



Mémoire

Présenté par

**CHOKOTE DJANKANG,
Sariette Batibonak**

**UNIVERSITE DE YAOUNDE
FACULTE DES ARTS LETTRES ET
SCIEENCES HUMAINES**

**Femme Entrepreneur et Cooperation Internationale : le
cas de la Femme Camerounaise**

ANNEE ACADEMIQUE

1999

A red, rounded triangular shape pointing upwards, located in the bottom right corner of the page.

UNIVERSITE DE YAOUNDE I
FACULTE DES ARTS, LETTRES ET SCIENCES HUMAINES

Département de
Philosophie



Section
Psychologie

**FEMME ENTREPRENEUR ET
COOPERATION INTERNATIONALE.
LE CAS DE LA FEMME CAMEROUNAISE**

Mémoire de Maîtrise en Psychologie
présenté par
CHOKOTE DJANKANG Sariette épouse BATIBONAK
Licenciée en Psychologie

Sous la direction de
Jacques-Philippe TSALA TSALA
Docteur d'Etat ès-Sciences, Lettres et Sciences Humaines
Professeur de Psychologie à L'Université de Yaoundé I

1999

SOMMAIRE

SOMMAIRE	1
Dédicace	4
Remerciements	5
Liste des abréviations et sigles	6
Liste des figures	7
INTRODUCTION	9
1. Considérations générales	10
2. Justification et importance du sujet	12
3. Objet de l'étude	13
4. Revue de la littérature	14
5. Problématique et question de recherche	15
6. Délimitation du champ d'étude	16
7. Limites du sujet	17
8. Plan de l'étude	18
CHAPITRE I - PROBLEMATIQUE	19
1 - Conceptions disqualifiantes du travail de la femme	20
1.1. Conceptions traditionnelle et africaine	20
1.1.1. Les soubassements théoriques de la conception traditionnelle	20
1. Les complexes	20
1. Le complexe d'Œdipe	21
2. Le complexe de castration	22
2. Les mythes	25
1.1.2. Les illustrations spatio-temporelles de la conception traditionnelle	26
1. L'antiquité	26
2. Le contexte juif	28
1.1.3. Conception africaine	29
1.2. Conceptions occidentale et contemporaine	33

1.2.1. Conception occidentale	33
1.2.2. Conception contemporaine	35
2. Conceptions intégrationnelles du travail de la femme	40
2.1. Apport de la psychologie économique et de la psychologie du développement et intégration de la personnalité de chaque individu dans le processus du développement	40
2.1.1. Apport de la psychologie économique	40
2.1.2. Apport de la psychologie du développement	41
2.2. Influence des théories développementalistes et reconsidération de la femme	42
2.2.1. L'intégration des femmes dans le développement (IED).....	42
2.2.2. Genre et développement (GED).....	45
CHAPITRE II - METHODOLOGIE	48
1. Hypothèses	49
1.1. Hypothèse principale	49
1.2. Hypothèses secondaires	49
2. Méthodologie	50
2.1. Champ d'action	50
2.2. Population de l'étude	51
2.2.1. Présentation	51
2.2.2. Justification	52
2.2.3. Choix de l'échantillon	53
2.3. Collecte des données	54
2.3.1. Recherche documentaire	54
2.3.2. Observation et enquêtes sur le terrain	55
2.3.3. Questionnaire	55
1. Description	56
2. Passation	57
3. Dépouillement des questionnaires	57
2.4. Méthode de traitement des données	58

CHAPITRE III - PRESENTATION DES RESULTATS	59
CHAPITRE IV - ANALYSE ET INTERPRETATION DES RESULTATS	75
1. Analyse des résultats	76
1.1. L'initiative entrepreneuriale rend les femmes plus épanouies	76
1.2. L'entrepreneuriat féminin est une porte ouverte sur l'autodétermination	78
1.3. L'esprit entrepreneurial contribue à l'épanouissement général de la famille	80
1.4. La réussite dans les entreprises entraîne l'indépendance vis-à-vis du conjoint	81
2. Interprétation des résultats	82
CONCLUSION	88
Références bibliographiques.....	91
Annexes	96
Annexe I - Questionnaire	97
Annexe II - Cheminement des dossiers des promotrices du MPPF-CAM	100

DEDICACE

Je dédie ce mémoire à MON époux BATIBONAK Paul.

CODESRIA - BIBLIOTHEQUE

REMERCIEMENTS

Il serait ingrat de présenter le contenu de ce travail sans reconnaître au préalable les nombreux apports lors de son élaboration. Depuis l'approbation du sujet de mémoire jusqu'à la saisie du document, l'apport de chacun a été important pour la mouture définitive de ce travail. Le rôle de chef d'orchestre que nous avons joué ne doit pas voiler la réalité collective de cette recherche. Par conséquent, il nous faut adresser ici nos remerciements à tous ceux qui nous ont étroitement soutenu pour la réalisation de ce travail.

Il s'agit d'abord du professeur Jacques-Philippe TSALA TSALA, pour sa disponibilité malgré ses multiples occupations, pour sa rigueur, son suivi critique et la pertinence de ses suggestions, qui nous ont orienté, guidé et encouragé dans la conduite de nos recherches.

Nos remerciements s'adressent aussi à l'administration et à l'ensemble du corps enseignant du département de philosophie/psychologie de l'Université de Yaoundé I, qui, depuis le début de notre cycle de licence, nous a initié à la recherche et au goût du travail. Nous tenons à remercier particulièrement le chef de département le professeur OKAH ATENGA Pierre Paul, qui nous a encouragé à achever ce travail.

Par ailleurs, notre gratitude s'adresse également à tous ceux qui nous ont fourni une aide matérielle, financière, morale et spirituelle tout au long de nos travaux. Il s'agit de:

- Lazare BEYEME EMINI qui a fait en partie la saisie de ce document et pour ses encouragements;
- Sadrac Pierre MPINO ASSALA qui a été le canal d'un encouragement indubitable en voyant à l'avance l'aboutissement de ce travail;
- Mes amis des Ministères Bibliques de BEREE et de la Communion des Serviteurs et Ministres de Dieu de Yaoundé;
- Mes parents Pierre CHOKOTE WELISSOC et Sara Brigitte DJANKANG, ainsi que la famille CHOKOTE;
- Le personnel et les promotrices du MPPF-CAM qui ont inspiré en grande partie le thème de cette recherche.

LISTE DES ABREVIATIONS ET SIGLES

ACDI	: Agence Canadienne de Développement International
AUPELF- UREF	: Association des Universités parlant Presque ou Entièrement la Langue Française
B.I.T.	: Bureau International du Travail
C.C.C.C.	: Centre de Coopération Cameroun-Canada
CNUCED	: Conférence des Nations Unies pour le Commerce et le Développement
F.A.O.	: Food and Agriculture Organisation
GED	: Genre Et Développement
GIC	: Groupe d'Initiative Commune
IFD	: Intégration des Femmes au Développement
ILD	: Initiative Locale de Développement
MPPF-CAM	: Micro-Projets Productifs en Faveur des Femmes au Cameroun
OCDE	: Organisation pour la Coopération et le Développement Economique
OCSD	: Organisation Canadienne pour la Solidarité et le Développement
O.I.	: Organisation Internationale
O.I.T.	: Organisation Internationale du Travail
ONU	: Organisation des Nations Unies
ONG	: Organisation Non Gouvernementale
P.M.A	: Pays les Moins Avancés
P.M.E.	: Petites et Moyennes Entreprises
P.M.I.	: Petites et Moyennes Industries
PNUD	: Programme des Nations Unies pour le Développement
SPAN	: Stratégies Prospectives d'Action de Nairobi pour la promotion de la femme
UCI	: Université Coopérative Internationale
UNICEF	: Organisation des Nations Unies pour l'Enfance

LISTE DES FIGURES

N°	Désignation	Page
1	Pourcentage des femmes et des hommes dans le monde en 1985	38
2	Conséquences psychologiques du travail sur les femmes employée et non employée	39
3	Evolution de la conception de la femme et de son travail	47
4	Présentation des principales caractéristiques des répondantes	53
5	Distribution du questionnaire	57
6	Distribution selon le statut matrimonial	60
7	Distribution selon le nombre de personnes à charge	61
8	Motifs de la création de l'entreprise	62
9	Distribution des fonctions occupées par les promotrices avant la création de l'entreprise	62
10	Distribution des personnes ayant eu ou non des difficultés avant la création de l'entreprise	63
11	Difficultés rencontrées avant la création de l'entreprise	63
12	Difficultés rencontrées pendant le déroulement du projet	64
13	Distribution du sens donné au travail par les promotrices	64
14	Distribution des sentiments éprouvés par les promotrices par rapport à l'entreprise	65
15	Proportion des répondantes recevant ou non les ordres des membres de la belle-famille	66
16	Distribution des oppositions par rapport à la création de l'entreprise	66
17	Distribution des personnes opposées à la création de l'entreprise	66
18	Distribution de la peur pour l'entreprise	67
19	Répartition selon la priorité par rapport à l'entretien de la famille	67
20	Distribution du partage des charges familiales	67
21	Proportion des répondantes dont le mari rationne	68
22	Périodicité de contribution des conjoints à la ration alimentaire	69
23	Proportion des promotrices dont l'entreprise est rentable	69

24	Proportion des besoins couverts par les bénéfices de l'entreprise	70
25	Répartition des bénéfices générés par l'entreprise	70
26	Situation des projets à mettre sur pied	71
27	Proportion des promotrices ayant connu des échecs	71
28	Distribution des répondantes par rapport à leur attitude face à l'échec	72
29	Distribution des promotrices capables de recommencer après un échec	72
30	Proportion des promotrices recevant ou non un encouragement de la famille	73
31	Distribution des répondantes par rapport à l'idée qu'elles ont de leur avenir	73
32	Sentiments éprouvés par les promotrices par rapport à l'avenir	73
33	Situations connues par les répondantes	74
34	Description des caractéristiques de la confiance en soi, de l'autodétermination et de l'épanouissement	76
35	Lien entre le nombre de personnes à charge et les difficultés rencontrées par la promotrice	77
36	Evolution du sentiment de peur par rapport à l'entreprise	86

INTRODUCTION

CODESRIA - BIBLIOTHEQUE

1. Considérations générales

Les périodes d'esclavage et de ségrégation raciale ont amené les humanistes et les acteurs en sciences sociales à faire des revendications et des critiques sévères vis-à-vis de ceux qui les pratiquaient. Pour abolir ces maux, il a fallu une révolution profonde à travers des guerres et des luttes énergiques. Les conséquences de ces revendications ont conduit en 1948 à l'élaboration de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme. Si pour obtenir cette Déclaration, cela a nécessité des guerres, *«les droits de la femme, par contre, nécessitaient plus que des guerres ou des révolutions à savoir une évolution des mœurs»* (BENSADON, 1990: 6). Les mentalités ont évolué avec la pensée de la *«femme sexe faible»*, *«femme essuie-pieds»*, *«femme être inférieur - homme être fort, supérieur»*; car la femme *«ne se définit que par rapport à l'homme dont elle est au service»* (AVOMO, 1996: 2). Hommes et femmes reconnaissent que cette situation préexiste dans la vie sociale.

En effet, les droits de la femme ont été - et continuent d'être bafoués de nos jours. La position classique reconnaît que la femme est très différente de l'homme. C'est pourquoi, elle ne devrait pas avoir les mêmes droits que lui. Et l'on ne saurait contourner cette réalité; et le philosophe NIETZSCHE - qui vécut de 1844 à 1900 - dira à ce sujet: *«Faire erreur sur le problème fondamental, celui de l'Homme et de la Femme, nier l'abîme qui les sépare et la nécessité d'un antagonisme irréductible, rêver qu'ils puissent avoir des droits égaux, une éducation identique, les mêmes prétentions et les mêmes devoirs, c'est un signe infaillible de platitude d'esprit»* (Cité par BENSADON, 1990: 6 - 7). En fait, il en était réellement ainsi à l'époque Nietzscheenne. Autant cette pensée a dominé la période Antique et celle du Moyen âge, autant elle existe dans les temps modernes. En dépit de l'émergence des théories qui prônent l'évolution et de l'apparition des revendications féministes, la femme reste marginalisée et infériorisée.

Cette discrimination ou infériorisation de la femme est classique et ancrée dans les mœurs et les coutumes des peuples. C'est ainsi qu'à la période Antique, les femmes grecques jouent exclusivement des rôles mineurs dans la Cité (CERM, 1978: 20-24, BENSADON, 1990: 26-28, MATHIEU, 1985: 6-8). Cette pensée infériorisante de la femme a ainsi marqué des siècles en influençant l'opinion publique et les considérations de l'emploi des femmes. Dans la Grèce antique, la femme vit à la maison et s'occupe des affaires ménagères.

C'est la même situation qu'elle connaît dans la Bible (Proverbes 31: 11-28 ; Première Epître de Paul à Tite 2: 4-5).

Par ailleurs, l'on constate que les africains sont fortement attachés à cette conception infériorisante de la femme. Ils considèrent la femme comme un essuie-pieds, comme un agent de ménage (DENIEL, 1985: 10-12, 45), comme une machine à reproduire les enfants (DENIEL, 1985: 190 - 199; BENSADON, 1990: 78 - 80) et à produire les biens économiques à moindre frais. Ils en négligent les conséquences. Cette situation marginalisante de la femme durera pendant des siècles. Elle débouchera sur des révolutions; et l'apport du capitalisme en Europe la mettra à nu.

L'industrialisation née en Occident, a mis à découvert les systèmes inégalitaires dans l'emploi et les salaires; et l'on a pu constater les différences flagrantes entre la rémunération des femmes et celle des hommes. Les femmes ne sont pas restées indifférentes face à cette situation. En réaction, est né le féminisme au XVIII^e siècle, révélant les réalités discriminatoires dans le monde professionnel (NGO NJENG, 1994: 14). Les femmes constatent qu'elles sont exploitées, marginalisées, sous-éduquées (DJOUNTOLOUM, 1995; YEMELE, 1990; PNUD, 1988) et commencent à se plaindre dans les revendications. C'est cette attitude qui, traversant les barrières spatio-temporelles, marque et influence la pensée moderne.

La conception moderne en matière de l'emploi des femmes révèle une évolution réelle dans les mœurs et dans les mentalités. Les sciences sociales - à travers la psychologie économique et la psychologie du développement - montrent l'importance de l'intégration de la personnalité dans l'entreprise et dans tous les emplois en général. C'est ce qui permet aux tenants du développement de cerner la question de l'intégration de la personnalité de la femme dans le développement dans chaque région (Cf. ACDI, 1991: 4; PLEWES et STUART, 1994: 10 - 13). La communauté internationale n'est pas, non plus restée indifférente devant cette situation (CORREZE, 1990). La famille des Nations Unies intègre l'égalité des sexes dans les droits de l'Homme. Un dépassement de cette politique de l'intégration des femmes débouche sur l'égalitarisation entre les deux sexes. C'est ce que développe le Canada, pays fortement féministe qui démontre qu'il est anormal que la femme occupe une position inférieure. Pour cela, on doit tenir compte du genre dans le développement et *«mettre les deux sexes au même pied d'égalité dans tous les secteurs»* selon PLEWES et STUART (1994: 4).

2. Justification et importance du sujet

La situation des femmes est un sujet préoccupant pour les sciences sociales et tous les secteurs de la société. Le constat de l'infériorisation et de la marginalisation de la femme est une réalité. Si au départ la société n'avait pas prévu l'implication de la femme dans le développement (OCDE, 1989), de nos jours, son importance n'est plus à démontrer. Pour certains, il n'y a pas de développement sans la participation active des femmes (ACDI, 1995). En d'autres termes, les femmes sont indispensables dans tout processus de développement. Car elles sont en grande majorité impliquées dans les aspects du développement, fussent-ils rentables ou non.

En effet, lorsque la femme se sent marginalisée, elle est stressée; ce qui influence sa personnalité et peut affecter la santé mentale des enfants qu'elle engendre. De même, celles qui sont victimes de ségrégation, d'exploitation et de subordination connaîtront des situations stressantes, des pressions émotionnelles néfastes pour leur psychisme et celui de la famille dont elles ont la charge.

Sur le plan psychologique, la femme sans emploi, sous-employée, ou victime de la discrimination et de la ségrégation au niveau de son lieu de service est davantage marquée par la subordination et développe un complexe d'infériorité qui peut la dépersonnaliser pendant la période sans emploi. Et lorsqu'il s'agit des femmes éduquées qui ont fait des études et évolué avec des hommes, le constat de la différence de salaire, leur accès difficile à certains emplois, aux prises de décisions dans la société, leur incapacité de décider et d'accéder aux postes de chefs d'entreprises les fragilise davantage, comme le souligne BOUCEBCI Mahfoud (1989). La femme est ainsi reléguée à un plan inférieur contre son gré. Cette considération a des conséquences économiques certaines.

Sur le plan économique, une femme sans emploi n'est pas rentable. Elle restera consommatrice et dépendante de son conjoint et/ou de sa famille. Cette catégorie ne peut s'épanouir et concevoir d'elle même un plan de vie. Les femmes africaines pensent que le travail les libère, les valorise et leur donne de s'affirmer par l'activité qu'elles exercent, surtout lorsqu'il s'agit d'un emploi rémunérateur. C'est ce qui ressort de l'affirmation de cette femme interviewée qui dit: *«Certes, le travail permet parfois de compenser l'échec d'une union, il*

assure une certaine indépendance économique mais il donne surtout à la femme la possibilité de s'épanouir, de jouer un rôle publiquement reconnu, d'être utile à la société» (DENIEL, 1985: 15 et ss).

3. Objet de l'étude

L'objet de cette étude peut paraître de prime abord évident lorsqu'on entre en contact avec le sujet. Cependant, l'objet peut se constituer tout au long de la recherche. *«Car la science réalise ses objets sans jamais les trouver tout faits ... Elle ne correspond pas à un monde à décrire, elle correspond à un monde à construire»* (GRAWITZ, 1984: 387).

Notre recherche, repose sur la femme en général et sur la femme entrepreneur camerounaise en particulier. Il est question d'étudier sa psychologie, son attitude, sa personnalité, sa santé mentale en tant que femme entrepreneur, femme employée et surtout, femme qui s'auto-emploie. C'est la considération de la femme entrepreneur, avant le financement, pendant le financement et après le financement. Et dans certains cas, ce sont les femmes avant la création de leur entreprise et pendant le déroulement de ladite entreprise (car elles peuvent s'autofinancer).

En fait, une entreprise créée par une femme lui donne accès à un emploi. En même temps, elle peut offrir des emplois, surtout lorsqu'il s'agit d'une grande entreprise. Il ne s'agira pas de traiter de la question de l'emploi de la femme en général; mais de la situation de celle qui, ayant créé ou relevé une entreprise, s'est auto-employée ou a acquis de l'expérience dans la gestion d'une activité génératrice de revenus. La psychologie de la femme entrepreneur est alors l'état mental ou de la psyché de la femme promotrice d'une entreprise génératrice de revenus. C'est la situation de la femme, son attitude, son épanouissement. L'enjeu étant la valorisation de celle-ci, et surtout sa libération par rapport au complexe d'infériorité dont elle est victime.

La femme entrepreneur n'est pas celle qui gère une entreprise. Elle n'est pas non plus celle qui s'occupe ou est employée dans une entreprise, mais c'est celle qui possède une entreprise - sans toutefois être la seule employée. C'est celle qui possède l'idée de projet, qui mène le projet de bout en bout et est à mesure de le relever lorsqu'il vient à tomber, ou

encore de l'étendre lorsque le besoin se fait sentir (Rapport du Cabinet Interface, 1996: 9; RODRIGUEZ, 1992: 16 - 20, NJOCK NJE, 1993: 7 - 8).

La coopération quant à elle est définie par M. J. TOUSCOZ «*comme un mode de relations internationales amicales consistant à mettre en commun de façon continue certains moyens pour atteindre un objectif commun*» (TOUSCOZ, 1988 : 17). De ce fait, la coopération peut porter sur tous les domaines. Dans notre cadre, elle concerne le domaine économique. C'est la coopération Cameroun-Canada à travers une ONG Canadienne dénommée OCSD (Organisation Canadienne pour la Solidarité et le Développement).

4. Revue de la littérature

La littérature est abondante à ce sujet. Nous ne citerons que les ouvrages les plus représentatifs. Un seul mémoire en psychologie dans nos lectures explore en partie la situation de l'emploi des femmes. Il s'agit du mémoire de NGO NJENG (1994).

Ce mémoire intitulé L'accès des femmes aux emplois traditionnellement «masculins» (NGO NJENG, 1994) traite succinctement de l'emploi des femmes et de leur difficile accès aux emplois considérés comme des emplois exclusivement «masculins». Après avoir posé le problème de la marginalisation des femmes par rapport à certains emplois, elle présente l'état de la question de l'emploi de la femme de façon très sommaire.

Le mémoire de Jeanne Hermine SISSAKO MBAMBE traite des retards scolaires des élèves dus au travail extérieur de la mère. Pour elle, les retards scolaires des enfants sont causés par l'absence de leur mère au moment où ces derniers reviennent de l'école. Il montre en même temps comment les femmes-mères sont obligées de travailler pour subvenir ou contribuer aux charges familiales. «*Car les raisons qui poussent la mère à travailler et à se détacher ainsi du foyer sont les unes et les autres d'une importance incontestable*». (SISSAKO MBAMBE, 1996: 8).

La thèse de Raoul B. KASSEA sur L'autonomie féminine selon les milieux naturels et culturels: cas des Bamiléké et des Beti au Cameroun, montre une relative autonomie de la femme. L'auteur se limite à dénoncer les inégalités entre les hommes et les femmes, la

marginalisation de celles-ci, l'exploitation de leurs capacités d'autonomie à travers la procréation et leur force de travail. Il déplore aussi la condition des femmes dans ces deux sociétés camerounaises sans toutefois donner l'espoir d'une issue salvatrice à ces inégalités.

Le document de TRAORE AMINATA, fait état de l'emploi des femmes rurales et démontre que l'agriculture est leur «*chasse gardée*». Son étude montre aussi comment les mesures juridiques relatives à la terre et les stratégies de développement envisagées par l'Etat changent les conditions de vie et de travail de la femme ivoirienne en milieu rural, comment ces femmes vivent et interprètent leur situation et quelle est la marge de manœuvre qui leur est laissée ou qu'elles aménagent. Telle est la question centrale de l'ouvrage. L'auteur conclut en se limitant à dénoncer le phénomène de l'hypermasculinité dans la société.

La condition féminine est un ouvrage collectif rédigé par plusieurs auteurs de disciplines différentes. Cet ouvrage relate la situation de la femme dans plusieurs régions du monde. Selon ces auteurs, les femmes sont reléguées au second plan dans la société, elles sont marginalisées et ne peuvent facilement accéder à tous les emplois et surtout aux hauts postes de responsabilité. Et malgré le début des revendications féministes, cette situation n'est pas en voie de changer.

