b>INTRODUCTION</b> .....	<b>1</b>
<b>PREMIÈRE PARTIE : CADRE THÉORIQUE</b> .....	<b>5</b>
<b>CHAPITRE 1 : PROBLÉMATIQUE DE L'ÉTUDE</b> .....	<b>6</b>
1.1. CONTEXTE ET JUSTIFICATION DE L'ÉTUDE.....	6
1.2. FORMULATION ET POSITION DU PROBLÈME.....	14
1.3. OBJET DE L'ÉTUDE.....	15
1.4. QUESTION DE RECHERCHE .....	15
<i>1.4.1 Question principale de Recherche</i> .....	15
<i>1.4.2. Question spécifique de recherche</i> .....	15
1.5. OBJECTIFS DE L'ÉTUDE .....	16
<i>1.5.1 Objectif général de l'étude</i> .....	16
<i>1.5.2. Objectif spécifiques de l'étude</i> .....	16
1.6. INTÉRÊTS DE L'ÉTUDE.....	17
<i>1.6.1. Intérêt social</i> .....	17
<i>1.6.2. Intérêt Professionnel</i> .....	17
<i>1.6.3. Intérêt Scientifique</i> .....	18
1.7. DÉLIMITATION DE L'ÉTUDE.....	18
<i>1.7.1. Délimitation thématique</i> .....	18
<i>1.7.2. Délimitation temporelle</i> .....	19
<i>1.7.3. Délimitation empirique</i> .....	19
<b>CHAPITRE 2 : INSERTION THÉORIQUE DE L'ÉTUDE</b> .....	<b>21</b>
2.1-DÉFINITION DES CONCEPTS CLÉS .....	21
<i>2.1.1- Logiques d'acteur social</i> .....	21
2.1.1.1- Les types de logiques d'acteur .....	22
2.1.1.2- Acteur social .....	22

2.1.1.3- Acteur et acteur social .....	23
<b>2.1.2- Le concept de soi .....</b>	<b>24</b>
2.1.2.1- les types de soi.....	24
2.2.2.2- Le soi professionnel .....	25
2.2.2.3- Les caractéristiques du soi professionnel .....	26
2.2.2.4- la femme du CPF : une actrice social .....	26
<b>2.2. REVUE DE LA LITTÉRATURE .....</b>	<b>27</b>
<b>2.2.1- Travaux sur les logiques d'acteur social.....</b>	<b>28</b>
2.2.1.1- La phase de socialisation de l'acteur social .....	28
2.2.1.2- La phase de subjectivation de l'acteur social .....	28
2.2.1.3- La phase de rationalité chez l'acteur social .....	30
2.2.1.4- L'acteur social et le développement personnel .....	31
<b>2.2.2- Le « soi » professionnel.....</b>	<b>31</b>
<b>2.2.3- Travaux sur la Construction du soi professionnelle .....</b>	<b>32</b>
2.2.3.1- La formation de l'identité.....	32
2.2.3.2- La construction du soi professionnel selon l'approche Orientante .....	35
2.2.3.3- Construction du soi professionnel en contexte Camerounais .....	35
<b>2.2.4- la construction du soi professionnel chez les femmes selon Bellat .....</b>	<b>36</b>
2.2.4.1- Les facteurs socioculturels.....	38
<b>2.2.5- Femmes et identités sociales au Cameroun.....</b>	<b>40</b>
2.2.5.1- La perception de la femme .....	41
2.2.5.2- Identité culturelle dans la conception de soi chez les femmes .....	42
2.2.5.3- Identité économique .....	43
2.2.5.4- Identité psychologique .....	44
2.2.5.5- Identité religieuse.....	44
2.2.5.6- Identité scolaire.....	45
<b>2.3- THEORIES EXPLICATIVES .....</b>	<b>45</b>
<b>2.3.1- La théorie sociale cognitive de Bandura .....</b>	<b>45</b>
<b>2.3.2- La théorie des logiques d'action .....</b>	<b>48</b>
<b>2.4- PRECISION DE LA QUESTION DE RECHERCHE .....</b>	<b>51</b>
<b>2.4.1- Hypothèse de l'étude .....</b>	<b>52</b>
2.4.1.1- Hypothèse générale de l'étude .....	53
2.4.1.2- définition des variables de l'étude .....	53
2.4.1.3- Hypothèses de recherches .....	57
<b>DEUXIÈME PARTIE : CADRE MÉTHODOLOGIQUE .....</b>	<b>59</b>
<b>CHAPITRE 3 : MÉTHODOLOGIE DE L'ÉTUDE .....</b>	<b>60</b>