L'ouvrage de NEY BENSADON constitue un répertoire des procédés explicatifs de la marginalisation de la femme. Il fait l'état des mythes sur lesquels se sont basés les hommes pour écarter les femmes de la gestion de la société. Par la suite, il fait l'étude des cas des droits de la femme dans certaines régions assez représentatives du monde entier.

5. Problématique et question de recherche

La femme a toujours été reléguée au second plan et réduite à la fonction de reproduction selon la conception traditionnelle. «*Elle n'est que mère et comme telle, une simple productrice dans la société. Elle est une épouse résignée, soumise et silencieuse qui est reléguée au foyer et aux champs*» (AVOMO, 1996: 2-3). Cette conception traditionnelle pèse sur elle au point de lui donner un sentiment d'infériorité. Au milieu de cette crise, naît le mouvement féministe. Cependant, cette doctrine à elle seule ne résout pas le problème de la femme désœuvrée qui veut à tout prix s'exprimer.

Les économistes, les tenants de la psychologie du développement et la nouvelle politique de développement axée sur le genre et le développement montrent que la femme est incontournable dans la politique du développement économique (CHAMPAGNE, 1989). De même, la crise économique actuelle, dans ses aspects multiformes et ses manifestations révèle que l'homme n'est pas le seul capable d'apporter le soutien dans les ménages en détresse. OMVEDT dans un ouvrage collectif confirme ce phénomène en signalant que la plupart des travailleurs ne peuvent subvenir seuls aux besoins de leur famille et sont obligés de compter sur le travail de leur femme, même s'ils travaillent en ville (OMVEDT, BIT, 1981: 15).

Dans ce contexte, la coopération internationale a voulu apporter une solution économique et sans le vouloir directement, une solution psychologique à la situation de la femme en quête de survie à travers les projets centrés sur l'initiation entrepreneuriale. **Dans quelle mesure cette coopération internationale contribue-t-elle à libérer la femme stressée par un complexe d'infériorité? L'initiation à l'esprit d'entreprise est-elle suffisante pour décomplexer la femme camerounaise?** Pour mener à bien notre recherche, nous avons formulé l'hypothèse centrale selon laquelle **la coopération internationale, à travers l'initiation à l'esprit d'entreprise, est une solution au complexe d'infériorité développé par la femme.**

6. Délimitation du champ d'étude

L'entrepreneuriat féminin fait partie de la politique de la coopération entre le Cameroun et le Canada. Le Centre de Coopération Cameroun-Canada (C.C.C.C.) est le cadre dans lequel s'élabore cette politique de développement au Cameroun. Il regroupe en son sein plusieurs bailleurs de fonds parmi lesquels, l'Agence Canadienne de Développement International (A.C.D.I). L'ACDI quant à lui opère à travers les agences d'exécution canadiennes qui sont généralement les ONG. C'est dans cette optique que sa vocation est axée sur le développement international; mais le privilège est accordé aux pays en voie de développement. C'est dans cette perspective que l'Organisation Canadienne pour la Solidarité et le Développement (OCSD) opère avec les individus, les GIC, les groupements communautaires, les collectivités locales et les ONG. Cette organisation est installée au Cameroun depuis 1970.

En 1990, l'OCSD a présenté à l'ACDI un projet sur la politique de l'intégration des femmes au développement (IFD) qui intègre en même temps le Genre Et le Développement (GED). Ce dernier est la considération du genre dans le développement. Ce projet est présenté sous le sigle MPPF-CAM. Il signifie Micro-Projets Productifs en faveur des Femmes au Cameroun. C'est dans le cadre de ce projet que les enquêtes pour cette étude ont été faites auprès des promotrices enregistrées et ayant fait recours au MPPF-CAM pour le financement de leur entreprise. Ce qui crédibilise quelque peu l'échantillon pour ce travail.

L'investigation n'a pas été sans difficultés. Le projet MPPF-CAM concerne le Cameroun. Cependant, son exécution, son opérationnalisation est limitée dans les provinces du centre et du littoral. Nous nous limiterons aux promotrices qui se sont inscrites et qui sont suivies et/ou financées et résidentes à Yaoundé et Douala.

7. Limites de l'étude

Au cours des investigations, plusieurs difficultés sont apparues dont les principales sont les suivantes:

- La prise en considération d'une seule partie des promotrices du MPPF-CAM notamment celles des villes de Yaoundé et Douala. Celles des autres départements des provinces du Centre et du Littoral ne sont pas prises en considération à cause de l'insuffisance de moyens financiers et matériels au moment de la descente.

- Le MPPF-CAM arrive à la fin de la première phase. On se situe à une phase transitoire. Cette situation n'a pas favorisé l'analyse. La première phase n'a pas connu une évaluation claire des résultats sur le terrain.

- Ce travail se situe dans un champ nouveau. Les documents, ouvrages correspondants n'ont pas été faciles à trouver.

Cependant, des efforts ont été fournis afin de mener cette recherche à son terme et de présenter un produit fini utile.

8. Plan de l'étude

L'étude s'articulera sur quatre chapitres. Le premier fait le point sur la question de l'emploi des femmes dans le temps et dans l'espace et le deuxième est uniquement méthodologique. Le troisième chapitre est constitué essentiellement de la présentation des données et dans le quatrième chapitre, il est question de la discussion et de l'interprétation des résultats.

CODESRIA - BIBLIOTHEQUE

CHAPITRE I - PROBLEMATIQUE

CODESRIA - BIBLIOTHEQUE

1. CONCEPTIONS DISQUALIFIANTES DU TRAVAIL DE LA FEMME

Le travail de la femme a alimenté des débats au cours des siècles. En dehors de la pensée traditionnelle et africaine qui a semblé constante même jusqu'à nos jours, la considération du travail de la femme a varié dans l'espace et dans le temps. Cependant, la pensée des temps modernes tranche avec la conception traditionnelle de par son dynamisme et son pluralisme, malgré quelques survivances en Afrique.

1.1. CONCEPTIONS TRADITIONNELLE ET AFRICAINE

La conception traditionnelle va souvent de pair avec la pensée africaine où la domination masculine est au cœur des relations hommes-femmes dans les différentes conceptions.

1.1.1. Les soubassements théoriques de la conception traditionnelle

La domination masculine est un phénomène réel dans la vie sociale. C'est dans ce sens que Raoul KASSEA parle des sociétés de différentes époques comme étant des «sociétés hypermasculinisées» (1987). Elle n'est pas un phénomène récent. C'est une réalité qui se manifeste sur tous les plans: mental, symbolique, économique, politique, etc. Il est difficile de situer avec exactitude l'origine de cette domination. Cependant, il y a plusieurs explications logiques et mythiques qui sont assignées à cela. Sur le plan physiologique, on constate une différence anatomique entre l'homme et la femme (NGO MANDENG, 1993: 4-6). Les psychologues quant à eux, associés aux chercheurs en sciences sociales ont différentes explications, entre autres, la théorie des complexes et la théorie des mythes.

1. Les complexes

D'une manière générale, le complexe sur le plan comportemental, est un segment de conduite qui n'a jamais été complètement intégré. Selon la psychanalyse et selon FREUD en particulier, dans Cinq leçons sur la psychanalyse, c'est tout groupe d'éléments représentatifs liés ensemble et chargés d'affects (FREUD, 1986: 36). D'après MBAISSO, c'est un «ensemble de représentations et de souvenirs à forte valeur affective, partiellement ou totalement inconscients. Un complexe se constitue à partir des relations interpersonnelles de l'histoire infantile, il peut structurer tous les niveaux psychologiques...» (MBAISSO, 1990:

10). Quel que soit le cas, le complexe est vécu par tous les individus, par tous les hommes quels que soient leur sexe et leur culture d'appartenance. En plus, il joue un rôle primordial dans la structuration de la vie affective. Car, lorsqu'on arrive à le surmonter, les problèmes affectifs se trouvent aussi facilement surmontables. Deux complexes méritent d'être mis en exergue: le complexe d'Œdipe et le complexe de castration.

1. Le complexe d'Œdipe

Le complexe d'Œdipe dérive d'un mythe grec. C'est le mythe du roi Œdipe. Ce dernier tua son père et épousa sa mère. FREUD montre que cet acte est semblable au désir infantile selon lequel tout enfant désire le parent de sexe opposé et souhaite l'élimination du parent de même sexe *et «contre lequel se dresse plus tard, pour le repousser, la barrière de l'inceste»* (FREUD, 1986: 56). C'est un complexe qui se manifeste entre l'âge de 3 et 5 ans.

La vie sexuelle des enfants est en général complexe. Les psychanalystes ont fait des investigations à ce sujet. Et l'on se rend compte que le choix primitif de l'objet chez les enfants est très capital. Ces derniers manifestent leurs penchants vers ceux qui s'occupent d'eux. Ce sont en général les parents. *«L'enfant prend ses deux parents, et surtout l'un d'eux, comme objet de ses désirs ... Le père préfère généralement la fille, la mère le fils»* (FREUD, 1986: 55-56). Les enfants réagissent face à cette attitude des parents: *«le garçon convoite la place du père tandis que la fille cherche et désire celle de la mère»* (FREUD, 1986: 57). Seulement, il est impératif que l'enfant ne se borne pas à ces seuls objets. Il doit les prendre simplement comme modèle. Ce faisant, il devrait absolument se tourner vers les personnes étrangères afin de jouer un rôle social et manifester une autonomie sociale.

Le complexe peut aussi être *«un ensemble de désirs amoureux et hostiles que l'enfant éprouve à l'égard de ses parents»* (MBAISSO, 1990: 11). Le garçon désire la mort de son rival qui est le père, tandis que la fille manifeste la haine pour sa mère en désirant sa mort. Cette attitude est utile en ce sens qu'elle aide l'enfant et lui permet de traverser un stade de développement. Sous sa forme négative, ce complexe se manifeste à l'inverse. *C'est l'«amour pour le parent du même sexe»* et la *«haine jalouse du parent de sexe opposé»* (MBAISSO, 1990: 11). Ces manifestations sont d'autant plus capitales qu'elles ont lieu pendant le stade phallique en même temps qu'elles marquent l'entrée dans la phase de latence. Généralement, cela arrive un peu plus tard chez la fille. Car lorsque le garçon en sort, la fille y entre. Et les

manifestations de ce complexe ne sont pas intégralement les mêmes. Et bien qu'il y ait une différence entre ses manifestations chez le garçon et chez la fille, le complexe d'Œdipe revêt une très grande importance pour la féminité. C'est dans ce sens que TSALA affirme que «*le complexe d'Œdipe est le moyen de tout développement de la personnalité et la base de la théorie freudienne de la féminité*» (1988: 624). C'est ainsi que certains psychanalystes tels que JUNG, pour les différencier, utilise la notion de «*complexe d'Electre*» pour désigner l'Œdipe féminin.

Lorsque le complexe d'Œdipe a été mal résolu, il revêt un aspect différent. Et certaines de ses répercussions sont ressenties dans ce qu'on a pu appeler - en le systématisant - le *complexe de castration*. En fait, qu'est-ce que le complexe de castration ?

2. Le complexe de castration

Le complexe de castration est une «*difficulté à s'affirmer personnellement d'une manière autonome et responsable*» (Roger MUCCHIELLI, 1982: 73). C'est une définition purement psychanalytique, selon MUCCHIELLI. Dans le complexe de castration, «*castration*» est pris au sens figuré. Ceci donne à l'enfant l'image de la mère castratrice ou du père castrateur. Ce sont des parents qui observent ou bloquent l'émancipation et l'épanouissement - total ou partiel - de leurs enfants. Ils les laissent aussi dépendant à l'état d'enfant quel que soit leur âge. Ce type de parents a peur de perdre leur enfant en l'étouffant par leur amour, par une domination autoritaire. C'est l'exemple des mères dites «*phalliques*», ou des parents hyperprotecteurs, infantilisants, ou hyperaffectifs.

Pendant le complexe de castration, le garçon a peur d'être castré tandis que la fille envie le pénis en accusant sa mère de l'avoir castré parce qu'elle n'en possède pas. Dans cette ambivalence, la problématique c'est «*avoir le phallus, ou ne pas l'avoir*».

Le garçon a peur d'être castré par son père, c'est-à-dire qu'il a peur de se voir couper le pénis selon l'histoire du «*petit Hans*» décrite par FREUD en 1908 et rapporté dans Les cinq psychanalyses. Du côté de la fille, l'angoisse de la castration est aussi présente. Elle a peur d'être castrée par sa mère. De plus, elle pense que celle-ci lui a déjà coupé le pénis puisqu'elle n'en a plus. «*Tout ceci dans la construction freudienne, n'est possible qu'au stade de 3 à 5 ans caractérisé par l'intérêt pour la phallus*» (MUCCHIELLI, 1982: 18-19). En

effet, le complexe d'Œdipe comme nous l'avons déjà souligné, est étroitement lié au complexe de castration. Ils se déroulent dans la même période. Dans la théorie freudienne, ils ont tous deux une fonction capitale. D'après la résolution du complexe d'Œdipe, l'enfant se culpabilise par rapport à ses désirs incestueux et désirs de meurtre. C'est cette crainte qui engendrerait le complexe de castration. L'enfant est angoissé parce qu'il se culpabilise. Il croit que son phallus sera coupé (pour le garçon) ou est coupé (chez la fille) parce qu'il a nourri ces désirs incestueux et meurtriers.

Lorsque cette angoisse s'installe, c'est la réduction du potentiel de vie indépendante et de réalisation de soi (attitudes que connaissent souvent les femmes complexées), car, les parents castrateurs sont ceux qui limitent la liberté de leurs enfants. Cette angoisse se fait plus ressentir chez la fille qui apparaît déjà comme châtrée. Le constat de la différence de sexe par la fille la frustre et celle-ci développe un sentiment d'infériorité. Elle se demande pourquoi elle est privée de ce «*phallus*», cet organe visible que le garçon possède et qui le rend victorieux, viril parce qu'il n'a pas été castré. L'angoisse de castration, le complexe de castration engendre chez les filles une fixation. Etant adulte, la fille-femme souffre encore de ce manque, qui résulte d'un destin anatomique qui la prive de la condition masculine.

Etant enfant, la fille sait pertinemment qu'il y a une différence anatomique entre son sexe et celui du petit garçon. **C'est cette fixation qui suscite chez la femme le sentiment ou complexe d'infériorité.** Car la différence anatomique entraîne la subordination du sexe féminin. «*Ainsi, le complexe d'infériorité par exemple serait une forme du complexe de castration non surmonté; les peurs, les angoisses, les phobies ... seraient des métamorphoses de la crainte de castration ...*» (MUCCHIELLI, 1982: 19). C'est ce que l'on constate chez les femmes. Car, ce sont elles qui en sont victimes plus souvent. Nombreuses sont les femmes complexées à partir de cette frustration, de cette angoisse. De même, les hommes, conscients de cette différence anatomique et de l'importance qu'elle revêt, développent un complexe de supériorité et domine sur la femme; domination qui se répercute sur tous les plans de la vie sociale notamment celui du travail.

Les travaux de BAUDOUIN ont mis à jour la relation entre le complexe de castration et l'infériorité féminine à travers ce qu'il a appelé le «*complexe de Diane*» (MUCCHIELLI, 1982: 77, 84-85). Le complexe de Diane se manifeste par un caractère

hyperdominateur, hyperautoritaire, inaffectif, agressif et brutal. Il vise cependant à voiler, cacher et compenser le sentiment d'infériorité de la condition féminine. Ceci signifie que lorsqu'une femme est hyperdominatrice, c'est une simulation qui lui permet de cacher son complexe. C'est aussi ce que démontre Colette DOWLING dans son ouvrage (1990: 15).

Considérant les deux complexes (Œdipe et castration), considérant la résultante du complexe de castration mal résolu et de leur manifestation chez la femme sous forme de complexe d'infériorité, **on peut croire que toutes ces données, psychopathologiques sont à l'origine de l'infériorisation féminine.** Autrement dit, la femme se sous-estime parce qu'elle intériorise l'angoisse de castration (depuis son enfance): *«Car elle découvre alors que l'organe mâle est supérieur au sien. D'où le désir de se l'approprier. En même temps, elle développe un sentiment d'infériorité. De fait, elle interprète son «manque de sexe» comme une punition et pense qu'elle a eu un pénis aussi grand que celui du garçon mais qu'elle l'a perdu par castration»* (TSALA, 1988: 624). Chez le garçon, *«le constat de la castration s'accompagne d'un sentiment de supériorité et d'un mépris de la part du garçon à l'égard de la petite fille et des femmes en particulier»* (TSALA, 1988: 624-625).

Roger MUCCHIELLI a pu définir le complexe d'infériorité comme étant *«la certitude intime de ne pas être à la hauteur, d'être incapable et d'être jugé tel, d'être ridicule et sujet à dérision, à moquerie»* (MUCCHIELLI, 1982: 84). Cette définition montre qu'il s'agit d'un sentiment qui émane de l'imagination ou de la perception. Loin d'être un état positif, le complexe d'infériorité se manifeste par des multiples attitudes de sous-estimation. Ces attitudes sont les suivantes: infériorisation de soi, ridiculisation de soi, envie de fuir et de se cacher, désir de se faire tout petit dans son coin, fuite ou résignation à l'échec, intimidation d'infériorité, peur du public ou du groupe, regard d'autrui perçu comme moqueur, difficultés à s'adresser à autrui, comparaison en permanence auto-dévaluative, autodiminution dans le comportement et l'habillement, désir de ne pas se faire remarquer, doute sur ses propres capacités, sous-estimation de soi, dépréciation de ses succès éventuels, maximisation de ses handicaps, surestimation des autres, etc.

A travers la théorie des complexes, l'on peut donc comprendre comment se serait passé le processus d'infériorisation de la femme. A celle-ci, est venue s'ajouter une explication fondée sur les mythes.

2. Les mythes

Un mythe est, selon ROBERT, un «*récit fabuleux d'origine populaire, qui met en scène des êtres incarnés sous une forme symbolique des forces de la nature, des aspects de la condition humaine et se donne comme explication de l'univers*». C'est en fonction de cette peinture que les individus agissent dans la société; car à partir des mythes, on se fait une représentation des faits, qu'ils soient vrais, imagés ou faux. NEY BENSADON a systématisé et regroupé plusieurs mythes relatifs à l'infériorisation de la femme dans son ouvrage Les droits de la femme des origines à nos jours (NEY BENSADON, 1990). En effet, c'est en les considérant que la société - les hommes en particulier - exclut les femmes des activités les plus nobles et les plus rentables. Plusieurs mythes sont connus dans l'histoire: le mythe d'Eve ou l'histoire de la femme séduite, le mythe de la virginité de la femme, le mythe de la femme sacrée, le mythe de la faiblesse. A titre d'illustration, nous n'évoquerons ici que le récit de la femme séduite.

La Bible lève un pan du voile sur l'origine la plus lointaine de la domination masculine. D'après l'auteur de la Genèse, Dieu a créé le monde et tout ce qui s'y trouve. Après avoir tout créé, il a donné à l'homme et à la femme le pouvoir de dominer sur tout être vivant. Par la suite, il leur donna le droit de manger de tous les fruits du jardin d'Eden à l'exception du fruit de l'arbre de la connaissance du bien et du mal (Genèse 2: 15-17). Ces deux premiers hommes nommés Adam et Eve ont transgressé cette loi. Eve prit la première le fruit dudit arbre, après avoir été conseillée par le serpent, et le mangea; puis elle le donna à son mari (Adam) qui en mangea aussi. Cette désobéissance déplut fort à Dieu qui infligea à chacun une punition particulière. Voici en quels termes ces punitions ont été proclamées :

- A l'homme, il dit: « *...Le sol sera maudit à cause de toi. Car, c'est à peine que tu tireras ta nourriture tous les jours de ta vie, ... c'est à la sueur de ton visage que tu mangeras du pain...* » (Genèse 3: 18-19). En d'autres termes, Dieu maudit le sol, producteur des ressources alimentaires de l'homme. Il reçut ainsi, la malédiction qui est la conséquence de son péché.

- A la femme, Dieu dit: « *Je rendrai tes grossesses pénibles, c'est avec peine que tu accoucheras. Tes désirs se porteront vers ton mari, mais il dominera sur toi* » (Genèse 3: 17). C'est ici que le verdict est prononcé. Il y est dit clairement que l'homme dominera sur la femme, qui fut séduite la première. A l'analyse, cette domination apparaît pour la majorité

comme une punition. Cette décision donne à l'homme le pouvoir sur la femme, le droit de dominer sur elle dans tous les sens.

A cet élément qui donne à l'homme le droit de dominer sur la femme, s'ajoute un second qui se trouve dans le Nouveau Testament comme le prolongement du premier. En effet, l'Apôtre Paul, un des apôtres de Jésus-Christ après sa mort et sa résurrection met en relief l'autorité de l'homme sur la femme. Il s'exprime en ces termes dans sa première épître à Timothée, lorsqu'il enseigne sur la soumission: *«car Adam a été formé le premier, Eve ensuite; et ce n'est pas Adam qui a été séduit, c'est la femme qui, séduite, s'est rendue coupable de transgression»* (1 Timothée. 2: 13-14). Et parlant du mariage dans son épître aux Ephésiens, il dit: *«Femmes soyez soumises chacune à votre mari, comme au Seigneur, car le mari est le chef de la femme, comme Christ est le chef de l'Eglise, qui est son corps et dont il est le Sauveur; ... que les femmes se soumettent en tout chacune à son mari»* (Ephésiens 5: 22-24). La perception de la femme à travers cette image justifie dans la conscience collective, la domination masculine qui a pour conséquence la subordination ou la *«subalternation»* de la femme dans la société. Un tour d'horizon de cette considération de la femme et de son travail à travers l'espace et le temps met en relief des illustrations intéressantes rentrant dans l'optique traditionnelle.

1.1.2. Les illustrations spatio-temporelles de la conception traditionnelle

1. L'antiquité

L'Antiquité considère la femme comme un être particulièrement différent de l'homme. C'est un être inférieur. Elle doit s'occuper du foyer, des enfants, de leur éducation, du bien-être de la famille. Compte tenu de ces différentes occupations, elle ne devrait pas travailler en dehors de la maison, du domicile. Elle devrait toujours travailler à l'intérieur en s'occupant de tous les travaux ménagers. Les hommes quant à eux sont propres aux travaux de l'administration, des bureaux, des entreprises, des industries, etc. Jean Jacques ROUSSEAU résume la situation de la femme à travers ces mots : *«Les femmes à l'intérieur, les hommes à l'extérieur...»* (Cité par NGO NJENG, 1994). Les différentes occupations de la femme mentionnées ci-dessus sont ce que ROUSSEAU appelle *«le travail de l'intérieur»*. Seuls les hommes devraient s'occuper de tous les travaux de l'extérieur. Les femmes n'avaient pas le droit d'être employées. En d'autres termes, les hommes étaient les seuls employeurs, les seuls

employés et de surcroît, les seuls salariés dans la société antique. C'est ce que l'on peut comprendre par les développements de Maurice GODELIER dans *«Les rapports hommes, femmes: le problème de la domination masculine»* qui est sa contribution à l'ouvrage collectif intitulé *La condition féminine* (1978: 24). Pour lui, *«posséder la terre de la cité, sacrifier aux dieux, défendre son sol les armes à la main, exercer les magistratures et la souveraineté politique, développer la philosophie, les mathématiques et le reste, ce sont les privilèges masculins dans l'Athènes classique»*. En plus, un vrai grec est un homme, pas une femme, c'est-à-dire celui qui ne s'occupe pas de l'économie domestique (GODELIER, 1978: 24). Cette attitude est exactement la même chez les juifs. Pour eux, les *«mâles»* sont les vrais *«hommes»*, car une femme n'est pas un être à part entière. Ils y croient et cela se répercute aussi dans le domaine de l'emploi, des relations interpersonnelles et dans la société toute entière où l'on observe la marginalisation de la femme à tous les niveaux.

Comme nous l'avons signalé plus haut, les femmes sont concernées par le ménage et autres emplois non rémunérés tels que les travaux champêtres, la vergerie, l'élevage domestique, etc. Mais, soulignons-le, tout comme les occupations ménagères, ces emplois sont des emplois d'exploitation en ce sens qu'ils ne leur rapportent pas un salaire. C'est ce que constate l'anthropologue Nicole-Claude MATHIEU lorsqu'il dit dans *L'arraisonnement des femmes: Essai d'Anthropologie des sexes*, que *«La littérature Occidentale, distinguée et populaire, artistique et scientifique, la peinture, le cinéma, la publicité, l'industrie pornographique, les comptes de la nation, le confortable symbolisme de la femme au foyer masquant le travail gratuit des épouses-mères [sont dénoués de puissance...]*» (MATHIEU, 1985: 6). La marginalisation et l'exploitation de la femme sont acceptées comme un phénomène normal au point où les femmes elles-mêmes n'ont pas de problèmes à occuper cette place inférieure parce qu'elles y ont été habituées - parfois sans consentir.

Le travail de la femme est rarement évalué. Considérons ensemble les caractéristiques de ces travaux non rémunérés, sous-évalués et parfois non évalués. Comment se caractérise le travail des femmes? De quoi est-il composé? Comment peut-on le décrire?

Les deux principaux travaux des femmes sont le ménage et la maternité. En ce qui concerne le travail ménager, il est constitué de la vaisselle, de la propreté de la maison, de la cuisine, du marché, du jardinage et des travaux connexes. La maternité quant à elle implique

accoucher les enfants, les élever, les éduquer, veiller sur leur instruction, sur leur santé quel que soit leur âge et leur sexe. En outre, il appartient aussi aux femmes de veiller sur la ration alimentaire de toute la famille et de s'occuper du chef de famille qui est le mari ou son substitut. Toutes ces tâches ne sont pas toujours faciles à réaliser pour elles. Car, elles connaissent des situations quelques fois difficiles à surmonter. Ces situations peuvent se résumer dans certaines contraintes naturelles qui pèsent sur elles. C'est généralement la surfatigue ou le surmenage, l'accaparement continu de leur corps par les travaux physiques ainsi que l'accaparement de leur esprit, le manque de loisir et de détente, la sous-reconstitution énergétique. Leurs consciences sont aussi envahies par les hommes en même temps qu'elles sont un outil vivant de reproduction et de production pour les hommes et par ricochet, pour toute la société (MATHIEU, 1985: 8-10). Selon NJOCK NJE, il s'agit plutôt «*de lourdes contraintes*» qu'elle résume en quatre pôles différents qui sont: «*la maternité et l'éducation des enfants; les désavantages liés à la discrimination sexuelle; les désavantages d'ordre social (éducation inférieure, impossibilité d'accéder aux ressources et aux qualifications professionnelles); le cumul des tâches rémunérées avec celles gratuites du foyer*» (NJOCK NJE, 1993: 16). Le *travail intérieur* comporte ainsi des dangers certains. Les effets de ce travail sont aussi nombreux. Nous citerons ici quelques uns:

- Très peu de moment d'inactivité dans la journée;
- Travail sous évalué et sous-estimé;
- Rares périodes de loisirs véritables;
- Travaux aliénants, mécaniques, abrutissants et rabaissants;
- Contact avec diverses choses dangereuses telles que le feu, l'eau bouillante, autres dangers liés au ménage.

Toutes ces données montrent bien que la femme est elle-même considérée comme un être inférieur qui ne peut faire que des tâches correspondantes. Dans l'histoire, le peuple juif s'est souvent distingué par son attachement à ses traditions. Il constitue une spécificité illustratrice de la considération du travail de la femme.

2. Le contexte juif

Partie des rapports maris et femmes ainsi que des rapports interpersonnels dans la famille, la situation de domination masculine est généralisée à tous les niveaux de la société. Cela est pris pour acquis et l'on se base là-dessus pour que les femmes soient infériorisées.

Cette base reçoit son pesant d'or, quand on se dit que c'est Dieu lui-même qui a donné ce privilège à l'homme. Dans la Bible (Nouveau Testament) l'apôtre Paul demandera à Tite de faire en sorte que les femmes apprennent «à être retenues, chastes, occupées aux soins domestiques ... » (Tite 2: 5). D'ailleurs, le profil d'une femme modèle chez les juifs montre la femme occupée à travailler tous les jours de sa vie, se levant lorsqu'il fait encore nuit, travaillant au champ et de ses bras, investissant dans la maison et dans les œuvres de bienfaisance, alors que son mari s'occupe des affaires étatiques, communales et spirituelles (Proverbes 31: 10-31). La femme doit simplement recevoir les instructions, sans jamais chercher à enseigner l'homme ni à avoir l'autorité sur lui (1 Timothée 2: 11-12).

Cette position biblique a fortement influencé l'histoire des sociétés. C'est ainsi que dans les contes et mythes de nombreuses sociétés, on retrouve les traces de ces pratiques. Et l'on est partout convaincu que c'est normal que l'homme domine sur la femme. Ce sont les mêmes idées que l'on retrouve dans l'Antiquité Occidentale (Grèce, Rome), au Moyen Age (Chine, Japon) et dans les sociétés étatiques de l'Amérique précolombienne (Incas, Aztèques) ou dans les sociétés à castes de l'Inde. Dans toutes ces sociétés, la vie sociale est dominée par les hommes (GODELIER, 1978).

Toutes ces caractéristiques, tous ces dangers et implications des travaux de la femme font ressortir les différences qui existent entre l'homme et la femme (DENIEL, 1985; MATHIEU, 1985; DOWLING, 1990; NGO NJENG, 1994). Et «*Malgré l'intervention des féministes qui tentent de défendre l'égalité des sexes à tous les niveaux, la femme continue à être perçue comme un être inférieur à l'homme...*» (NGO NJENG, 1994: 14-15). Ceci se vérifie aussi bien dans les sociétés africaines que dans les régions Occidentales. Malgré l'évolution remarquable dans le monde en ce qui concerne la situation de la femme, il s'est développé en Afrique, une tendance à la résistance qui a amené les théoriciens à isoler dans l'analyse ce qu'on a appelé la conception africaine.

1.1.3. Conception africaine

En Afrique, comme dans la conception classique, la femme était considérée - et continue à l'être dans certaines régions - comme un être inférieur. Elle est donc reléguée à un plan secondaire. C'est cette considération qui a orienté les anthropologues, sociologues,

psychologues et tous les acteurs sociaux dans leurs investigations sur la marginalisation de la femme. C'est encore elle qui oriente la conception africaine sur l'emploi des femmes.

La femme africaine doit travailler à l'intérieur, c'est-à-dire à domicile. Elle doit faire exclusivement les travaux ménagers comme c'est le cas dans la conception traditionnelle, classique. Les femmes doivent s'occuper du ménage, des enfants, du foyer tandis que les hommes s'occupent des travaux champêtres (GODELIER, 1978). Ceci se trouve résumé dans les propos d'une femme émancipée du début du XX^e siècle. En même temps qu'elle montre combien c'est étonnant à son époque d'avoir un métier, elle affirme: *«Je suis enseignante et ce n'est pas toujours facile de concilier les obligations professionnelles, celles du ménage et l'éducation des enfants ... Nos maris ... sont encore ancrés dans l'éducation traditionnelle villageoise, selon laquelle la fille est initiée aux travaux ménagers»* (DENIEL, 1985: 104-105). De plus, les travaux champêtres exécutés par les hommes sont le plus souvent les travaux difficiles car les femmes s'occupent en grande partie des travaux champêtres. Cette conception est généralisée en Afrique.

Et les anthropologues et sociologues qui ont fait des recherches sur les sociétés africaines - spécifiquement - montrent que ce sont ces sociétés elles-mêmes qui génèrent ces phénomènes d'infériorité de la femme et de supériorité de l'homme. Car ces étiquettes d'infériorité et supériorité sont collées aux individus dès le bas âge en ce sens qu'on les leur inculque dans l'éducation quotidienne. On considère les filles comme le *«sexe faible»* et les garçons comme le *«sexe fort»*. C'est ce qui entraîne la dualité infériorité/supériorité, subordination/domination (NGO MANDENG, 1993: 4-6).

La connotation particulière qui est explicite en Afrique et qui la démarque de la conception classique c'est la maternité. La femme en Afrique est une machine à reproduire les enfants. C'est un devoir qu'elle doit accomplir. Et elle n'est acceptée dans la société que parce qu'elle est mère et celle qui accueille la vie (AVOMO, 1996: 4). Dans ce sens, si une femme est stérile ou n'enfante pas beaucoup, elle est moins considérée que celle qui a beaucoup d'enfants (nous y reviendrons). Cette acception met l'accent sur le sexe, la fonction sexuelle de la femme et la reproduction de l'espèce humaine. Ici, il ne s'agit pas de procréer seulement, il faut reproduire un grand nombre d'enfants et surtout, c'est une honte que d'être stérile (TSALA, 1989: 112-113). Les conséquences et les implications constatées dans une société

Hausa de l'Ader en Afrique de l'Ouest étudiée par Raymond DENIEL sont très caractéristiques (DENIEL, 1985: 10-16). Nous pouvons les résumer dans les phrases qui suivent:

- Les femmes n'ont que leur sexe pour vivre;
- La polygamie est encouragée et favorisée;
- Les accouchements sont très rapprochés;
- Les interdits sexuels sont absents après l'accouchement;
- Les femmes qui accouchent les garçons sont plus considérées;
- Les filles (en bas âge) sont contraintes à avoir les relations sexuelles avec leurs prétendants ou leurs futurs conjoints;
- Les rapports sexuels pré-nuptiaux sont encouragés pour satisfaire les hommes;
- La soumission aux hommes est stricte et absolue en ce qui concerne leurs désirs sexuels;
- Seuls les hommes sont actifs dans l'acte sexuel;
- Les femmes sont totalement dépendantes de leur mari;
- Les mâles contrôlent les femmes par les maris, les pères, les frères, les oncles, les adultes-garçons et *«ce n'est qu'en donnant des enfants (fils) qu'elle (la femme) peut s'assurer du respect»* dans la société (DENIEL, 1985: 190-199).

Dans la société traditionnelle africaine, les femmes n'ont généralement pas le droit à la parole, elles ont l'obligation de se soumettre à leurs aînés mais surtout aux maris, et aux garçons (TSALA, 1988: 61; DENIEL, 1985: 190). Lorsque le mari parle ou tout membre de la famille de sexe masculin, elles doivent se taire ou exécuter. Ceci se vérifie dans la quasi-totalité des sociétés africaines comme le signale KASSEA (1987).

En ce qui concerne les relations conjugales, les femmes sont défavorisées. Car c'est à l'homme de tout imposer. C'est à lui de faire les avances sexuelles et c'est le seul qui doit être actif pendant l'acte sexuel. Il est aussi le seul à avoir des désirs pendant l'acte sexuel, à choisir et imposer le nombre d'enfants et la périodicité des accouchements, le seul à décider de l'avenir de l'enfant. Et la femme, de son côté, est tenue de faire intégralement comme l'époux décide; quelle que soit sa position et quel que soit ce qu'elle désire. Et parfois, cette conception est accentuée et passe pour normale aux yeux de la société (DENIEL, 1985; MATHIEU, 1985).

En outre, dans cette conception africaine, l'on pense que la femme est faite et destinée au mariage et à l'accouchement. C'est ce qui ferait son épanouissement, c'est ce qui ferait d'elle une femme à part entière. C'est ce qu'il faut comprendre dans ces propos de TSALA lorsqu'il dit: «... dans tous les cas, la femme est destinée à se marier pour faire des enfants. Toute l'éducation de la jeune fille tend vers ce double objectif... Et les rapports hommes/femmes sont marqués par cette double perspective qui détermine la place de la femme dans la société traditionnelle africaine» (TSALA, 1989: 112). En réalité, on reconnaît que c'est la femme qui accueille la vie humaine. C'est à cette condition qu'elle est prise en considération (TSALA, 1992: 295 - 296), voire intégrée dans la société. De plus, «son intégration demeure tributaire de sa capacité de reproduction. D'où la dévalorisation dont sont victimes les femmes stériles. L'importance sociale d'une femme se mesure au nombre d'enfants - surtout mâles - qu'elle a eus» (TSALA, 1989: 113). Ainsi, la femme-mère joue un rôle vital pour la survie et le fonctionnement de la société (AVOMO, 1996: 6). C'est pourquoi les femmes qui enfantent sont plus considérées que les femmes stériles. Dans le même sens, TSALA affirme que «La maternité apparaît comme le stade ultime qui permet à la femme de se prévaloir de quelque utilité au sein de la société» (TSALA, 1988: 147).

Si dans un sens, l'importance des femmes se mesure par la maternité, dans un autre, elles sont privées de la parole. Ceci s'explique par le fait que, «très tôt, les enfants sont éduqués au respect et à l'obéissance des anciens. La fille apprend plus particulièrement à respecter, à obéir et à se soumettre aux hommes d'une manière générale» (TSALA, 1989: 114). Elles sont ainsi subordonnées et il serait impossible que l'on pense qu'elles aient le droit au travail de l'extérieur, le droit d'avoir un emploi, un salaire surtout en ce qui concerne les emplois qui donnent du poids à la femme, une importance particulière et même un pouvoir décisionnel. C'est ainsi qu'à cette époque la considération traditionnelle et infériorisante de la femme est normale. La femme ne peut avoir un poste qui implique un pouvoir décisionnel; ce serait prendre le dessus sur les hommes ou avoir de l'autorité sur eux.

En somme, les travaux ménagers, l'éducation des enfants et la maternité sont les travaux réservés aux femmes selon la tradition africaine. S'il en est ainsi en Afrique, qu'en est-il de l'Occident et de la pensée contemporaine?

1.2. CONCEPTIONS OCCIDENTALE ET CONTEMPORAINE

La pensée et les perceptions des peuples d'Amérique du Nord et d'Europe a beaucoup évolué par rapport à la pensée classique au point qu'on la singularise dans l'analyse. C'est ainsi qu'on la qualifie de conception occidentale et moderne. A la base de cette évolution mentale, il y avait la révolution industrielle. Cependant, ce courant de pensée qui a pris de l'essor en Occident s'est étendu dans l'espace et dans les temps modernes grâce à la révolution technologique et au développement des communications.

1. 2.1. Conception occidentale

La conception occidentale de l'emploi des femmes est différente de celle de l'Afrique et de la conception classique. Ici les femmes ne sont pas acceptées comme sujet mais comme objet. Le travail de la femme est accepté. On est pour la domination masculine, même si on n'est pas pour l'interdiction du travail rémunéré des femmes. Il est aussi accepté que cette domination soit combattue même si elle est mal connue par certains et ignorée par d'autres (GODELIER, 1978). L'évolution des sciences, des techniques et des technologies en Occident donne l'illusion d'une égalité entre l'homme et la femme. Car a priori, on estime que la différence en matière d'emploi entre hommes et femmes est négligeable dans les sociétés Occidentales. Dans une étude menée par le BIT dans son magazine (N° 8), Travail, les analyses arrivent à des conclusions et des positions contraires (O.I.T., 1994).

En effet, les anthropologues nous dressent des tableaux d'inégalité en matière de profession entre hommes et femmes aussi bien en Afrique qu'en Occident. Nicole-Claude MATHIEU, dans son introduction l'a résumé en quelques mots lorsqu'il présente le foyer conjugal comme étant un lieu d'exploitation *«des femmes Occidentales, et donc de leur négation en tant que sujets, êtres humains/sujets»* (MATHIEU, 1985: 6).

La question qui se pose est de savoir si en Occident les femmes restaient exclusivement au foyer. N'avaient-elles aucune fonction dans la société. En réalité, cette perception de l'homme-sujet et de la femme-objet peint la société Occidentale dans toutes ses dimensions. C'est pour cela que l'on note très tôt les méfaits du capitalisme. En effet, on pense que l'inégalité entre les sexes émane du capitalisme. Il n'en est rien. En effet, ce courant

économique a seulement mis en exergue les réalités des inégalités sociales (MATHIEU, 1985: 24, 31, 40).

La fonction reproductive de la femme, l'a obligée à rester plus au foyer que l'homme (MATHIEU, 1985: 35). L'accent était simplement mis sur la différence des sexes. Les conséquences sur l'emploi ne se sont faites ressentir qu'à travers les contradictions mises à nu par le capitalisme. La domination masculine et la subordination féminine jadis masquées et révélées par la division des classes se manifestent de plusieurs manières.

Sur le plan économique, les femmes n'accèdent pas aux mêmes emplois que les hommes (MATHIEU, 1985: 25; NGO NJENG, 1994: 8-9, 14-15). De même, elles évoluent très lentement, deviennent rarement chefs d'entreprises. Elles accèdent difficilement aux hauts postes de responsabilité (PLEWES et STUART, 1992: 8; NGO NJENG, 1994: 21). La remarque de NGO NJENG est significative et révélatrice à ce sujet lorsqu'elle dit qu'à cette époque « ... [il] n'existe que très peu d'entreprises dirigées par les femmes... » (NGO NJENG, 1994: 21). En fait, on a juste besoin d'un constat pour se rendre compte de cette réalité qui une fois de plus, est vécue et acceptée par la société sans qu'on s'en émeuve. La réalité c'est que *« dans notre société, - européenne - les femmes n'accèdent pas aux mêmes professions que les hommes ou ne vont jamais aussi loin que les hommes dans la même profession »* (GODELIER, 1978: 25). Cette assertion concerne l'aspect économique et surtout professionnel.

Sur le plan politique, en prenant la France comme exemple, les femmes représentent moins de 10 % à l'Assemblée Nationale, parallèlement, elles sont très faiblement représentées dans les partis politiques. Paradoxalement, elles représentent plus de la moitié de la population totale. Ce qui montre leur faible représentativité dans les affaires politiques et dans les instances qui prennent les décisions concernant les problèmes sociaux et nationaux en général.

Sur le plan agricole, les femmes de 35 à 65 ans environ s'adonnent aux travaux champêtres au même titre que les hommes. En outre, elles pratiquent l'élevage, travaillent à la pulvérisation, s'attellent à l'émondage des fruits dans la vergerie, et s'appliquent à la cueillette. Ce sont elles qui aident à faire tomber la neige des arbres lorsque le mari est malade ou empêché. Pour tout dire, elles s'occupent des champs au même titre que les hommes en même

temps qu'elles font les travaux connexes. Mais elles s'occupent toutes seules des animaux, de la gestion domestique, du foyer, des enfants. C'est ce que relate si bien Marie-Elisabeth HANDMAN dans sa contribution à l'ouvrage collectif La condition féminine intitulée «*En Thessalie, ou comment le pouvoir échappe aux femmes*», se référant à une petite ville d'Europe. En effet, le problème majeur et central de **la question du travail féminin est capital en ce sens que les femmes se sentent diminuées, inférieures et ce faisant, incapables de s'autonomiser, de sortir de ce cercle vicieux qui les enferme dans une façon de faire, dans une dépendance infantile.**

Cependant, des ouvertures pour la considération de la femme voient le jour à travers l'influence de la Bible qui prône l'égalité entre tous. C'est dans ce sens que l'apôtre Paul déclare dans son épître aux Galates: «*Il n'y a plus ni Juif ni Grec, il n'y a plus ni esclave ni libre, il n'y a plus ni homme ni femme; car tous vous êtes un en Jésus-Christ*» (Galates 3: 28). La société est parfois influencée par des principes de justice sociale et d'égalité qui stimulent la réflexion et provoquent des bouleversements dans la pensée et la perception de façon tacite. Ces principes demandent de reconsidérer la situation des femmes.

L'on peut valablement se poser la question de savoir ce qu'il en est des données actuelles. En d'autres termes si les contextes ont été défavorables pour le travail des femmes jusqu'à la première moitié du XX^e siècle, qu'en est-il de la seconde moitié de ce siècle?

1.2.2. Conception contemporaine

La conception contemporaine du travail de la femme est capitale pour le développement mondial à l'aube du XXI^e siècle. Il s'agit ici de montrer quelle est la conception de l'emploi féminin durant ces dernières décennies. La considération de la profession des femmes a-t-elle changé ? Est-elle la même dans toutes les sociétés? Pour répondre à ces questions nous nous baserons sur les travaux anthropologiques, les statistiques de l'OIT et d'autres travaux y relatifs. Les occidentaux sont les plus avancés dans cette question du travail des femmes. Les luttes pour cette cause remontent aux origines du féminisme. Nous ne négligeons cependant pas les anciennes sociétés africaines, occidentales, Antiques émancipées depuis lors. Sociétés matrilineaires, matriarcales qui prouvent que la femme a - dans certains lieux et dans une certaine mesure - eu droit au pouvoir (MARICEAU, 1980) et ce faisant aux emplois valorisants.

Le féminisme naît au XIX^e siècle en 1830. Néologisme inventé par Charles FOURRIER, le féminisme entre dans le langage courant en 1892 (cité par NGO NJENG, 1994). Il suscite beaucoup de réflexions, notamment le droit de la femme, la violence faite aux femmes, le droit du travail, l'égalité des sexes, la discrimination vis-à-vis de la femme, l'infériorisation féminine, la domination masculine et autres.

Malgré toutes cette terminologie, on constate la discrimination de sexes dans divers domaines notamment celui du travail. La communauté internationale à travers la Famille des Nations Unies a signé des conventions et obtenu des déclarations pour l'égalité entre l'homme et la femme sur le plan général et sur l'aspect spécifique du travail. Nous allons recouper ici ces éléments pour énoncer ces faits. En effet, selon la Déclaration Universelle des droits de l'Homme du 10 Décembre 1948 (Articles 21 et 23) et la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination faites à l'égard des femmes signée en 1979, hommes et femmes devraient avoir:

- Les mêmes droits à des conditions de travail équitables et satisfaisantes ;
- A lutter pour l'élimination des discriminations dans toutes les professions et toutes les parties du monde ;
- Le droit au travail, au libre choix de son travail ;
- Droit à accéder dans des conditions d'égalité, aux fonctions publiques de leur pays ;
- A situation égale, droits sociaux égaux (MBROCAR, 1988: 18).