3.1-TYPE DE RECHERCHE.....	60
3.2-PRESENTATION ET DESCRIPTION DU SITE DE L'ETUDE.....	61
<b>3.2.1-Présentation et justification du site</b> .....	<b>61</b>
3.2.1.1-Description du site de l'étude .....	61
3.2.-POPULATION DE L'ÉTUDE .....	63
<b>3.2.1-Justification de la population de l'étude</b> .....	<b>64</b>
<b>3.2.2-Critères de sélection des sujets</b> .....	<b>65</b>
3.3-TECHNIQUE D'ÉCHANTILLONNAGE ET ÉCHANTILLON .....	67
<b>3.3.1-Technique d'échantillonnage</b> .....	<b>67</b>
<b>3.3.1.1- Répartition de l'échantillon</b> .....	<b>68</b>
3.4-INSTRUMENT DE COLLECTE DE DONNÉES .....	69
<b>3.4.1- Entretien individuel et collectif</b> .....	<b>70</b>
3.4.1.1-Justification de l'entretien individuel et collectif.....	70
3.4.1.2- La pré-enquête .....	71
3.4.1.3-Étape de construction de l'entretien .....	71
3.4.1.4-Le guide d'entretien .....	71
<b>3.4.2-Le cadre des entretiens</b> .....	<b>72</b>
3.4.2.1-La prise des rendez-vous.....	72
3.4.2.2-Le lieu.....	72
3.4.2.3-La durée des entretiens .....	73
3.4.2.4-L'utilisation du téléphone .....	73
3.4.2.5-Le déroulement des entretiens.....	73
3.4.2.6-La phase préparatoire.....	74
<b>3.4.3-Le déroulement des entretiens proprement dit (phase systématique)</b> .....	<b>74</b>
3.5-GRILLE D'ANALYSE.....	76
<b>3.5.1-Présentation et description du type d'analyse de contenu</b> .....	<b>77</b>
3.5.1.1- L'arbre thématique .....	78
3.5.1.2-Justification thématique de l'analyse.....	79
3.6-TECHNIQUE DE DÉPOUILLEMENT DES DONNÉES .....	79
<b>3.6.1-Transcription des interviews</b> .....	<b>79</b>
<b>3.6.2- le codage des données</b> .....	<b>81</b>
<b>TROISIÈME PARTIE : CADRE OPÉRATOIRE</b> .....	<b>82</b>
<b>CHAPITRE 4 : PRÉSENTATION ET ANALYSE DES RÉSULTATS</b> .....	<b>83</b>
4.1- IDENTIFICATION DES PARTICIPANTES.....	83
4.2-PRESENTATION DES RÉSULTATS.....	85
4.3. SYNTHÈSE DES ANALYSES .....	96

<b>CHAPITRE 5 : INTERPRÉTATION DES RÉSULTATS ET PERSPECTIVES .....</b>	<b>99</b>
5.1-RAPPEL DES DONNÉES EMPIRIQUES.....	99
5.2. RAPPEL DES DONNÉES THÉORIQUES.....	102
5.2.1- <i>L'auto- détermination personnelle</i> .....	102
5.2.2- <i>Logiques d'action</i> .....	103
5.3. INTERPRÉTATION DES RÉSULTATS.....	106
5.3.1- <i>De la logique de l'intégration à la construction du soi professionnel</i> .....	106
5.3.2- <i>De la logique de l'action stratégique à la construction du soi professionnel chez les femmes du CPF de Yaoundé V</i> .....	110
5.3.3- <i>De la logique de la subjectivation à la construction du soi professionnel chez les femmes du CPF</i> .....	115
5.4. PERSPECTIVES.....	117
5.4.1- <i>Perspectives théoriques</i> .....	117
5.4.2- <i>Perspectives professionnelles</i> .....	125
<b>CONCLUSION.....</b>	<b>132</b>
<b>RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES .....</b>	<b>137</b>
<b>ANNEXES.....</b>	<b>144</b>
<b>TABLE DES MATIERES .....</b>	<b>163</b>