La France a connu, ces dernières années, l'entrée en force des femmes dans la vie professionnelle. C'est ainsi que le chiffre de la population active féminine s'est accru. C'était alors la couche la plus touchée par le chômage. Les femmes étaient fortement affectées par le chômage. C'est une réalité qu'il faut gérer en douceur. Elle pose un problème jadis camouflé. Car l'on ne voulait pas accepter ni croire que la situation des femmes sans emploi était une question à prendre au sérieux. Le fait de parler, d'écrire sur la condition féminine et sur la situation de la femme en général a ouvert les yeux des chercheurs en sciences sociales en particulier et de toute la société par la suite. Ainsi, à travers les mass media et l'éducation, les données ont commencé à changer. Les parents ont procédé à une scolarisation sans discrimination de leurs enfants. Dans ce sens, MM. GUILBERT et COLIN affirment que «*La*

progression massive du travail professionnel féminin, en même temps qu'il traduit un changement certain dans les comportements et les mœurs des femmes et de leur entourage, constitue à son tour un élément dynamique de l'évolution des mentalités» (GUILBERT et COLIN, 1978: 85-86). On ne saurait négliger cette évolution bien que les charges domestiques pèsent encore presque en totalité, sur les femmes.

Par ailleurs, les femmes n'occupent pas toujours les mêmes emplois que les hommes. De même, certains métiers semblent réservés aux premières (GUILBERT et COLIN, 1978: 92-94). Dans le même sillage, on constate que les conditions du travail des femmes sont très mauvaises et tendent à se dégrader. Les discriminations dans la formation professionnelle bien qu'existantes, ont diminué considérablement. Le plus étonnant est constitué par les inégalités inavouées mais persistantes dans les salaires. *«Car force est de constater que malgré les pétitions de principe, malgré les dénégations des employeurs, malgré l'intervention de la législation insuffisamment assortie de moyens de contrôler et pénalisation, ces différences subsistent»* (GUILBERT et COLIN, 1978: 98). M. COLIN, dans son article tiré du même ouvrage, développe cette idée de discrimination salariale dans *«Lutte de classe et émergence de la personnalité»*. Aussi cet aspect salaire montre une fois de plus la situation sociale d'infériorité et de sujétion relative des femmes par rapport aux hommes. Notons que les femmes cumulent le travail salarié avec les travaux domestiques et ménagers. Et le cas de la France n'est que l'image des sociétés Occidentales.

En ce qui concerne l'Afrique et les pays les moins avancés (PMA), l'état sur la question est plus désastreux que dans les pays occidentaux et industrialisés (CNUCED, 1990). En fait, les PMA sont ceux qui sont les plus réticents pour signer, ratifier les conventions, traités et pactes concernant l'égalité dans la profession entre hommes et femmes. Ceci est dû au fait que la conception traditionnelle a beaucoup influencé et marqué - et continue de le faire - les mentalités masculines. Bien pis, les femmes semblent consentir implicitement.

L'Afrique et les PMA en général ont été aussi marqués par le mouvement féministe. Cependant, la femme travailleuse des pays sous-développés est plus défavorisée. Considérant quelques statistiques concernant la population active dans deux continents où prédominent le sous-développement, les études menées par la Banque Mondiale et l'OIT présentées dans L'OIT et le monde du travail révèlent les pourcentages qui varient entre 35 %

et 27 % (en Afrique et en Asie) de la population active féminine. Ces pourcentages contrastent avec ceux des années 1910. Et l'on trouve en cela montre une nette progression du travail féminin (BIT, 1984). S'inspirant des travaux du BIT, nous avons dressé un tableau de la population féminine active dans le monde et dans les zones des PMA (voir figure ci-après).

FIGURE N° 1: POURCENTAGE DES FEMMES ET DES HOMMES DANS LE MONDE EN 1985

POPULATION	SEXES	MONDE	AFRIQUE	ASIE	AMERIQUE LATINE	CARAIBES
Population totale	Hommes	50 %	50 %	51 %	50 %	50 %
	Femmes	50 %	50 %	49 %	50 %	50 %
Population active	hommes	63 %	65 %	64 %	73 %	67 %
	Femmes	37 %	35 %	36 %	27 %	33 %

Sources: World demographic estimates and projections, 1950-2025, Nations Unies; Rapport de la FAO, les femmes dans le développement agricole: Plan d'action de la FAO, (1991: 5). **N.B.:** Ces données ne comprennent pas le travail à temps partiel, saisonnier ou consacré aux cultures destinées à la consommation familiale.

Les femmes africaines, interrogées au sujet de leurs conditions de travail estiment qu'elles doivent absolument travailler pour se libérer de la domination masculine, pour améliorer leur condition de vie, pour défendre leurs droits en général et leur droit au travail en particulier. En plus, elles pensent que le travail est un moyen de s'affirmer et de s'affranchir du joug de la tradition ancestrale qui pèse encore sur elles. C'est aussi une source de consolation pour celles qui sont victimes des abus après le divorce. Ces éléments se résument dans la pensée d'une femme africaine, d'une longue expérience professionnelle et âgée de 75 ans en 1985 au moment de l'interview (DENIEL, 1985: 15): «*Certes, le travail permet parfois de compenser l'échec d'une union, il assure une certaine indépendance économique mais il donne surtout à la femme la possibilité de s'épanouir, de jouer un rôle publiquement reconnu, d'être utile à la société*» (DENIEL, 1985: 16). Cette pensée est fondamentale et commune à plusieurs femmes africaines selon les investigations des chercheurs en sciences sociales (psychologues, sociologues, ethnologues et anthropologues) sur l'Afrique. Comment se comportent les femmes? Quelle catégorisation peut-on faire de leur attitude, de leur psychisme, de leur personnalité avant et après ce que les anthropologues appellent (la domination

masculine ou le règne masculin) la dyade domination masculine et sujétion féminine? Tout au long de nos recherches concernant ce sujet, nous avons dressé un tableau synoptique à ce sujet (voir figure ci-après).

FIGURE N° 2: CONSEQUENCES PSYCHOLOGIQUES DU TRAVAIL SUR LES FEMMES EMPLOYEE ET NON EMPLOYEE

CONSEQUENCES PSYCHOLOGIQUES SUR LA FEMME SANS EMPLOI	CONSEQUENCES PSYCHOAFFECTIVES DU TRAVAIL SUR LA FEMME EMPLOYEE
<ul style="list-style-type: none"> - Stress; - Esclavage, en proie à la domination de l'homme; - Infériorisation due au complexe d'infériorité; - Inhibition; - Frustration; - Désaffection; - Découragement; - Sous-estimation; - Traitée en mineure; - Méprisée/déconsidérée; - Dépendance totale; - Envahissement de la conscience par les hommes; - Dénégation/aliénation; - Domination agissante dans l'esprit. 	<ul style="list-style-type: none"> - Epanouissement; - Accomplissement total; - Libération du complexe féminin; - Libération du complexe d'infériorité; - Libération de l'androcentrisme (masculin); - Décomplexation; - Indépendance vis-à-vis du mari; - Autonomie par rapport au mari; - Affirmation de soi.

En somme, l'acception actuelle du travail des femmes dénote une révolution certaine par rapport à la conception classique. Et même en Afrique, il existe à la fois des mutations profondes de la psychopathologie collective et individuelle en référence au statut des femmes et de leur participation aux prises de décisions et au pouvoir. Or l'emploi et le chômage qui influencent directement le développement économique de chaque région ont toujours des répercussions sur l'individu. Afin d'approfondir la réflexion, la psychologie du développement - et par ricochet, la psychologie économique - ont choisi d'étudier en priorité ces répercussions.

2. CONCEPTIONS INTEGRATIONNELLES DU TRAVAIL DE LA FEMME

L'intégration de la femme dans la société en général et dans le développement en particulier s'est faite progressivement. Et l'évolution de ce processus trouverait son origine dans les sciences sociales telles que la psychologie qui étudie le comportement des individus; et plus précisément la psychologie économique et la psychologie de développement.

2.1. Apport de la psychologie économique et de la psychologie du développement et intégration de la personnalité de chaque individu dans le processus du développement

La psychologie économique et la psychologie du développement sont deux disciplines qui sont axées sur le rapport entre les individus et les entreprises ou la rentabilité des entreprises (prenant en considération la personnalité individuelle) ainsi que l'influence tant de la psychologie économique que de la psychologie du développement.

2.1.1. Apport de la psychologie économique

Intégrer l'individu et sa personnalité dans la production, tel est le but principal de la psychologie économique. C'est l'économiste Pierre Louis REYNAUD qui est l'auteur de cette science qu'il expose dans La psychologie économique. Cette science synthèse est une *«science économique complète ou l'homme [est] présent avec ses capacités et son dynamisme»* (REYNAUD, 1975). Elle traite des questions de comportement et de personnalité, des ressources humaines. Cette prise en considération de toutes les capacités humaines et du dynamisme individuel entre en droite ligne dans la politique des Nations Unies à travers l'OIT. C'est ce que cette Organisation internationale (L'O.I.T.) appelle les normes internationales du travail dans sa brochure Normes de l'OIT dans la pratique (O.I.T., 1990).

L'apport de cette discipline est indéniable dans l'approche actuelle des sciences sociales. En effet, elle a pour objectif principal l'intégration de la personnalité dans l'entreprise. Le constat des tenants de la psychologie économique est empirique. Ils observent les comportements et concluent que le degré d'implication de l'individu joue sur son rendement.

C'est pourquoi, dans une entreprise, les employés travaillent moins que les entrepreneurs eux-mêmes. Car, l'entrepreneur ou le responsable de l'entreprise sait que l'avenir de la société est entre ses mains et qu'il en tire profit. En d'autres termes, le dynamisme d'un individu est plus élevé lorsqu'il s'agit de son entreprise ou si cet individu est parmi les propriétaires, promoteurs ou entrepreneurs. C'est ce qui justifierait selon eux la réussite des petites entreprises, des micro-réalisations, des petites et moyennes entreprises (P.M.E.), des petites et moyennes industries (P.M.I.), bref des entreprises de petites tailles dans lesquelles le promoteur est lui-même un acteur/employé.

2.1.2 Apport de la psychologie du développement

La psychologie du développement est une discipline très récente dans les sciences sociales. Elle traite de la considération des aspects psychologiques et leurs influences sur le développement de l'individu et de la région. En d'autres termes, si dans une région les individus ont la mentalité du développement, cette région a plus de chance de se développer. En plus quand un individu est libre il est plus facile pour lui de travailler car le développement est fonction de l'attitude des individus. Autant les stades de développement sont importants pour le développement psychomoteur et psychoaffectif de l'enfant, autant l'évolution de la mentalité est indispensable pour le changement au sein d'une nation.

Les tenants du développement mondial à travers le programme des Nations Unies pour le développement (PNUD) ont axé leur nouvelle politique du développement sur cette base: Prendre en compte l'acteur par lequel transite le développement.

En outre, le développement devrait être aussi considéré comme un processus dynamique et cumulatif de libération et de transformation de structures mentales, culturelles, économique, sociales et politiques de tout un peuple, selon des valeurs et à un rythme qui lui sont propres. En d'autres termes, le secret du développement est aussi la transformation des structures mentales. Le développement est d'ailleurs fonction d'une certaine mentalité. Si la mentalité change, la situation économique, sociale, culturelle et politique changera. En clair, la libération des structures mentales a une incidence sur le développement économique général.

Les acteurs et agents de développement ont fondé leur politique sur cette thèse pour *«la lutte contre le sous-développement»* dans les PMA. Cette politique de développement

axée sur la création des P.M.E., P.M.I. et micro-entreprises s'est répandue dans tous les pays à revenu intermédiaire. L'on assiste depuis plus d'une décennie à l'explosion de ces entreprises de petite taille comme une base stable pour le développement. La communauté internationale étant largement impliquée dans cette politique de développement, et considérant les mesures visant à éliminer les discriminations entre hommes et femmes (BUVINIC et BERGER, 1990) et surtout la réinsertion des femmes dans la société, prend en compte la place de la femme dans le monde du travail. Cet aspect débouche inéluctablement sur l'utilité des femmes dans le développement. C'est ce que l'Organisation des Nations Unies pour l'Alimentation et l'Agriculture (F.A.O.) a récupéré pour parler d'«*intégration des femmes dans le développement*». Il s'est également développé toute une politique de revalorisation de la femme au point qu'on a parlé des mouvements «*femmes et développement*».

2.2. Influence des théories développementalistes et reconsidération de la femme

Les différentes réflexions sur les discriminations faites à l'égard des femmes ont contribué à la recherche des voies et moyens pour sortir de cette ségrégation. Dans cette optique, les enjeux de la coopération internationale visaient à mettre les hommes et les femmes sur un même pied d'égalité dans tous les secteurs du développement. C'est la F.A.O. qui, pour la première fois, élabore l'expression «*intégration des femmes dans le développement*» dont il faut préciser le contenu.

2.2.1. Intégration des femmes dans le développement (IFD)

Comme évoqué plus haut, l'intégration des femmes dans le développement est une création de la F.A.O. Ceci se retrouve dans le Rapport de la FAO: Les femmes dans le développement agricole, Plan d'Action de la F.A.O. Après la décennie des femmes (1976-1985) précédée par l'année internationale de la femme, les gouvernements ont fortement réfléchi sur le rôle capital des femmes dans le processus global du développement. C'est à ce sujet que les Nations Unies «*ont appelé l'attention du monde sur le rôle capital des femmes dans le développement et donné aux organisations internationales et à de nombreux gouvernements [les moyens de] l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes*» (F.A.O., 1994: 6). Cet appel lancé à l'humanité n'est pas resté sans effet. Gouvernements et organisations internationales se sont mis à l'œuvre. La F.A.O. a reçu mandat de l'Assemblée

Générale des Nations Unies pour axer son action dans l'encouragement des gouvernements et des organisations internationales.

La F.A.O. est elle-même une organisation internationale. Seulement, sa cible et ses objectifs l'impliquent au plus haut point au cœur du développement à travers l'intégration des femmes. En fait, on a constaté que la contribution actuelle des femmes à la production agricole est d'une importance indéniable. De surcroît, le développement de nombreux pays (PMA) est basé sur la production agricole. En outre, bien que ce domaine dans lequel sont impliquées - pour la plupart - les femmes soit sous-évalué, il est un facteur déterminant pour le développement de chaque pays; car ces *«petites activités économiques d'appoint ... jouent un rôle vital pour la survie des citadins»* (LAMBERT, 1983: 39; MUTEMBA, 1985). Ne faudrait-il pas donner aux femmes la chance de participer au même titre que les hommes à tous les secteurs du développement? Ne sont-elles pas les plus nombreuses dans les activités agricoles? Pourquoi sont-elles, dans une large mesure, exclues du processus de prise de décisions en ce qui concerne les secteurs dans lesquels elles sont le plus impliquées? Seule la F.A.O. était bien placée pour soulever et résoudre cette question. C'est pourquoi il lui a été donné mandat de définir le plan d'action pour l'intégration des femmes dans le développement. Ce qui a été fait en 1988.

En effet, les femmes sont la force vitale dans le développement. Elles ne devraient plus être considérées comme des essuie-pieds (DENIEL, 1985: 14). Car, elles travaillent effectivement; mais leurs travaux ne sont pas toujours considérés comme étant économiquement rentables. Or, l'OIT définit la population économiquement active et rentable comme étant composée de toutes les personnes, quel que soit leur sexe, fournissant un travail qui vise à la production des biens et services économiques (O.I.T., 1990).

En outre, intégrer les femmes dans le développement c'est :

- leur donner de trouver des emplois (GUILBERT et COLIN, 1978: 85-90);
- leur donner de travailler à leur socialisation, leur éducation et leur formation;
- leur donner les moyens de quitter du travail gratuit qui les abrutit et les infériorise sur le plan social (MOYNOT, 1978: 147-148) au travail rémunérateur;
- leur donner d'avoir part au processus de prise de décisions dans leur pays;

- travailler pour l'élimination de toutes les formes de discrimination faite à l'égard des femmes;
- leur donner des chances égales de travailler pour le développement de leur pays;
- leur donner l'accès au crédit;
- promouvoir leur rôle en tant que productrices;
- améliorer le climat juridique et les mentalités des populations afin de permettre aux femmes d'être les agents et les bénéficiaires du développement.

Cette politique d'intégration des femmes dans le développement était l'aboutissement des stratégies prospectives d'action de Nairobi pour la promotion de la femme (SPAN) en 1985. Dix années plus tard, en Septembre 1995 est organisée sous l'égide de l'ONU, la IV^e Conférence mondiale sur les femmes à Beijing en Chine du 4 au 15 Septembre 1995. Au cours de cette conférence, on évalua l'impact des stratégies prospectives d'action de Nairobi pour la promotion de la femme. De cette évaluation, il ressort la mise sur pied du projet de plate forme d'action pour les femmes qui met en exergue les pesanteurs dans l'implémentation du projet d'intégration des femmes au développement.

En effet, les participants à la IV^e Conférence mondiale sur la femme ont constaté qu'il y a des «*problèmes préoccupants*» qui entravent la promotion de la femme dans le monde. Ces problèmes sont les suivants:

1. Pauvreté: La pauvreté a augmenté: Les femmes portent une part disproportionnelle de ce fardeau. Pour cela, il faut permettre aux femmes de surmonter la pauvreté.

2. Education et santé: Les femmes sont sous-éduquées. Assurer aux femmes une éducation de qualité et de meilleurs soins de santé. Car elles sont sous-éduquées, maltraitées, et accèdent difficilement aux soins de santé primaires.

3. Violence: Eliminer la violence contre les femmes. Les femmes sont victimes de diverses sortes de violence.

4. Conflits armés et autres types de conflits: Protéger les femmes des conflits et autres types de conflits. Les femmes sont en proie aux conflits et à leurs conséquences.

5. Inégalité économique: Promouvoir l'autonomie économique des femmes. Les femmes sont sous-payées et sous-estimées.

6. Inégalité dans le partage du pouvoir et de la prise de décisions. Les femmes accèdent difficilement aux structures du pouvoir: Favoriser la participation des femmes à la prise de décisions.

7. Insuffisance des mécanismes de promotion d'égalité. Tenir compte des spécificités sexuelles dans la planification et l'élaboration des politiques.

8. Droits fondamentaux: lorsque les droits fondamentaux existent ils sont bafoués et les femmes sont incapables d'en jouir.

9. Médias. La proportion des femmes travaillant dans les médias est faible ; par conséquent, elles ne peuvent pas redresser l'image déformée que la société leur a collé.

10. Environnement et développement: Les femmes sont particulièrement exclues du processus décisionnel concernant l'environnement et le développement. Paradoxalement, elles sont les principales actrices (ONU, 1991; ONU, 1995).

L'on peut énoncer ainsi la quintessence des obstacles pour la promotion des femmes. Prenant en considération ces difficultés, le Canada, pays féministe, a récupéré la politique d'intégration des femmes au développement (IFD). Après exploitation de cette politique, le Canada a constaté ses limites. Ce constat débouche sur l'élaboration d'un nouveau concept, le GED qui signifie Genre et développement.

2.2.2. Genre et développement (GED)

Le GED est une politique axée sur le genre pour un développement durable. Le but principal est *«d'intégrer tant les femmes que les hommes à leurs travaux et de veiller à ce que ces travaux profitent aux femmes comme aux hommes»* (PLEWES et STUART, 1992: 7). Le principe ici, c'est tenir compte des deux sexes (masculin et féminin) en même temps dans le processus de développement. Cette politique du développement liée au genre est née au Canada; et mise en œuvre dans les ONG canadiennes. Elle a influencé la politique *«femmes et développement»* des O.I. au point de changer leurs orientations générales.

Les enjeux de cette politique de développement basée sur le genre sont nombreux et stratégiques. Ces enjeux sont les suivants :

- Répondre aux besoins pratiques des femmes sur: l'alimentation, l'habitat, le revenu, la santé, l'eau, le combustible;
- Rehausser la situation des femmes dans la société;
- Apporter une solution à leurs problèmes spécifiques;
- Comblent leurs besoins;
- Les aider à obtenir, concrétiser et jouir de leurs droits (propriétés, vote, décisions, etc.);
- Les aider à se libérer de la violence;
- Participer au processus décisionnel dans la société;
- Les amener à avoir davantage confiance en elles mêmes;
- Leur donner d'acquiescer le droit à l'indépendance économique et psychologique;
- Travailler en vue de renforcer les groupes des femmes;
- Promouvoir des nouveaux rapports entre les hommes et les femmes sur les plans économique, politique et familial;
- Remettre en question les manières traditionnelles de définir le travail, le pouvoir, le progrès et le développement (PLEWES et STUART, 1992: 7).

D'une manière générale, la considération du genre dans le développement fait partie des données de la politique *«femmes et développement»*. Il est important de tenir compte spécifiquement des femmes ou des rapports femmes et hommes dans leurs activités. En effet, les recherches montrent que *«l'écart entre les hommes et les femmes continue de croître tandis que les avantages du développement continuent de privilégier, de manière disproportionnée, les hommes. Au pire, les femmes sont pénalisées par un fardeau de travail plus lourd, les responsabilités accrues et un accès diminué aux ressources»* (PLEWES et STUART, 1992: 7). Cette situation fragilise les femmes et met en exergue leur marginalisation. Plusieurs ONG, O.I. et Initiatives locales de développement (ILD) ont envisagé d'œuvrer afin de pallier cette situation.

Cependant, dans les faits, on constate qu'il y a encore beaucoup de travail à faire (PLEWES et STUART, 1992: 7). Et comment ne pas être sidéré qu'une chose aussi pleine de bon sens puisse prendre tellement de temps à se réaliser! Quelle est donc la porte de sortie?

En somme, la femme pendant longtemps est restée infériorisée. Grâce aux différentes évolutions et révolutions aussi bien scientifiques, technologiques et industrielles que mentales et sociales, on a vu la femme être reconsidérée tant dans sa personnalité que dans son travail. La figure suivante récapitule les différentes étapes importantes de cette évolution.

FIGURE N° 3: EVOLUTION DE LA CONCEPTION DE LA FEMME ET DE SON TRAVAIL

CONCEPTION ET/OU THEORIE	SITUATION DE LA FEMME PAR RAPPORT A L'HOMME	CONSIDERATION DE LA FEMME AU TRAVAIL
Traditionnelle et Africaine	- Infériorisation	- Exploitation
Occidentale	- Influence de l'industrialisation - Début du féminisme	- Marginalisation
Moderne	- Influence du féminisme et des mouvements de libertés	- Subordination - Subalternation
Intégration de la Femme	- Lutte pour l'intégration des femmes	- Intégration
Genre et Développement	- Lutte pour l'égalité des sexes	- Egalitarisation - Complémentarité

L'implication de la coopération internationale et particulièrement des OI et des ONG apporte des innovations que tous les pays pourront apprécier à leur juste valeur. Le Cameroun et la femme camerounaise sauront-ils profiter pour évoluer tant sur le plan des mesures nationales à élaborer concernant le travail de la femme, que sur les initiatives entrepreneuriales féminines à faire éclater?

CHAPITRE II - METHODOLOGIE

CODESRIA - BIBLIOTHEQUE

1. HYPOTHESES

Les hypothèses sont comme «une proposition de réponse à la question posée [qui] tend à formuler une relation entre les faits significatifs ... Elle aide à sélectionner les faits observés. Ceux-ci rassemblés, elle permet de les interpréter, de leur donner une signification qui, vérifiée, constituera un élément possible de théorie» (GRAWITZ, 1984: 408). Les hypothèses sont généralement constituées d'une hypothèse principale et des hypothèses secondaires qui sont encore appelées hypothèses de recherche.

1.1. HYPOTHESE PRINCIPALE

Selon les tenants de la conception intégrationnelle du travail de la femme (conception qui intègre la femme dans tous les secteurs de développement), les femmes doivent être intégrées dans tout le processus de développement (PLEWES et STUART, 1992) et surtout, elles doivent être mises au même pied d'égalité que les hommes au niveau du travail afin de les sortir de leur infériorité. Considérant un certain nombre de constats, notamment les apports de la coopération internationale dans l'intégration de la femme au développement, nous formulons l'hypothèse principale suivante: **La coopération internationale, à travers l'initiation à l'esprit d'entreprise, est une solution au complexe d'infériorité développé par la femme.**

1.2. HYPOTHESES SECONDAIRES

De cette hypothèse centrale, il ressort quatre hypothèses secondaires qui sont les suivantes:

1. Plus les femmes s'engagent dans la logique entrepreneuriale, plus elles sont épanouies.
2. Plus les femmes sont entrepreneurs, mieux elles s'autodéterminent.
3. Plus les femmes s'engagent dans des projets créés par elles-mêmes, plus elles contribuent à l'épanouissement général de leur famille.
4. Plus les femmes réussissent dans leurs entreprises, moins elles sont dépendantes de leur conjoint.

Ces différentes hypothèses sont les tentatives de solutions pour résoudre la question générale relative au complexe d'infériorité développé par la femme en général et par

la femme camerounaise en particulier. Un effort sera fait au cours de cette étude pour montrer que l'esprit entrepreneurial est une porte de sortie au complexe d'infériorité que développent les femmes camerounaises.

2. METHODOLOGIE

La méthode désigne le chemin par lequel on passe pour arriver à un certain but. C'est aussi un moyen, un procédé général utilisé pour recueillir les informations sur un objet de recherche. Le thème de cette recherche fait appel à plusieurs disciplines, notamment la psychologie, (psychologie sociale, psychologie économique, psychologie du développement), la sociologie, l'anthropologie, l'économie et le droit.

Pour vérifier les données théoriques énoncées dans le chapitre précédent, nous avons élaboré des propositions de réponse dont la principale est l'hypothèse centrale et les hypothèses secondaires (hypothèses de recherche).

Dans ce chapitre, il sera question de présenter le procédé par lequel nous avons mené la recherche, depuis la délimitation du champ d'action jusqu'à la méthode de collecte de données, en passant par la population de l'étude.

2.1. CHAMP D'ACTION

Cette recherche est basée sur les femmes en général. Celles-ci constituent jusqu'à une époque récente, une couche sociale défavorisée, marginalisée. Et l'on reconnaît que leur situation doit changer. Notons aussi que cette couche sociale fait l'objet de nombreux discours politiques, attire l'attention des acteurs sociaux et économiques, fait la « *une* » de plusieurs mass media.

Face à cette situation, les femmes ne se contentent pas de rester indifférentes, encore moins d'être de simples actrices. Au contraire, elles réclament leur émancipation et leur place dans la société à travers les moyens qui sont à leur portée notamment, les mouvements féministes.

En effet, si ce sont les femmes en général qui sont visées, une catégorie précise a été considérée: il s'agit des femmes entrepreneurs, des femmes possédant une activité génératrice de revenus.

L'entreprise peut être perçue comme une activité que l'on entreprend avec hardiesse, audace, sans hésiter (ROBERT METHODIQUE, 1987: 494-495). Dans ce sens, l'entrepreneur c'est celui qui donne la première impulsion à quelque chose. Il en est le promoteur (ROBERT METHODIQUE, 1987: 1141). La promotrice ou «*femme entrepreneur*» est une femme qui est à la base d'une activité rentable. Elle initie personnellement et met en marche une activité génératrice de revenus (NJOCK NJE, 1993 : 16-19; CIBLE, 1996: 4-6). Avec ces revenus, elle est en mesure d'encadrer la famille et de contribuer aux charges familiales, apportant ainsi une solution aux besoins matériels et financiers. Notre cible est donc la femme initiée à l'esprit entrepreneurial, celle qui est capable de gérer personnellement un projet viable et rentable.

2.2. POPULATION DE L'ETUDE

La population de l'étude se définit comme tout ensemble pouvant faire l'objet d'une recherche en sciences sociales. En tant qu'ensemble, il est généralement très grand, très vaste. Cette population peut être homogène ou hétérogène. Dans notre cas, il s'agit d'une population homogène car elle porte sur les femmes initiatrices d'une activité génératrice de revenus.

2.2.1. Présentation

La population de l'étude est l'ensemble des promotrices enregistrées au projet «*Micro-Projets Productifs en faveur des Femmes au Cameroun*» (MPPF-CAM). Cet organisme est l'un des projets de l'Organisation Canadienne pour la Solidarité et le Développement (OCSD) au Cameroun; une ONG canadienne qui soutient des projets de développement économique. Elle mobilise les fonds pour gérer, soutenir et financer ces projets de développement. C'est dans ce cadre qu'est né le MPPF-CAM.

Ces femmes sont de nationalité camerounaise ou vivant au Cameroun avec un statut de résident. C'est d'ailleurs le cas pour les réfugiées. Mais, ce sont précisément les femmes résidentes dans les provinces du Centre et du Littoral du Cameroun, sans considération tribale, religieuse ou autre.

L'on pourrait encore indiquer que l'enregistrement des promotrices permettait de vérifier si elles étaient effectivement promotrices; c'est-à-dire entrepreneurs, celles qui ont eu l'idée de créer l'activité, qui ont été à la base de l'activité. L'on vérifie donc la propriété, la rentabilité, la viabilité et la pérennité de leur entreprise.

2.2.2. Justification

L'entrepreneuriat féminin est un lieu où la femme se trouve avec toute sa personnalité. Rappelons-le, notre étude porte sur la libération de la femme camerounaise du complexe d'infériorité à travers l'esprit entrepreneurial qu'encourage la coopération internationale (coopération canadienne plus précisément). Le choix de cette population comme cible de notre recherche se justifie par la relative proximité avec les promotrices enregistrées au MPPF-CAM où nous avons travaillé pendant quelques années. Aussi, ce projet dispose d'une technique d'identification, de repérage et de sélection des promotrices qui permet de ne retenir que la véritable promotrice (Cf. Annexe II: Cheminement des demandes d'appui). Enfin, ces femmes ont effectivement reçu l'apport de la coopération canadienne. Dans cet organisme, l'encadrement des femmes est multiforme. On peut citer à titre d'illustration:

- les séances d'information;
- les séances de suivi en gestion d'entreprise (collectif et individuel);
- les séances de formation par thème tel que « *les femmes et le droit* », « *les femmes et les coopératives* », « *comment créer et gérer une coopérative d'épargne et de crédit* », etc.;
- l'initiation à la gestion des coopératives d'épargne et de crédit;
- l'initiation à la création des groupes communautaires de développement en zones urbaine et rurale;
- l'évaluation des micro-entreprises et des petites entreprises;
- l'initiation aux techniques d'épargne personnelle;
- le financement et l'autofinancement d'une entreprise à travers l'épargne générée par ladite entreprise.

2.2.3. Choix de l'échantillon

L'échantillonnage est l'ensemble des techniques utilisées pour choisir un échantillon donné. L'échantillon est un sous ensemble de la vaste population, une partie de la grande population. En effet, sur l'ensemble des éléments d'une population, on choisit un certain groupe défini de personnes ou d'objets pour constituer l'échantillon.

Dans le cas présent, il s'agit d'un groupe de promotrices parmi toutes celles qui ont été enregistrées au MPPF-CAM. Nous avons procédé à des choix aléatoires simples où tous les sujets ont la même chance d'être choisis.

La population totale est constituée de sept cents promotrices. Et la taille de notre échantillon est de cent individus. Ce chiffre représente le nombre de promotrices ayant rempli le questionnaire. Ces individus sont donc des personnes de sexe féminin. La figure ci-après montre les principales caractéristiques de notre échantillon.

FIGURE N° 4 - PRESENTATION DES PRINCIPALES CARACTERISTIQUES DES REpondantes

Nombre de personnes à charges	Monogamie	Polygamie	Célibataire	Divorcée	Veuve	Total
0	0	0	1	0	0	1
1	3	0	2	0	0	5
2	3	0	6	1	1	11
3	6	1	6	0	0	13
4	7	1	6	2	0	16
5	7	0	2	0	0	9
6	9	1	1	0	0	11
7	8	0	0	0	0	8
8	5	0	1	0	1	7
9	1	1	0	0	1	3
10	9	0	0	0	0	9
11	3	1	0	0	0	4
12	1	0	1	0	0	2
13	0	0	1	0	0	1
Total	62	5	27	3	3	100

Nous avons considéré cette taille à cause de certaines difficultés rencontrées pendant la passation du questionnaire aux individus de la cible définitive de l'étude.

2.3. COLLECTE DES DONNEES

La recherche documentaire, les observations sur le terrain, les enquêtes et le questionnaire sont les trois éléments qui constitueront cette partie.

2.3.1. Recherche documentaire

En bibliothéconomie, la recherche documentaire est un outil efficace pour toute étude, tout travail scientifique. Elle consiste à rechercher les documents, livres, brochures, ouvrages, articles et tracts susceptibles de traiter de l'objet de ladite étude (FRIORITI, 1994: 26-27).

Notre étude, vise à répondre à la question de l'infériorisation féminine. Pour ce faire, nous avons consulté les documents traitant de la considération de la femme selon les époques et selon les régions, de l'emploi des femmes, de la psychologie du développement et de la psychologie économique, du droit des femmes et de l'entrepreneuriat féminin. Nous avons aussi consulté les bases de données telles que Ibiscus, WEB (base de données documentaires enregistrées sur Internet).

Par ailleurs, en tant que documentaliste de carrière, nous avons fait recours à nos notes bibliographiques, et à plusieurs bibliothèques de la ville telles que celle de l'UNICEF (Organisations des Nations Unies pour l'Enfance), de l'Aupelf-Uref de l'Université de Yaoundé, du professeur TSALA, du CAFER (Centre Appui aux Femmes Et aux Ruraux), du Centre Culturel Français, du Centre d'information des Nations Unies, de l'OIT (Organisation International du Travail), du MINASCOF (Ministère de la Condition Féminine) et du MPPF-CAM. Les bases de données consultées sont celles du Centre de Documentation de l'Aupelf-Uref de l'Université de Yaoundé et du Centre Health-Net de l'Ecole Nationale Supérieure Polytechnique.



2.3.2. Observation et enquêtes sur le terrain

L'observation est le procédé empirique par lequel le chercheur arrive à faire des constats et à chercher à les comprendre en vue d'une éventuelle exploitation. Notre observation concernant le sujet de notre étude s'est effectuée sur les promotrices du MPPF-CAM. En effet, nous avons observé des attitudes, des comportements, des faits et recueilli des opinions.

Après cette phase, nous avons procédé à l'enquête à travers le questionnaire. Notre enquête s'est étendue sur neuf (9) semaines. Pendant cette période, nous avons eu à distribuer le questionnaire, l'administrer et à les récupérer auprès des répondantes.

Ces questionnaires ont été distribués aux promotrices de la représentation MPPF-CAM de Douala. Mais l'essentiel a été distribué à Yaoundé où il y a eu un feed-back acceptable malgré les difficultés rencontrées. Ces difficultés s'expliquent de plusieurs manières. Les adresses de certaines promotrices n'étaient pas exactes. Pour des susceptibilités de toutes sortes, d'autres n'ont pas rempli tout le questionnaire. Une autre catégorie a refusé catégoriquement de le remplir. La liste suivante permet d'avoir un aperçu sur les raisons avancées pour le refus:

- * déçues de n'avoir pas été financées au moment opportun;
- * trop occupées par leurs activités d'où le manque de temps matériel pour remplir le questionnaire;
- * l'activité ne fonctionne plus;
- * raisons personnelles.

2.3.3. Questionnaire

La technique d'entrevue vise à obtenir des informations sur les perceptions, les états affectifs, les jugements, les opinions et les représentations des individus à partir de leur cadre personnel de référence et par rapport à des situations actuelles (NGAMO KAMENI, 1994). Il y a plusieurs types d'entrevues. Nous avons choisi le questionnaire qui donne accès à un grand nombre de questions et à un grand nombre de personnes.

Le questionnaire est un outil de collecte des données en sciences sociales. Il est en général constitué d'une série de questions liées à l'objet de la recherche. Ces questions doivent être en harmonie avec les hypothèses de recherche. Le questionnaire que nous avons élaboré (Voir Annexe I) pour notre étude comporte des spécificités que nous allons exposer.

1. Description

Le questionnaire est donc un «*moyen de communication entre l'enquêteur et l'enquêté*», entre le chercheur et le répondant (BOUDON, 1994: 761; GRAWITZ, 1986: 755).

Notre questionnaire s'ouvre par une brève présentation de l'objet de l'étude aux enquêtées (voir le questionnaire complet en Annexe). Cette présentation est suivie de deux parties essentielles qui sont les suivantes:

- Quelques renseignements sur la promotrice;
- Résultat du projet sur la promotrice.

Il est composé de vingt six (26) *items* que l'on peut regrouper en cinq (5) sous-thèmes qui sont les suivants:

- La création de l'entreprise;
- Les attitudes de la promotrice pendant le déroulement de son activité;
- La relation avec la famille et l'influence de cette dernière sur la promotrice;
- Les résultats, l'impact et les retombées de l'activité sur la promotrice;
- L'attitude de la promotrice par rapport à son avenir et conclusion.

Nous avons utilisé deux types de questions: les questions fermées et les questions préformées. Les questions fermées fixent d'avance la réponse. C'est généralement «*oui*», «*non*» ou «*autre*». Elles ont une seule modalité de réponse. Les questions préformées quant à elles présentent une série de réponses parmi lesquelles l'enquêté choisit ce qui correspond le mieux à la situation actuelle qu'il veut décrire. Elles ont plusieurs modalités de réponse.

Les questions ont été bien comprises dans l'ensemble à l'exception de la question concernant l'impact du projet sur la promotrice, le conjoint et les enfants (seule question ouverte) à laquelle cinquante une parmi le total des femmes n'ont pas répondu estimant que c'était soit difficile, soit déjà répondu.

2. Passation

La passation du questionnaire a posé des problèmes majeurs que nous avons pu surmonter en partie. Cela nécessitait la rencontre de plusieurs promotrices chacune à son poste de travail, à domicile, ou au site de son entreprise. Certaines ont été contactées par téléphone, d'autres par personnes interposées.

Malgré les précautions prises pour mettre en confiance les répondantes, nombreuses sont celles qui ont causé des difficultés. La figure ci-après indique les statistiques de distribution du questionnaire.

FIGURE N° 5 - DISTRIBUTION DU QUESTIONNAIRE

Distribution	Douala	Yaoundé	Total
Effectifs	25	150	175
Questionnaires distribués	25	150	175
Questionnaires récupérés	11	89	100

Après avoir surmonté quelques-unes de ces difficultés nous avons dû arrêter le nombre de l'échantillon à cent (100) promotrices. Les questions ont été bien remplies dans l'ensemble. Cependant, quelques-unes des enquêtées se sont abstenues à propos de certaines questions (les statistiques seront présentées dans le chapitre suivant consacré à la présentation des résultats).

3. Dépouillement des questionnaires

Le dépouillement (provisoire) du questionnaire s'est effectué manuellement. Par la suite, il a été effectué à l'aide d'un logiciel statistique (Epi Info 5.1). Ce logiciel est un outil qui permet de faciliter le dépouillement en dressant les tableaux de distribution selon toutes les variables du questionnaire. La méthode de pourcentage a été la plus utilisée pour ce dépouillement des questionnaires en affectant un pourcentage à chacune des questions posées. Et les résultats se présenteront dans les tableaux de distribution (tableaux statistiques), histogrammes, courbes et camemberts. En ce qui concerne le traitement de ces résultats, ils se feront à l'aide d'un autre logiciel Excel 5.0 (un tableur à résolution statistique).

2.4. METHODE DE TRAITEMENT DES DONNEES

Les données recueillies seront analysées à l'aide des outils statistiques tels que les tableaux de distribution statistiques, les histogrammes, les camémberts, les courbes statistiques et le test de Chi-deux (X^2).

Les tableaux de distribution présenteront chacun des *items* contenus dans le questionnaire. Le test de Chi-deux (X^2) procède par calcul. Si le X^2 calculé est supérieur au X^2 attendu, on dira que la différence entre les deux fréquences est significative et l'hypothèse nulle est rejetée. Dans le cas contraire, elle est acceptée. La formule de Chi-deux est la suivante:

$$X^2 = \sum \frac{(n - n')^2}{n}$$

Le test de Chi-deux a été le moins utilisé parce que la vérification des hypothèses de travail ne nécessitait pas absolument ce test.

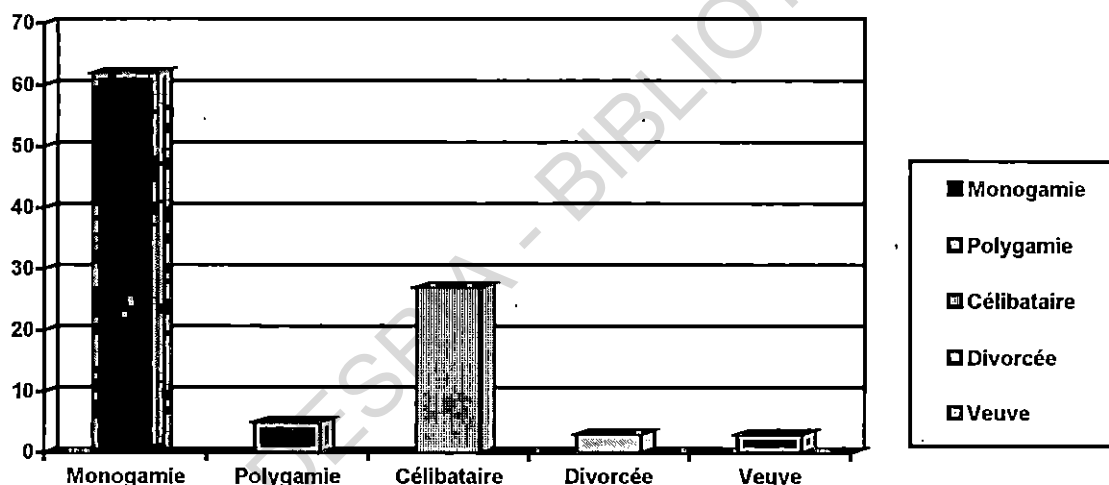
CHAPITRE III - PRESENTATION DES RESULTATS

CODESRIA - BIBLIOTHEQUE

La présentation des données consistera à constituer tous les éléments statistiques (tableaux, histogrammes, courbes et camemberts) qui correspondent et présentent de façon détaillée toutes les variables du questionnaire. En ce qui concerne les questions fermées (un seul choix de réponse), on aura un seul élément par question. Les questions préformées où les répondantes avaient l'opportunité de cocher une ou plusieurs cases, pourront être présentées de plusieurs façons.

La première variable du questionnaire concernait le statut matrimonial des répondantes. Les répondantes étaient distribuées en quatre catégories qui sont les suivantes: mariée (repartie en monogamie (62 %) et polygamie (5 %)), célibataire (27 %), divorcée (3 %), veuve (3 %). Ces caractéristiques sont présentées dans l'histogramme ci-dessous:

FIGURE N° 6 - DISTRIBUTION SELON LE STATUT MATRIMONIAL



Cet histogramme relatif à la situation matrimoniale de l'échantillon révèle qu'il y a 73 % de personnes ayant connu la vie de couple contre 27 % de célibataires. Même si l'on considère la situation actuelle, il y a plus de mariées (67 %, soit 62 % en régime monogamique et 5 % en régime polygamique) que de femmes sans mari (célibataires 27 %, divorcées 3 %, veuves 3 %). Les mariées sont donc au nombre de 67 et les sans mari sont au nombre de 33.

La quasi totalité, soit 99 % des répondantes, a au moins un enfant à charge et le nombre de personnes à charge varie de 0 à 13. C'est ce qui ressort de la figure ci-après.

FIGURE N° 7 - DISTRIBUTION SELON LE NOMBRE DE PERSONNES A CHARGE

Nombre de personnes à charge	Observation	Pourcentage	Cumul
0	1	1,00 %	1,00 %
1	5	5,00 %	6,00 %
2	11	11,00 %	17,00 %
3	13	13,00 %	30,00 %
4	16	16,00 %	46,00 %
5	9	9,00 %	55,00 %
6	11	11,00 %	66,00 %
7	8	8,00 %	74,00 %
8	7	7,00 %	81,00 %
9	3	3,00 %	84,00 %
10	9	9,00 %	93,00 %
11	4	4,00 %	97,00 %
12	2	2,00 %	99,00 %
13	1	1,00 %	100,00 %
Total	100	100,00 %	

Somme = 551,00

Moyenne = 5,51

Ecart type = 3,07

Le nombre de personnes à charge est très variable. Il importe de souligner qu'il ne s'agit pas seulement des enfants des promotrices de notre échantillon, mais des personnes qui sont effectivement à leur charge. L'écart type est 3,07. La moyenne des personnes à charge est égale à 5,51 pour les cent sujets. Les chiffres relatifs aux personnes à charge par famille sont concentrés entre deux (2) et sept (7) personnes. Le nombre quatre (4) représente le plus grand pourcentage (16,00 %).

La figure qui suit présente les résultats de l'entreprise sur la promotrice. Les questions vont de la période avant la création de l'entreprise aux prévisions par rapport à l'avenir. Les motifs de la création des entreprises sont multiples. Les répondantes ont eu la latitude de les sélectionner en fonction des divers motifs présentés sur le questionnaire. Ils se présentent selon la figure suivante:

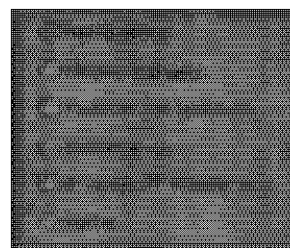
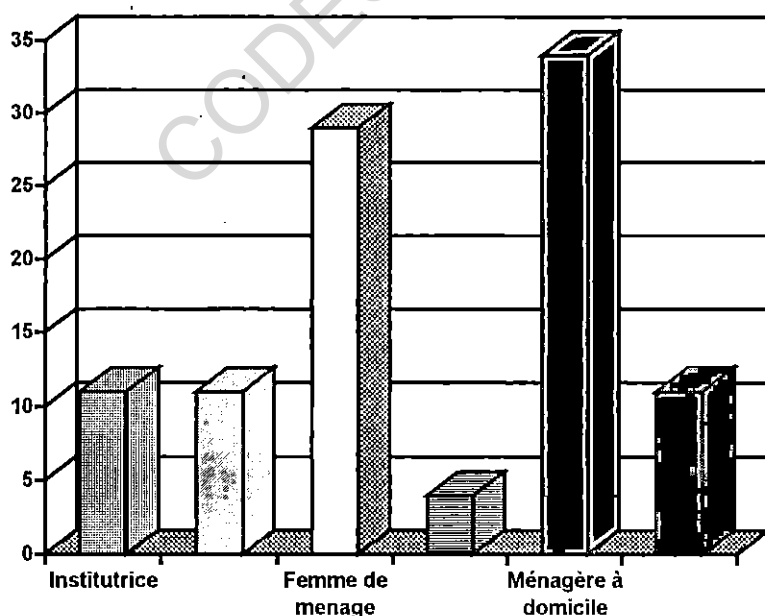
FIGURE N° 8 - MOTIFS DE LA CREATION DE L'ENTREPRISE

Réponse	Observation	Pourcentage
Les gens se moquaient de moi	23	23,00 %
Mon mari ne s'occupait pas de moi	9	9,00 %
Je voulais aussi contribuer aux charges familiales	52	52,00 %
Mes enfants ayant déjà grandi, j'étais plus libre	9	9,00 %
Bien qu'en retraite, j'étais encore en mesure de travailler	3	3,00 %
J'ai admiré mes copines qui étaient promotrices et j'ai eu envie de faire comme elles	50	50,00 %
Mes enfants avaient des besoins réels	75	75,00 %
J'étais lasse de rester à la maison	50	50,00 %
Autre motif	8	8,00 %

Cette figure distribue les répondantes selon les différentes raisons qui les ont poussé à créer leur entreprise. Nous avons proposé neuf (9) raisons. La concentration des réponses positives s'est faite autour des besoins liés aux charges familiales. Et le plus grand score concerne la raison liée aux besoins des enfants (75 %).

Avant la création de l'entreprise les promotrices avaient plusieurs fonctions différentes. C'est ce qui sera présenté dans l'histogramme ci-après:

FIGURE N° 9 - DISTRIBUTION DES FONCTIONS OCCUPEES PAR LES PROMOTRICES AVANT LA CREATION DE L'ENTREPRISE



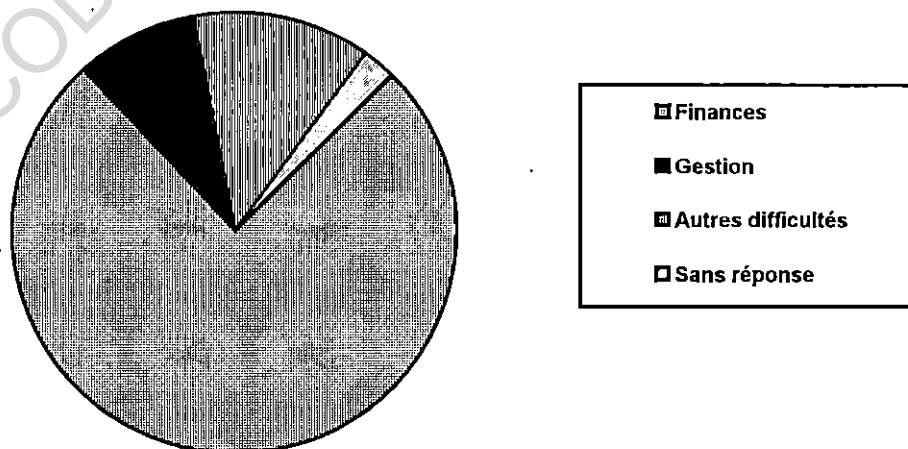
Cet histogramme montre les différentes fonctions occupées par les promotrices avant la création de leur entreprise. C'est ainsi que l'on retrouve dans l'échantillon 11 Institutrices, 11 Fonctionnaires, 29 Femmes de ménage, 4 Animatrices, 34 Ménagères à domicile, 11 Autres fonctions. Les femmes sont plus occupées au ménage (63 %) (Il s'agit de celles qui sont femmes de ménage (29 %) et des ménagères à domicile (34 %)) qu'à d'autres fonctions (37 %).

FIGURE N° 10 - DISTRIBUTION DES PERSONNES AYANT EU OU NON DES DIFFICULTES AVANT LA CREATION DE LEUR ENTREPRISE

Réponse	Observation	Pourcentage	Cumul
Non	22	22,00 %	22,00 %
Oui	78	78,00 %	100,00 %
Total	100	100,00 %	

Sur cent personnes, 78 ont eu des difficultés avant la création de leur entreprise. Ces difficultés ont été de plusieurs ordres. Elles sont représentées par le camembert ci-après:

FIGURE N° 11 - DIFFICULTES RENCONTREES AVANT LA CREATION DE L'ENTREPRISE



Ces statistiques montrent que 75,60 % de promotrices ont eu des difficultés d'ordre financière. Après la création, nombreuses sont celles qui ont rencontré des difficultés diverses. Plusieurs difficultés ont été rencontrées pendant le déroulement de l'entreprise dont les principales sont les finances (74 %), le matériel (68 %) et le manque d'expérience (58 %). C'est ce qui ressort sur la figure suivante:

FIGURE N° 12 - DIFFICULTES RENCONTREES PENDANT LE DEROULEMENT DU PROJET

Réponse	Observation	Pourcentage
Manque de finances	74	74,00 %
Je me sous-estimais beaucoup	2	2,00 %
Mon niveau scolaire	3	3,00 %
La peur d'échouer	34	34,00 %
Je n'avais pas d'expérience dans les affaires	58	58,00 %
Le matériel me manquait pour commencer	68	68,00 %

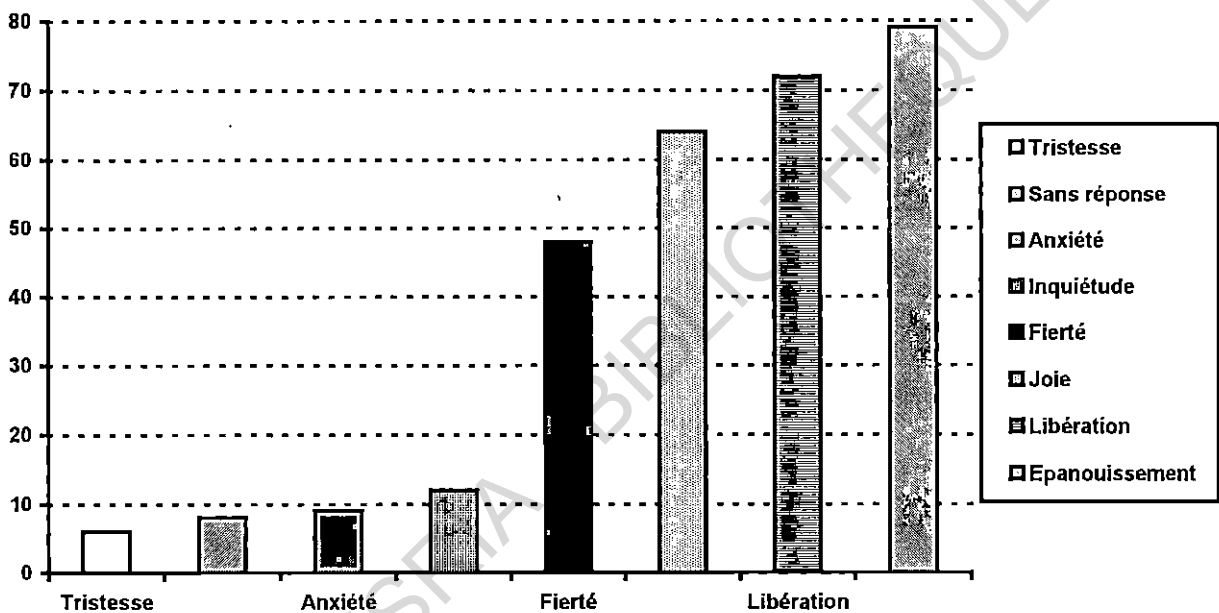
Les problèmes financiers et matériels ont obtenu les plus grands pourcentages. Car, 74 % ont eu des problèmes financiers en cours d'exécution de leur activité. Tandis que 68 % ont eu des problèmes matériels. Il apparaît aussi que chacune des promotrices de l'échantillon donne un sens très particulier au travail tel que nous le révèle la figure suivante:

FIGURE N° 13 - DISTRIBUTION DU SENS DONNE AU TRAVAIL PAR LES PROMOTRICES

Réponse	Observation	Pourcentage
C'est une façon d'être libre	70	70,00 %
C'est une lourde charge	12	12,00 %
C'est une distraction	16	16,00 %
C'est une solution aux difficultés financières et matérielles	78	78,00 %
C'est une façon de montrer ses capacités	61	61,00 %
C'est une garantie pour mon avenir et celui de ma famille	64	64,00 %
C'est une passion	52	52,00 %
C'est un refuge	52	52,00 %
C'est un moyen de s'occuper	16	16,00 %

Plusieurs orientations ont été proposées aux répondantes. Ces orientations concernaient les différents sens possibles que l'on peut donner au travail. Les résultats de la figure qui précède sont forts intéressants. Les femmes travaillent pour leur liberté (70 %), pour résoudre leurs problèmes financiers ou matériels (78 %), pour montrer leurs capacités (61 %) et pour obtenir une garantie pour l'avenir (64 %). On obtient ainsi plus de 60 % à chacune de ces attitudes.

FIGURE N° 14 - DISTRIBUTION DES SENTIMENTS EPROUVES PAR LES PROMOTRICES PAR RAPPORT A L'ENTREPRISE



Nous constatons que les sentiments positifs sont plus recherchés chez la majorité des femmes. Les sentiments tels que l'épanouissement (79 %), la libération (72 %), la joie (64 %), la fierté (48 %), remportent les plus grands scores. Tandis que les sentiments négatifs obtiennent des pourcentages très faibles (12 %, 9 %, 8% et 6%). Ce sont ces pourcentages qui sont représentés dans cet histogramme sous forme d'évolution.

Le nombre qui héberge les membres de la belle-famille est inférieur au tiers soit 32 répondantes. Ces 32 répondantes sont comprises parmi les femmes mariées qui elles représentent 67 %. Parmi ces 32, seulement 3 reçoivent des ordres. Les réponses concernant celles qui reçoivent des ordres sont distribuées sur la figure suivante:

FIGURE N° 15 - PROPORTION DES REpondANTES RECEVANT OU NON LES ORDRES DES MEMBRES DE LA BELLE-FAMILLE

Réponse	Observation	Pourcentage	Cumul
Oui	3	9,40 %	9,40 %
Non	28	97,50 %	96,90 %
Sans réponse	1	3,10 %	100,00 %
Total	32	100,00 %	

FIGURE N° 16 - DISTRIBUTION DES OPPOSITIONS A LA CREATION DE L'ENTREPRISE

Réponse	Observation	Pourcentage	Cumul
Oui	31	31,00 %	31,00 %
Non	69	69,00 %	100,00 %
Total	100	100,00 %	

Il ressort de cette figure que 31 % des promotrices ont eu des oppositions à la création de leur entreprise. Les 31 ayant reçu des oppositions sont distribuées de la façon suivante:

FIGURE N° 17 - DISTRIBUTION DES CATEGORIES DE PERSONNES OPPOSEES A LA CREATION DE L'ENTREPRISE

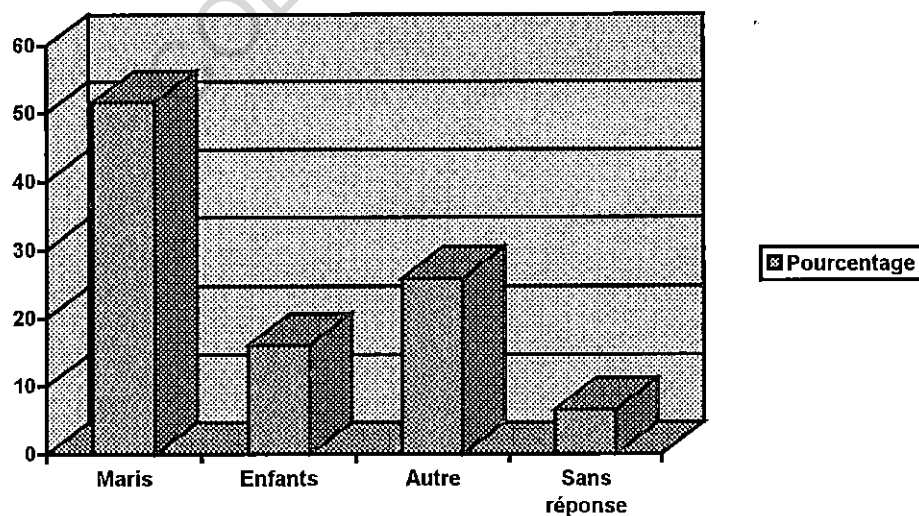


FIGURE N° 18 - DISTRIBUTION DE LA PEUR POUR L'ENTREPRISE

Réponse	Observation	Pourcentage	Cumul
Au début	30	30,00 %	30,00 %
Après le financement	9	9,00 %	39,00 %
Avant le financement	3	3,00 %	42,00 %
En cours d'exécution	45	45,00 %	87,00 %
Avant la création	5	5,00 %	92,00 %
Sans réponse	8	8,00 %	100,00 %
Total	100	100,00 %	

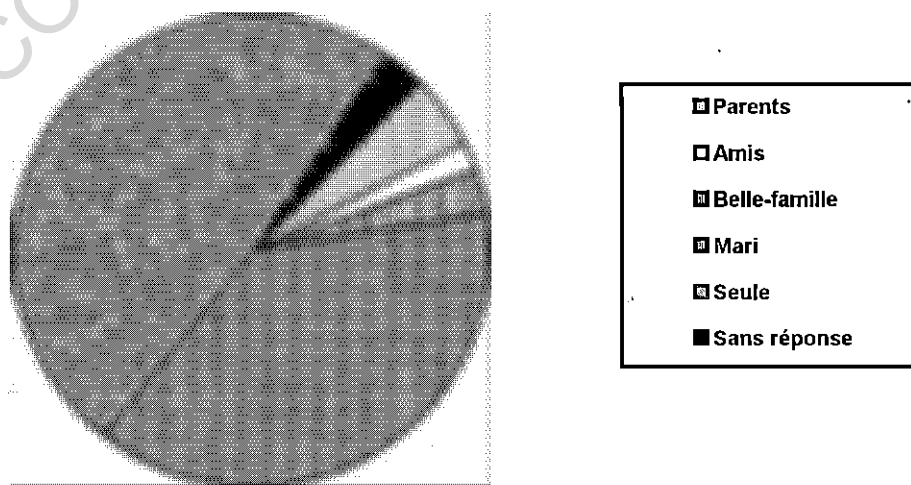
Les résultats de cette figure révèlent que les promotrices ont plus peur en cours d'exécution (45 %) et au début (30 %) de leur entreprise qu'à toute autre période. Car c'est à ces deux périodes que le pourcentage des répondantes est le plus élevé.

FIGURE N° 19 - REPARTITION SELON LA PRIORITE PAR RAPPORT A L'ENTRETIEN DE LA FAMILLE

Réponse	Observation	Pourcentage	Cumul
Oui	97	97,00 %	97,00 %
Sans réponse	3	3,00 %	100,00 %
Total	100	100,00 %	

De ce tableau, il ressort que presque toutes les femmes, soit 97 %, accordent la priorité à l'entretien de la famille. Seulement 3 % se sont abstenues et n'ont pas répondu à cette question.

FIGURE N° 20 - DISTRIBUTION DU PARTAGE DES CHARGES FAMILIALES



Cette figure montre que les charges familiales sont supportées par les femmes elles-mêmes (49 %) en priorité ou par les maris (38 %) pour celles qui sont mariées et enfin en très faible proportion par quelques parents et amis.

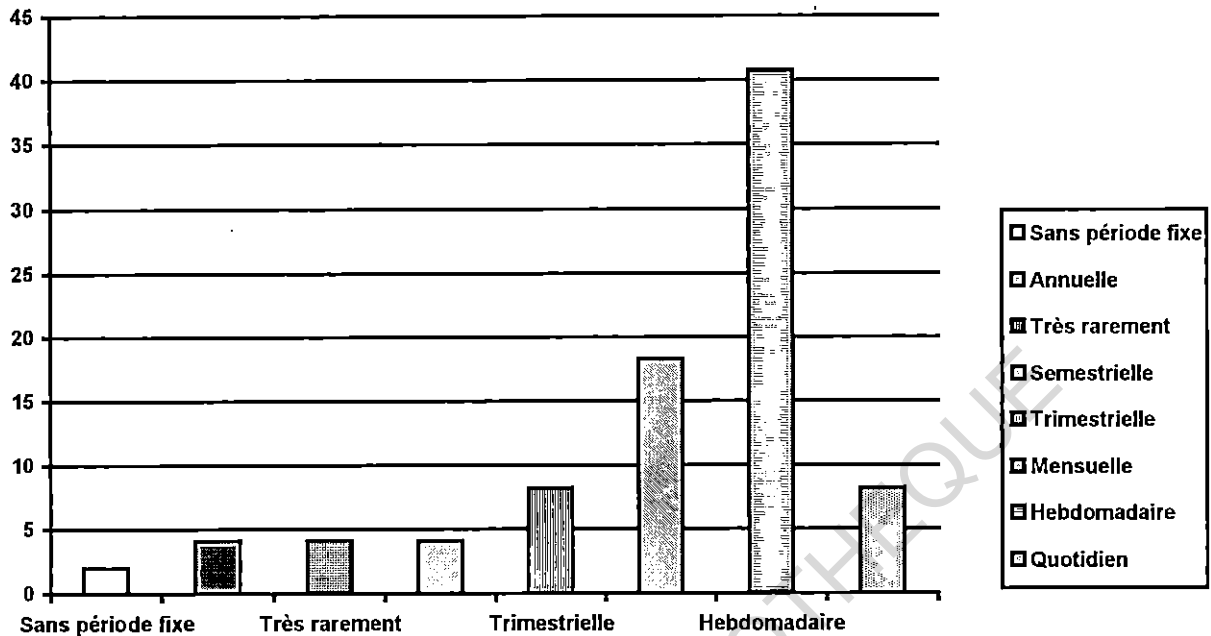
FIGURE N° 21 - PROPORTION DES REpondantes dont le mari rationne

Réponse	Observation	Pourcentage	Cumul
Oui	49	49,00 %	49,00 %
Non	51	51,00 %	100,00 %
Total	100	100,00 %	

Le chiffre 51 qui ressort de cette figure correspond aux femmes divorcées, veuves, célibataires ou aux sans réponses. Le chiffre 49 correspond au nombre de femmes mariées (issues de la monogamie ou de la polygamie) qui reçoivent la ration de leur mari. En d'autres termes, 73 % des femmes mariées reçoivent la ration de leur mari contre 27 % qui ne rationnent pas. Il n'est pas inintéressant de rappeler que notre échantillon a 67 femmes mariées (voir Figure N° 6).

Parmi les 49 qui reçoivent la ration de leur mari, la fréquence (périodicité) est très variable. Ces 49 sujets sont distribués de la façon suivante:

FIGURE N° 22 - PERIODICITE DE CONTRIBUTION DES CONJOINTS A LA RATION ALIMENTAIRE



A partir de cet histogramme, nous constatons que 1/5 des répondantes perçoit une contribution régulière (rapprochée) de la part de leur conjoint. Cette proportion équivaut à 20 promotrices dont le conjoint rationne de façon hebdomadaire.

FIGURE N° 23 - PROPORTION DES PROMOTRICES DONT L'ENTREPRISE EST RENTABLE

Réponse	Observation	Pourcentage	Cumul
Oui	93	93,00 %	93,00 %
Non	7	7,00 %	100,00 %
Total	100	100,00 %	

Cette figure correspond aux sujets qui ont répondu par rapport à la rentabilité de leur entreprise. Ici, 93 reconnaissent que leur activité est génératrice de revenus (93 %). Par contre, 7 affirment que leur activité ne génère pas des revenus.

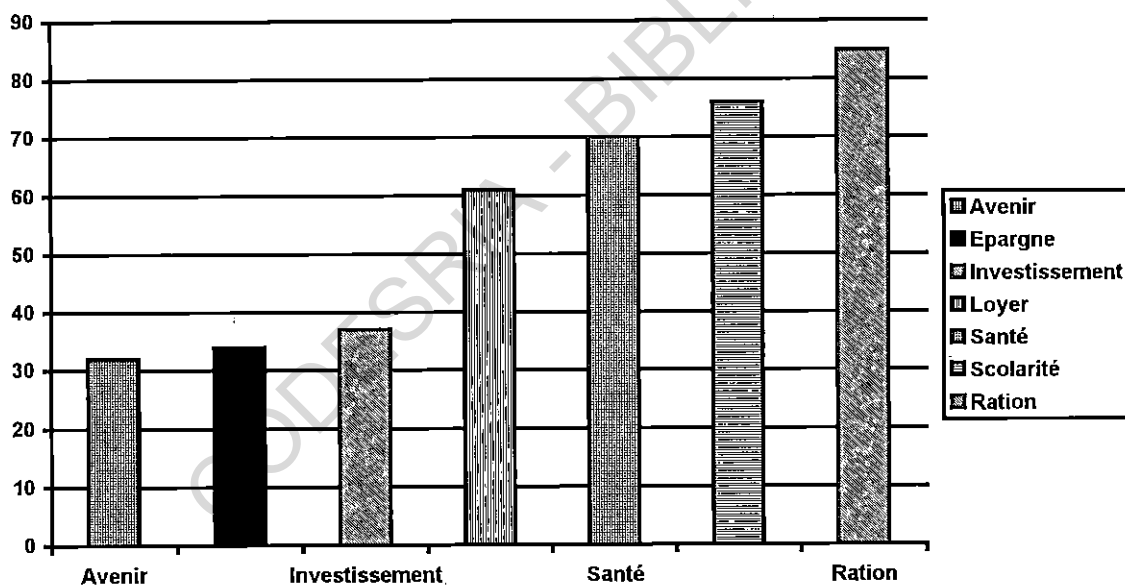
Les 93 ayant répondu par l'affirmative reconnaissent que les bénéfices générés par leur entreprise couvrent leurs besoins partiellement (70) ou totalement (22). Une seule femme affirme ne pas couvrir ses besoins à l'aide de ces revenus. Ce sont ces résultats que nous représenterons dans la figure ci-après:

FIGURE N° 24 - PROPORTION DES BESOINS COUVERTS PAR LES BENEFICES DE L'ENTREPRISE

Réponse	Observation	Pourcentage	Cumul
Oui	22	23,70 %	23,70 %
En partie	70	75,30 %	98,90 %
Non	1	1,10 %	100,00 %
Total	93	100,00 %	

L'entreprise des promotrices apporte une solution (totale ou partielle) à 92 % des femmes en ce qui concerne leurs problèmes. En ce qui concerne la seule femme qui a répondu par non, on comprend que son activité génère des revenus mais que ces revenus sont très insuffisants c'est-à-dire n'arrivent pas à couvrir entièrement un seul de ses besoins.

FIGURE N° 25 - REPARTITION DES BENEFICES GENERES PAR L'ENTREPRISE



Cet histogramme met en relief les domaines dans lesquels les promotrices affectent en priorité les bénéfices générés par l'entreprise. On note donc cette évolution. Plus les besoins sont prioritaires, plus le pourcentage est élevé.

FIGURE N° 26 - SITUATION DES PROJETS A METTRE SUR PIED

Réponse	Observation	Pourcentage	Cumul
J'en ai un	42	42,00 %	42,00 %
Celui-ci me suffit	7	7,00 %	49,00 %
J'en ai plusieurs	39	39,00 %	88,00 %
Pas encore	3	3,00 %	91,00 %
Non	4	4,00 %	95,00 %
C'est à voir	2	2,00 %	100,00 %
Total	100	100,00 %	

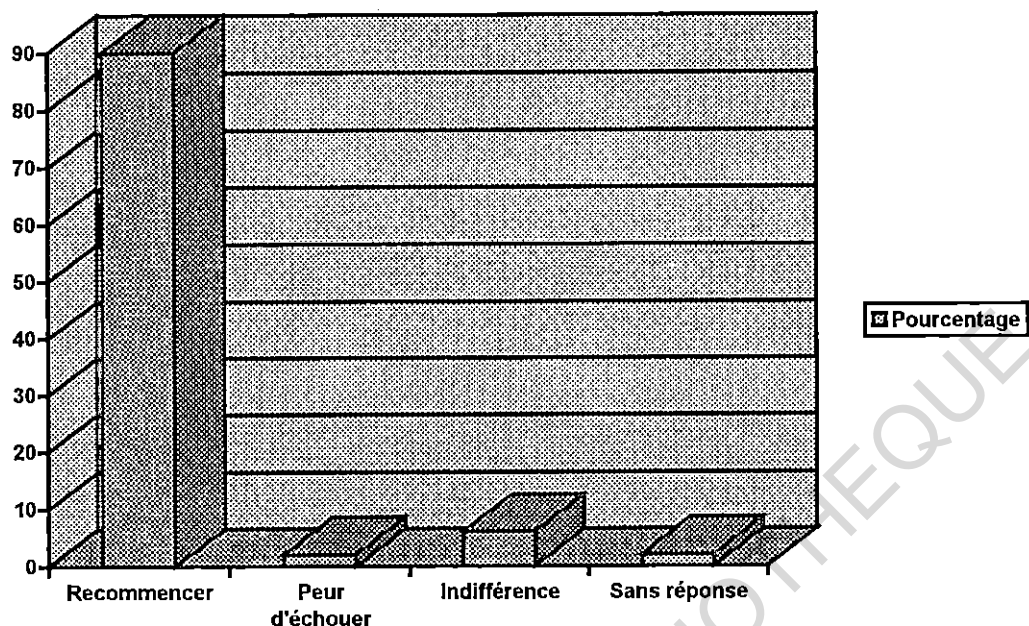
Dans ce tableau, il est question du nombre d'entreprise que les promotrices ont en vue en dehors de l'entreprise actuelle. Il apparaît que 81 promotrices ont au moins une entreprise à mettre sur pied dans l'avenir.

FIGURE N° 27 - PROPORTION DES PROMOTRICES AYANT CONNU DES ECHECS

Réponse	Observation	Pourcentage	Cumul
Oui	65	65,00 %	65,00 %
Non	34	34,00 %	99,00 %
Sans réponse	1	1,00 %	100,00 %
Total	100	100,00 %	

Cette figure représente la proportion des répondantes qui ont eu à échouer dans une entreprise antérieurement. Dans cette figure, 65 % affirment qu'elles ne sont pas à leur première expérience entrepreneuriale.

FIGURE N° 28 - DISTRIBUTION DES REpondANTES PAR RAPPORT A LEUR ATTITUDE FACE A L'ECHEC



Les résultats qui ressortent de cet histogramme sont forts intéressants. Ils montrent que 90 % de femmes qui ont déjà eu à échouer dans une entreprise quelconque auraient encore le désir de recommencer. Seules 2 % éprouveraient la peur d'échouer s'il leur arrivait de recommencer.

FIGURE N° 29 - DISTRIBUTION DES PROMOTRICES CAPABLES DE RECOMMENCER APRES UN ECHEC

Réponse	Observation	Pourcentage	Cumul
Oui	88	88,00 %	88,00 %
Non	2	2,00 %	90,00 %
Peut-être	6	6,00 %	96,00 %
Sans réponse	4	4,00 %	100,00 %
Total	100	100,00 %	

De ce tableau, il ressort que 88 femmes seraient prêtes à recommencer si leur entreprise venait à tomber. Cette attitude est une preuve que ces femmes ont des capacités entrepreneuriales.

FIGURE N° 30 - PROPORTION DES PROMOTRICES RECEVANT UN ENCOURAGEMENT DE LA FAMILLE

Réponse	Observation	Pourcentage	Cumul
Oui	79	79,00 %	79,00 %
Non	10	10,00 %	89,00 %
Sans réponse	11	11,00 %	100,00 %
Total	100	100,00 %	

Il apparaît dans cette figure que 79 % des promotrices sont encouragées par leurs familles respectives. Ces promotrices sont encouragées notamment par leurs maris et leurs enfants.

FIGURE N° 31 - DISTRIBUTION DES REpondantes PAR RAPPORT A L'IDEE QU'ELLES ONT DE LEUR AVENIR

Réponse	Observation	Pourcentage	Cumul
Positive	90	90,00 %	90,00 %
Négative	1	1,00 %	91,00 %
Incertaine	3	3,00 %	94,00 %
Sans réponse	6	6,00 %	100,00 %
Total	100	100,00 %	

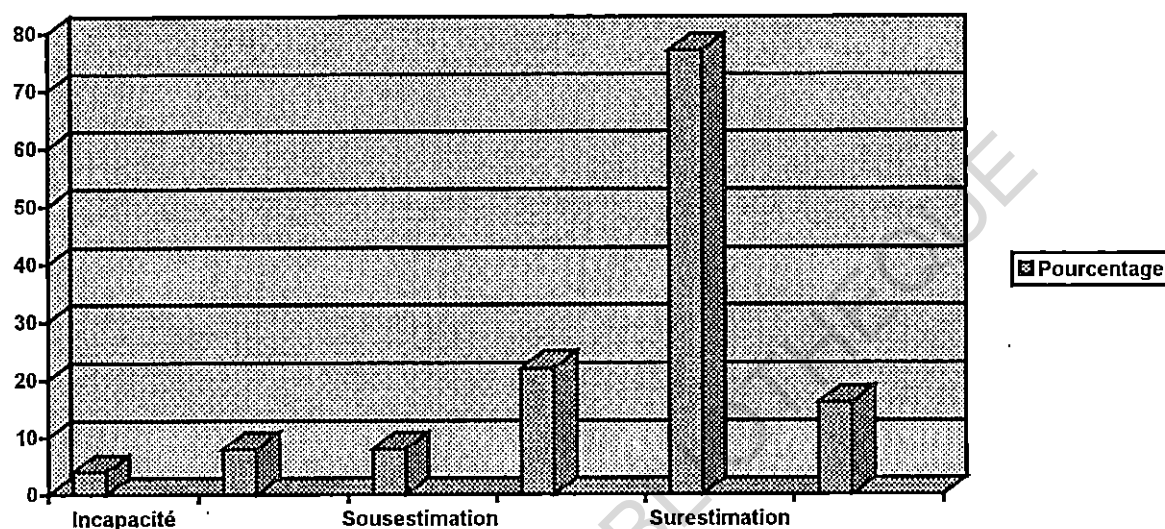
Cette figure révèle que les femmes ont plus une attitude positive (90 %) par rapport à l'avenir qu'une attitude négative (1 %) ou incertaine (3 %). Les répondantes qui ne se sont pas prononcées étant au nombre de 6.

FIGURE N° 32 - SENTIMENTS EPROUVES PAR LES PROMOTRICES PAR RAPPORT A L'AVENIR

Réponse	Observation	Pourcentage
Joie	38	38,00 %
Indifférence	2	2,00 %
N'aime pas y penser	1	1,00 %
Tristesse	3	3,00 %
Fierté	67	67,00 %
Désir d'aller de l'avant	64	64,00 %
Assurance	61	61,00 %
Conviction	61	61,00 %
Peur	1	1,00 %
Insatisfaction	3	3,00 %

Il ressort de cette figure que les femmes éprouvent plus des sentiments positifs que négatifs. Les sentiments positifs éprouvés par les promotrices sont aussi des sentiments liés à l'épanouissement. Il s'agit de la joie (38 %), de la conviction (61 %), de l'assurance (61 %), du désir d'aller de l'avant (64 %) et de la fierté (67 %) qui obtient le plus grand score.

FIGURE N° 33 - SITUATIONS CONNUES PAR LES REpondANTES



Les répondantes ont toutes connu d'une façon ou d'une autre des situations telles que la surestimation, la sous-estimation, l'incapacité, l'incompréhension. Mais, il est fort intéressant de remarquer que le pourcentage concernant la surestimation est le plus élevé. Ce pourcentage est de 76 tandis que tous les autres sentiments ne dépassent pas le cap de 21%.

Au terme de ce chapitre, il apparaît que les résultats obtenus, qui ont été représentés soit sous forme de courbe, de tableau, d'histogramme ou sous forme de camembert, sont assez expressifs. Pour mieux les comprendre, nous procéderons à une analyse minutieuse en fonction des hypothèses émises au préalable.

**CHAPITRE IV - ANALYSE ET INTERPRETATION
DES RESULTATS**

CODESRIA - BIBLIOTHEQUE

1. ANALYSE DES RESULTATS

Les résultats obtenus après enquêtes sur le terrain suscitent certaines analyses. Dans le paragraphe précédent, les figures récapitulent de manière détaillée les données recueillies (sous forme de tableaux, histogrammes, camemberts et courbes). Dans les développements qui suivent, il sera question d'analyser ces résultats, et de les interpréter en considérant nos préoccupations et hypothèses émises. Les critères tels que l'épanouissement, la confiance en soi et l'autodétermination peuvent se vérifier difficilement à base d'un questionnaire. C'est pour cela que les caractéristiques de chacun de ces concepts ont été répertoriées et présentées sur la figure ci-après:

FIGURE N° 34 - DESCRIPTION DES CARACTERISTIQUES DE LA CONFIANCE EN SOI, DE L'AUTODETERMINATION ET DE L'EPANOUISSEMENT

CONFIANCE EN SOI	AUTODETERMINATION	EPANOUISSEMENT
<ul style="list-style-type: none"> - Assurance ferme - Hardiesse - Courage qui provient de la conscience qu'on a de sa valeur - Sentiment de sécurité - Affront de l'avenir sans inquiétude - Pas de souci du lendemain - Etre sans hésitation - Etre sans crainte d'être trompé - Espérance ferme - Goût effréné de la réussite - Optimiste - Regarder l'avenir avec assurance - Se fier à ses capacités - Croire en la réussite 	<ul style="list-style-type: none"> - Acte de décider par soi-même - Etre libre - Choisir librement son statut, son activité, ses besoins, ses goûts ... - Se déterminer soi-même, s'affirmer soi-même - Se donner un statut par ses choix professionnels - Assumer ses responsabilités - Etre prêt à réussir par ses propres moyens <ul style="list-style-type: none"> * financiers * matériels * intellectuels - Se déterminer en dehors des pressions extérieures - Obtenir un statut par ses propres capacités - Acquérir une position par soi-même 	<ul style="list-style-type: none"> - Le fait de s'épanouir - Stade de développement plein et heureux - Acquisition et mise en action de ses facultés <ul style="list-style-type: none"> * intellectuelles * morales * physiques - Etre éclatant, rayonnant de joie - Ne pas être triste - Libre et total développement - Etre fier de soi, de ses capacités, de sa réussite - Etc.

1.1. L'initiative entrepreneuriale rend les femmes plus épanouies

La psychologie du développement est arrivée à des conclusions qui semblent se vérifier dans notre étude. A la question «*Quel sentiment éprouvez-vous lorsque vous pensez à*

votre entreprise?», l'allure générale de l'histogramme (Figure N°14) montre que 77 % éprouvent des sentiments liés aux critères de l'épanouissement.

A la vérité, toutes les femmes ont manifesté au moins une composante de la colonne épanouissement de la figure N° 34. Dans la figure N° 14 relative aux sentiments éprouvés par les promotrices, 79 % affirment connaître un épanouissement grâce au travail. L'on pourrait indiquer que ce pourcentage correspond aux femmes qui ont connu au moins une des situations liées à l'épanouissement. En vérité, ce pourcentage est plus élevé lorsqu'on considère la joie, la fierté et la libération qui sont aussi des composantes de l'épanouissement.

Par ailleurs, les sentiments contraires qui nous auraient amenés à rejeter l'hypothèse de l'épanouissement de la promotrice sont très peu éprouvés par les répondantes. C'est l'exemple de la tristesse dont 6 % seulement l'ont éprouvée, l'inquiétude 8 % et l'anxiété 21 %. Dans le même sens, l'on peut croire qu'il y a un lien entre le nombre de personne à charge et des sentiments négatifs qu'éprouvent la promotrice. C'est à cet effet que nous avons dressé la figure suivante:

FIGURE N° 35 - LIEN ENTRE LE NOMBRE DE PERSONNE A CHARGE ET LES DIFFICULTES RENCONTREES PAR LA PROMOTRICE

Nombre de personnes à charge	Difficultés	Sans difficultés majeures	Total
0	0	1	1
1	4	1	5
2	7	4	11
3	9	4	13
4	14	2	16
5	8	1	9
6	10	1	11
7	8	0	8
8	5	2	7
9	3	0	3
10	5	4	9
11	2	2	4
12	2	0	2
13	1	0	1
Total	78	22	100

Si la valeur attendue est < 5 . Chi-deux est non valide.

$X^2 = 16,59$

La valeur obtenue du Chi-deux nous montre que les charges familiales (telles que le nombre d'enfants) influencent sur le projet et l'attitude de la promotrice.

Par ailleurs, la tristesse qui semble le contraire de l'épanouissement s'explique plus par les limites morales et intellectuelles, par le manque d'expérience et le manque de fonds de roulement (Figures N° 11 et N° 12) de la promotrice et sa peur d'échouer - parfois une seconde fois (Figures N° 18, N° 27 et N° 28). Le pourcentage de l'anxiété paraît élevé. Mais en fait, il s'explique plus par le complexe de la superwoman que par le manque d'épanouissement. Trop motivée et trop engagée, la promotrice ne manque pas de connaître de tels sentiments. DOWLING dit d'ailleurs à cet effet, « *la recherche systématique de perfection cache un besoin inavoué de complexe d'infériorité* » (DOWLING, 1990: 12). L'inquiétude, bien qu'ayant un faible pourcentage, pourrait avoir la même explication.

A l'aide de la courbe dressée à partir de la question « *que pouvez-vous faire grâce à votre activité ?* », on peut vérifier aussi que les besoins de la promotrice sont comblés entièrement ou partiellement par les bénéfices générés par son activité. Ainsi, 93 % de répondantes ont affirmé que leur activité était génératrice de revenus (Cf. figure N° 23).

En outre, l'entrepreneuriat permet aux femmes de notre échantillon d'avoir des sentiments de joie, de fierté, de libération, d'épanouissement. Leur entreprise leur procure des moyens de combler leurs besoins. Voici d'autres données qui soutiennent cette hypothèse: 34 % affirment éprouver de la joie en pensant à leur entreprise, 61 % ont de l'assurance, 61 % de la conviction, 64 % ont le désir d'aller de l'avant et 67 % de la fierté. Tous ces résultats donnent de penser que l'entreprise de la promotrice est un moyen d'épanouissement (Cf. figure N° 32).

1.2. L'entrepreneuriat féminin est une porte ouverte à l'autodétermination

L'entrepreneuriat, selon l'acception retenue, c'est le fait d'entreprendre une activité avec hardiesse, audace, conviction, sans hésiter. C'est le fait de donner la première impulsion à quelque chose (voir en détails les développements sur la définition de l'entreprise, la compréhension de l'entrepreneur dans les chapitres I et II). La femme entrepreneur devrait a

priori s'autodéterminer. Car s'autodéterminer, c'est choisir librement son statut, son activité, ses besoins, ses goûts... (ROBERT METHODIQUE, 1987: 97). Dans cette perspective, la femme entrepreneur devrait avoir une certaine capacité d'autodétermination. Car c'est elle qui est à la base de son entreprise, c'est elle qui la gère. En effet, 80 % des femmes gèrent leur activité sans la mainmise d'une tierce personne.

L'autodétermination implique aussi la notion de liberté. A la question «*Quel sens donnez-vous au travail?*», 78 % de femmes affirment qu'elles éprouvent un sentiment de libération lorsqu'elles pensent à leur entreprise. Et 72 % des répondantes trouvent en leur activité une façon d'être libre.

D'autres éléments liés à l'autodétermination sont les suivants:

- moins d'un tiers héberge les membres de la belle-famille (32 %), et 3 % reçoivent des ordres de leur part;

- 31 % ont rencontré des oppositions à leur initiative. Ce pourcentage est négligeable et l'on peut déduire que la majorité des femmes peut entreprendre sans oppositions. En plus, toutes les oppositions ont été passagères puisqu'elles ont dû être surmontées afin que l'entreprise soit opérationnelle;

- 97 % ont choisi de faire de l'entretien de la famille une priorité;

- l'autodétermination entraîne en outre, la capacité de s'occuper, de prendre en charge (par soi-même) les besoins essentiels. La figure N° 24 indique l'étendue des besoins couverts par les bénéfices générés par l'activité de la promotrice. Elle montre aussi l'évolution de ces pourcentages. Ceux-ci sont élevés en ce qui concerne les besoins relatifs à l'entretien familial;

- les maris ne s'ingèrent pas trop dans leur activité (20 %).

Les répondantes hébergent les membres de leurs belles-familles. Cependant, rares sont celles qui se déterminent en fonction des pressions extérieures. Car, selon l'analyse des données recueillies à travers les enquêtes, seules 3 parmi les répondantes reçoivent des ordres de ces membres de la belle-famille. Cette non-ingérence dans les affaires des promotrices est vue sous un angle positif, et cela montre qu'elles agissent librement, qu'elles sont en mesure de choisir librement leur statut, leurs activités, leurs besoins, leurs goûts; et surtout se

donner un statut par un choix professionnel qui est l'entrepreneuriat (voir figure N° 34), par leurs propres capacités entrepreneuriales.

Par ailleurs, un des critères de choix de la promotrice du MPPF-CAM c'est l'autodétermination, en ce sens que ce projet a choisi sa cible dans la catégorie de femmes qui sont prêtes à réussir d'elles-mêmes, par leurs propres moyens financiers, matériels, intellectuels et surtout par leurs capacités à surmonter toutes les difficultés afin d'acquérir une position par elles-mêmes.

Toutes ces données permettent de comprendre qu'il y a un lien entre l'entrepreneuriat et l'autodétermination.

1.3. L'esprit entrepreneurial contribue à l'épanouissement général de la famille

Il sera question de vérifier ici l'effet de l'entrepreneuriat féminin sur les familles des concernées. Cet effet se vérifiera à partir de plusieurs données qui ressortent dans les différentes enquêtes sur le terrain.

L'engagement des femmes dans l'entrepreneuriat contribue à l'épanouissement général de la famille. Cela peut se vérifier par les pourcentages des répondantes à toutes les questions relatives à l'entretien de la famille ou à l'impact de l'entreprise sur la famille.

Les promotrices interviewées reconnaissent que le travail est une garantie pour leur avenir et celui de leur famille. La proportion de cette catégorie correspond à 64 %. Par ailleurs, certaines créent leur entreprise pour contribuer aux charges familiales (75 %) et répondre aux besoins de leurs enfants (52 %). Environ 48 % des femmes supportent seules les charges familiales. Parmi les 67 femmes mariées, 49 reçoivent l'apport de leur conjoint dans la ration alimentaire. Dans cette même catégorie, 47 soutiennent seules les charges - sinon l'essentiel des charges - du foyer. Les résultats montrent que 80 % des femmes ont l'entière charge de la ration alimentaire.

Les besoins comblés par les promotrices grâce à leurs activités sont en priorité ceux qui concernent en particulier leur famille, en l'occurrence les enfants. L'étude de NJOCK NJE (sur la femme camerounaise) confirme ces résultats. Il en ressort que les bénéficiaires

produits par leurs entreprises contribuent pour 70 % aux soins des enfants; 85 % les utilisent dans la ration alimentaire; 61 % contribuent à payer le loyer et 76 % des répondantes payent la scolarité de leurs enfants. *«Il est tout à fait logique, poursuit-elle, qu'une partie importante des bénéfices réalisés dans l'activité soit destinée à la réalisation du bien-être familial»* (NJOCK NJE, 1993: 18). Ceci est évident pour les études sur la famille africaine qui montrent que la famille occupe de nos jours une place de choix, au point que le destin de l'Afrique semble se jouer non autour de l'Etat-nation, mais autour de ses multiples micro-sociétés dont la famille constitue la principale courroie de transmission qu'il importe de prendre au sérieux (BURGUIERE, 1986). Ceci paraît encore plus évident pour cette étude parce que les charges familiales de la femme camerounaise et de la femme en général sont incontournables (ASSOGHA, 1990; LOCOH, 1990; UCI, 1988). Par contre, les domaines qui ne concernent pas directement les charges familiales sont relativement négligés. C'est le cas de l'investissement (37 %) et de l'épargne (34 %). *«Et malgré le désir ardent d'étendre les activités [et songer à l'épargne], très peu seulement auraient la possibilité d'y parvenir»* (NJOCK NJE, 1993: 18).

1.4. La réussite dans les entreprises entraîne l'indépendance vis-à-vis du conjoint

Les femmes affirment que plusieurs de leurs besoins sont comblés grâce aux bénéfices générés par leur entreprise (selon le libellé de la question concernée).

La plupart a au moins un projet à mettre sur pied en dehors de celui dont elle dispose (81 %). En outre, 65 ont déjà eu à échouer dans une entreprise et dans cette catégorie, 90 % étaient disposées à recommencer après l'échec. Ces deux attitudes positives présupposent des capacités entrepreneuriales ou une certaine expérience.

Le sentiment de libération que les promotrices éprouvent (70 %) montre qu'elles désirent être indépendantes vis-à-vis de leur mari. Et l'activité qu'elles exercent en est l'un des moyens. Dans le même sens, pour elles, travailler *«est une façon d'être libre»* (72 %). Les femmes qui reçoivent l'aide de leur conjoint représentent 20 % des répondantes mariées (sur 67). C'est un pourcentage assez faible. Puisque 33 femmes sur 100 de l'échantillon sont célibataires et que 20 femmes mariées sur 67 reçoivent l'aide de leurs maris, il se trouve que 80 femmes sur 100 évoluent sans aide apparente d'un homme. Ceci constitue en fait une preuve

que l'indépendance vis-à-vis d'un homme ou d'un conjoint peut se réaliser par le travail. Cette analyse ne suggère pas que les 20 autres femmes sont dépendantes de leur conjoint. Dans cette même optique, PERNOUD montre que le travail est effectivement la source d'une autonomie lorsqu'il dit: « *Si la mère a pour premier devoir celui de s'occuper de son enfant, elle doit également et dans l'intérêt même de son enfant s'occuper d'elle-même. Exercer une profession qui corresponde à ses capacités, par exemple, permet d'obtenir une autonomie financière qui procure non seulement un sentiment de sécurité, mais aussi une certaine assurance d'elle-même, une «revalorisation» à ses propres yeux*» (PERNOUD cité par SISSAKO MBAMBE, 1996: 3).

En outre, même si le questionnaire ne permet pas de répondre clairement à cette question, l'on peut indiquer que les critères de sélection des promotrices au MPPF-CAM éliminent d'office les femmes dépendantes de leur conjoint. Ainsi donc, toutes les femmes sont indépendantes de leur partenaire. Aussi, il n'est pas inintéressant de noter que plus elles réussissent dans leurs projets, plus leur marge d'indépendance augmente. Il est aussi important de relever que tous les couples n'entretiennent pas de relations difficiles dans le foyer. C'est dans ce sens qu'on peut valablement entrevoir l'aide du conjoint à la promotrice. Ainsi donc, le fait que 20 % des femmes reçoivent de l'aide pourrait s'analyser plutôt comme la contribution de conjoints compréhensifs et de bonne volonté à la réussite professionnelle de leurs épouses.

2. INTERPRETATION DES RESULTATS

Notre analyse montre que les femmes sont pour la plupart dévouées au travail. Elles désirent ardemment réussir dans leurs entreprises certainement parce qu'elles mesurent le poids de leurs charges et parce qu'elles ont eu à comprendre qu'elles peuvent s'autodéterminer. En d'autres termes, leur épanouissement en dépend.

Les tableaux de distribution présentant les résultats de notre enquête nous permettent aussi de comprendre que les femmes désirent réellement s'épanouir, qu'elles peuvent s'épanouir à travers les activités qu'elles initient et peuvent se détacher de l'étiquette du «*rôle traditionnel*» qu'on leur a imposé. L'analyse montre aussi que les femmes peuvent trouver une source de libération dans la gestion personnelle d'une entreprise, donc par le

travail. Il est aussi intéressant de noter que l'entrepreneuriat décomplexe la femme dans la mesure où le travail la libère (DENIEL, 1985: 15).

L'étude faite par NJOCK NJE intitulée La femme dans le secteur informel et le crédit, fait état du profil des femmes entrepreneurs camerounaises. La femme entrepreneur c'«est une femme de niveau d'instruction faible, de 35 ans d'âge en moyenne, mariée dans la plupart des cas ... et ayant plusieurs enfants». Et l'on peut croire à travers les résultats de notre recherche que les femmes entrepreneurs sont épargnées de certaines attitudes et sentiments négatifs qui peuvent contribuer à les fragiliser. Ces femmes étant soulagées par les bénéfices générés par leur activité, elles sont en mesure de supporter certaines charges familiales et personnelles.

En ce qui concerne les charges familiales, l'on estime généralement que les femmes mariées ne devraient pas s'en occuper toutes seules. Mais la modicité des revenus financiers de la famille les amènent à chercher des voies et moyens pour contribuer aux charges du foyer, de la famille. C'est ainsi que l'attitude des femmes entrepreneurs camerounaises est caractérisée par la «recherche d'autonomie financière et une forte volonté à accéder aux ressources contrôlées par les hommes à cause de l'absence d'assistance financière régulière des maris (faiblesse des revenus ou manque de volonté)» (NJOCK NJE, 1993: 16).

En somme, les femmes entreprennent des activités rentables ou autres activités qui connaissent du succès. Elles se surestiment et se croient au-dessus de tout et surtout en mesure de surmonter toutes les situations au point où elles n'ont plus besoin de personne, surtout d'un époux qui au lieu de les encourager sera certainement un obstacle à leur épanouissement. C'est ce qui ressortait de plusieurs entretiens avec les promotrices (pendant la distribution et administration du questionnaire). L'une d'elles a pu affirmer clairement: «Je suis toujours sûre de réussir. Je suis avide de découvrir, de créer, d'apprendre et surtout de m'affirmer à travers mes entreprises qui se portent bien». Cette catégorie de femmes se croit indépendante et n'a besoin de personne pour réussir. Bien que ce soit une bonne attitude pour la réussite, on y trouve une volonté de dépasser l'homme par tous les moyens alors qu'il ne s'agit pas d'une compétition mais d'une valorisation de la femme qui autrefois était marginalisée et infériorisée.

Colette DOWLING, dans son ouvrage intitulé Le complexe de la superwoman, décrit ce phénomène en le dénonçant dans la société américaine. Pour elle, *«cela se traduit souvent par des composants d'indépendance, un souci obsessionnel du corps et de son image, un désir presque insatiable d'acheter, de collectionner, de manger, de réussir, de travailler, de se former, ... La plupart [de ces] femmes sont encore en proie à un sentiment d'infériorité»* (DOWLING, 1990: 12). En effet, lorsqu'on voit une femme réussir ou s'exprimer à travers une activité telle que l'entrepreneuriat, on pourrait croire que c'est à des fins matérielles (car on s'imagine que c'est une femme qui a besoin de l'aide matérielle et financière pour l'entretien de sa famille). Mais en réalité, lorsqu'elles font ces efforts de réussite, c'est pour sortir de leur coquille de déception, de marginalisation et discrimination véhiculées par la société. Ainsi, nous pouvons comprendre et déduire avec DOWLING que les femmes s'expriment à travers une quelconque fonction entrepreneuriale (comme un exutoire) pour cacher leurs sentiments d'infériorité (DOWLING, 1990: 35).

On peut comprendre et déduire que le désir obsessionnel de la femme de réussir et le sentiment d'être surexploité et sous-évalué conduisent facilement à des tensions dans les foyers, ou des familles monoparentales (famille ayant un seul parent qui est la mère, car celle-ci ne trouvera jamais nécessaire de se marier), dont les répercussions sont inévitables sur le plan émotionnel des enfants et de la famille en général.

Généralement, le désir d'exceller sans pouvoir s'arrêter, le désir excessif de posséder de l'argent, une position sociale élevée, la volonté extrême de paraître bien, sont des symboles artificiels sur lesquels les femmes s'appuient pour nier, compenser et résoudre leurs sentiments d'infériorité. Pour certaines, bien que ce soit une porte de sortie de ce complexe d'infériorité, l'entrepreneuriat n'est qu'une expression parmi tant d'autres. En d'autres termes, c'est un mécanisme de défense que la femme développe et utilise pour cacher ses faiblesses, s'affirmer dans la société, vaincre le stress, dépasser et résoudre son complexe d'infériorité. Les signes et symptômes qui permettent de qualifier les désirs obsessionnels de grandeur de la femme peuvent se résumer par les traits caractéristiques suivants:

- Désir d'une supériorité secrète;
- Besoin de se montrer, de se sentir puissante, d'être génial;
- Compulsion cachée d'exceller (pulsion de perfectionnisme);
- Avoir les objectifs les plus élevés;

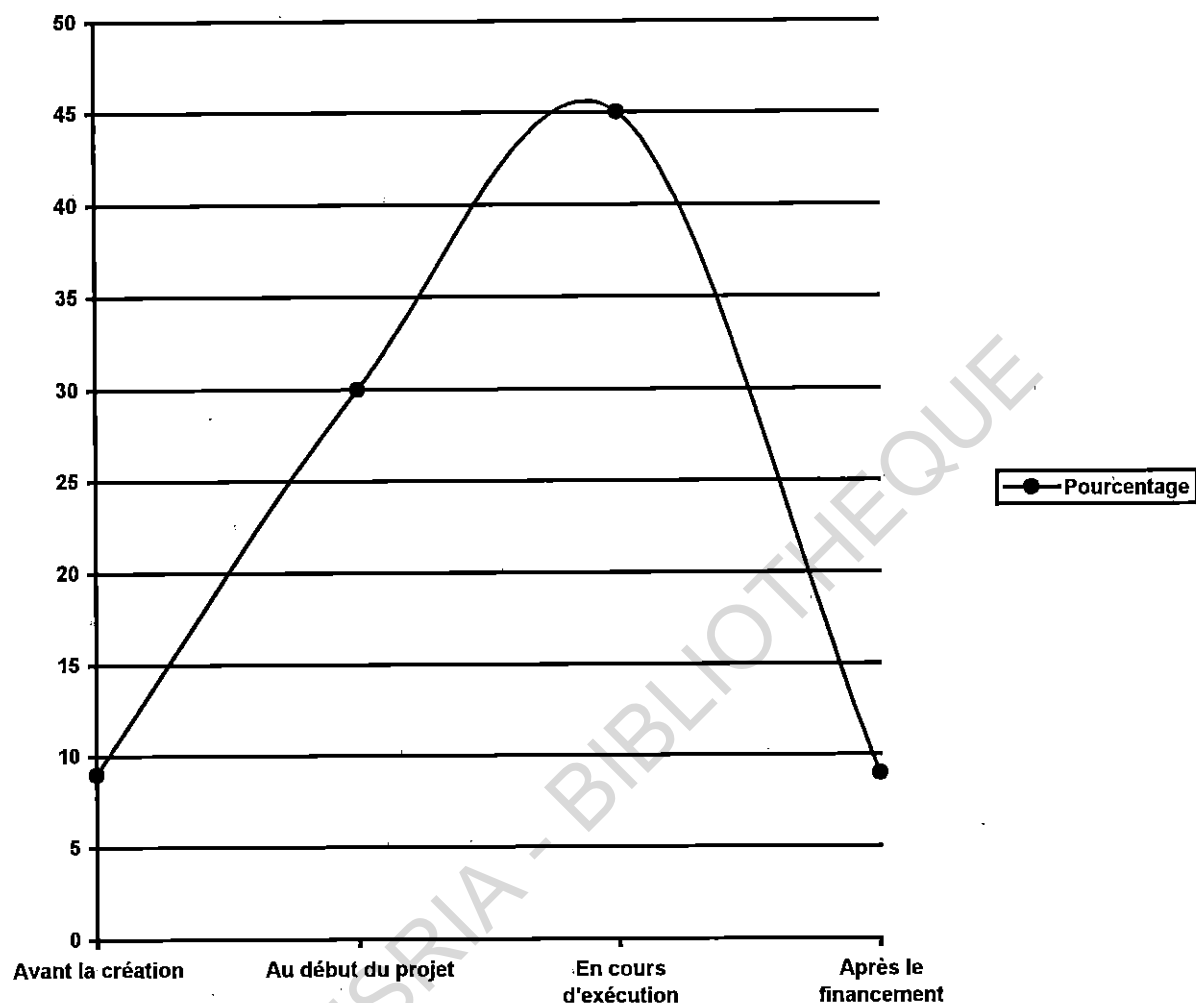
- Etre meilleur à l'école, au travail, dans ses entreprises;
- Lire davantage de livres, connaître davantage de langues;
- Poursuite de la gloire, des connaissances;
- Pulsions de progrès constants;
- Recherche d'un caractère exceptionnel;
- Frénésie d'achats (toujours acheter);
- Surconsommation pour paraître mieux;
- Posséder de nouveaux projets, plus grands projets, projets les plus difficiles,

impliquer plus d'argent.

Les femmes fuient, échappent au sentiment d'infériorité en développant un mécanisme de défense qui sous-tend chaque fois leurs activités et le désir de faire toujours plus. C'est dans cette acception que l'on peut reconnaître avec les thérapeutes *«que les aspirations démesurées et le comportement perfectionniste de bien de femmes qui réussissent résolvent en vérité un sentiment d'infériorité et un conflit douloureux avec leur féminité»* (DOWLING, 1990: 72).

Les femmes qui ont peur de l'échec sont stressées et désirent absolument réussir. C'est ce qui peut expliquer l'évolution de la peur chez les femmes entrepreneurs de notre échantillon lorsqu'elles pensent à leur entreprise. La peur se fait moins ressentir avant la création à cause de l'optimisme qu'elles développent. Elle évolue au début du projet parce qu'elles se heurtent déjà à la réalité de leur objet de désir. Par la suite, le moment de financement est le plus crucial dans la mesure où l'entreprise est à une phase de plein développement et les femmes ont peur de l'échec en même temps qu'elles veulent absolument réussir. Ce qui est un paradoxe qui augmente davantage le stress par rapport à cette entreprise. Enfin, la chute du sentiment de peur vis-à-vis de l'entreprise se produit après le financement - certainement - à cause de la naissance de l'optimisme qui renaît après avoir traversé une étape difficile de défi personnel, défi obsessionnel en vue de montrer ses capacités et prouver que l'on peut réussir. La courbe qui suit dresse l'évolution du sentiment de peur développé par la promotrice.

FIGURE N° 36 - EVOLUTION DU SENTIMENT DE PEUR PAR RAPPORT A L'ENTREPRISE



Lorsqu'on considère l'allure de la figure N° 36, il est facile de remarquer que la peur des promotrices augmente au fur et à mesure que le projet entre dans sa phase d'exécution. La figure N° 27 relative au nombre de personnes ayant déjà échoué dans une entreprise antérieurement permet de se faire une idée des femmes qui ont déjà accumulé une certaine expérience. Elle révèle aussi qu'il y a seulement 34 % de promotrices qui sont à leur première expérience entrepreneuriale. Dans ce sens, les 66 % restantes devraient a priori être à l'abri de ces sentiments. Or, l'on se rend à l'évidence que, pendant la phase d'exécution, 45 % de promotrices éprouvent encore la peur. En d'autres termes, même les expérimentées vivent, éprouvent ces sentiments. Et pourtant, 60 % sur les 65 % (qui ont déjà connu l'échec) ont manifesté le désir de recommencer après l'échec. L'on se serait attendu à voir seulement 39 % éprouver ce stress. Généralement, c'est à ce moment que les entrepreneurs ont le plus besoin

de toute leur expérience accumulée, de toutes leurs capacités intellectuelles, de leurs relations et de leurs capitaux. C'est ce qui ressort de l'étude faite par NJOCK NJE sur La femme dans le secteur informel et le crédit (NJOCK NJE, 1993: 12-15). C'est également à ce moment que les promotrices éprouvent le plus le sentiment de peur par rapport à leur activité. En d'autres termes, même les femmes qui ont des bonnes prédispositions succombent pendant cette phase. C'est dire que les promotrices sont obligées à ce moment précis de se rendre compte de leurs limites professionnelles, intellectuelles, et financières. D'où l'augmentation du stress. Ce nombre (45 %) est élevé soit à cause de celles qui entreprennent pour imiter les autres (Voir Figure N° 18), soit à cause de celles qui prennent le travail comme une distraction ou de celles qui veulent par leurs entreprises se prouver et montrer leurs capacités (Voir Figure N° 8). Ces trois catégories sont doublement touchées au cas où leurs activités échouent ou connaissent des difficultés. Car étant stressées par le complexe d'infériorité, et voulant le résoudre et s'en libérer par elles-mêmes, sont tombées dans un autre piège; le stress augmente et l'on arrive à ce que nous pouvons appeler le «*surcomplexe*».

En effet, la coopération internationale qui soutient et finance les promotrices de l'échantillon de cette étude (à travers la coopération Cameroun-Canada), est d'un apport capital. Ces promotrices financées et encadrées sont soulagées (par le financement). C'est ce qui explique la chute au niveau de l'étape «*après financement*» sur la courbe (voir figure N° 36). La contribution de la coopération apporte donc une solution à ce stress, aux tensions que connaissent les femmes. La coopération internationale, par son financement, vient comme pour «*délivrer*» la femme stressée, menacée de «*surcomplexe*».

CONCLUSION

CODESRIA - BIBLIOTHEQUE

Somme toute, la coopération internationale a contribué, en apportant un soutien financier, à la libération et à l'épanouissement de la femme camerounaise soucieuse de devenir entrepreneur. Ce travail effectué n'aurait pas été possible sans à la base, un apport financier et matériel. Dans cette perspective, HOSKEN reconnaît que *«c'est par une action internationale coordonnée qu'on peut aider ceux qui travaillent sur le terrain et dans leur propre pays à œuvrer dans le sens du changement. Les hommes et les femmes qui savent ce qui doit être fait sont encore isolés, méconnus, privés de toute assistance matérielle et financière »* (1983: 21).

A l'analyse, l'infériorisation de la femme demeure une question importante. Cette importance apparaît au travers des investigations sur la condition de la femme. La situation des femmes marginalisées ou de celles qui connaissent une quelconque discrimination sur le plan social est une réalité qui entrave leur plein épanouissement. Cette situation a conduit les acteurs de la société à prendre en considération la condition féminine et a poussé à des révolutions, voire des guerres comme l'affirme BENSADON (1990) dans son ouvrage sur les droits de la femme. A partir des promotrices du MPPF-CAM, il apparaît que l'initiative entrepreneuriale constitue une solution au complexe de la femme.

Si autrefois travailler pour les femmes était un *« tabou »*, de nos jours, comme le révèle l'étude sur la société algérienne (KHODJA, 1982: 519), le travail de la femme constitue une remise en cause de l'ordre et des formes de pouvoirs traditionnels. Dans ce sens, travailler pour les femmes signifie alors lutter pour briser l'ancienne conception des rapports hommes-femmes. De plus, *«La femme africaine aujourd'hui évolue et cherche à revoir sa condition dans cette société qui se recrée...»*. Elle est en quête d'*«un peu plus de liberté dans le choix de l'époux et dans la vie du foyer, la possibilité d'exercer un métier ou une profession, la scolarisation plus grande des filles et la prise de conscience de ses droits et devoirs»* (AVOMO, 1996: 6).

Les femmes ressentent les différences sociales, les intériorisent et les vivent de diverses manières. Les résultats de l'enquête menée à base du questionnaire, révèlent que les femmes se sentent épanouies à cause de leur entreprise. Puisque *«le travail permet ... de s'épanouir»* (DENIEL, 1985: 15), les femmes entrepreneurs seront toujours fières d'avoir réalisé une œuvre qui les valorise et les qualifie. Elles seront encore plus fières de devenir meilleures, de réussir, d'exceller.

Considérant l'effet de l'entrepreneuriat sur la femme, c'est-à-dire l'épanouissement, le sentiment de joie, de fierté, le désir d'aller de l'avant, l'on pourrait conclure qu'un travail générant des revenus est réellement une solution à la crise d'infériorisation que traversent les femmes et surtout les femmes désœuvrées, sans emplois. Par ailleurs, les promotrices, grâce à leurs activités jouissent d'une indépendance, d'une capacité de s'autodéterminer, des moyens de se donner un statut par leurs choix professionnels.

Cependant, la promotrice connaît des problèmes nouveaux qui se manifestent pendant son activité. Elle vit le complexe de la superwoman. L'initiative entrepreneuriale draine avec elle, aussi bien la libération qu'un nouveau stress. En d'autres termes, le revers de cette activité qui s'explique par les désirs de grandeur des femmes ou le complexe de la superwoman montre que l'initiative entrepreneuriale est une solution plus provisoire que définitive au problème de la femme infériorisée. DOWLING met en relief la précarité de cette solution en ces termes: *«Nous marchons sur une corde raide tendue entre deux pôles, toujours en état de précarité dans nos rapports avec le monde, luttant constamment avec l'équilibre fragile entre nos désirs et nos peurs... Secrètement nous rêvons de nous lancer vers les sommets, de voler, de tout obtenir»* (DOWLING, 1990: 36).

La situation de la femme entrepreneur est la conséquence d'une société camerounaise (actuelle) marquée par son passé traditionnel, car *«... on peut admettre que l'originalité et peut-être le drame de la famille africaine actuelle tiennent de ce qu'elle est à cheval entre deux modèles souvent contradictoires»* (TSALA, 1991: 115). Ainsi, l'on pourrait penser que la psychologie de la femme entrepreneur pose le problème général d'une société dynamique, ambitieuse mais tiraillée entre les valeurs traditionnelles et la modernité. La coopération internationale ne devrait-elle pas prendre en compte cette réalité afin de passer d'une solution provisoire à une solution définitive au problème de la femme infériorisée?

REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES

1. ASSOGBA, (M.L.M.), (1990) Les unions au Togo: Changements et permanence. Transition du statut de la femme, transition dans les structures familiales et transition de la fécondité dans le Golfe du Bénin. Lomé: Université du Bénin.
2. AVOMO, (S.), (1996) La femme africaine et l'évangélisation. Mémoire, Yaoundé: Ecole de Théologie Saint-Cyprien.
3. BANQUE MONDIALE, (1995) Cameroun, diversité, croissance et réduction de la pauvreté. Washington: World Bank.
4. BENSADON, (N.), (1990) Les droits de la femme. Des origines à nos jours. Paris: P.U.F.
5. BEYALA AYISSI, (E. P.), (1995) L'influence du choix du petit métier de laveur de voiture par les adolescents de 14 à 18 ans: le cas des laveurs de voitures du Centre commercial et administratif de la ville de Yaoundé. Mémoire, DIPCO, Yaoundé: ENS.
6. BIT, (sans date) L'OIT et le monde du travail. Genève: BIT.
7. BIT, (sans date) Normes. Genève: O.I.T.
8. BOUCEBCI, (M.), (1989) «*Filiation, identité et rôle sociaux dans un monde en changement*», Femmes et pouvoir. Peuples méditerranéens. 48 - 49: 107-112.
9. BOUDON, (R.), (1984) Méthodes en sociologie. Paris: P.U.F, («Que sais-je? »).
10. BUGUIERE, (A.), (1986) Histoire de la famille: 2. Le choc des modernités/En Afrique, la famille à la croisée des chemins. Paris: Colin.
11. BUVINIC, (M.); BERGER, (M.) (1990) «*Sex differences in access to a small entreprise development fund in Peru* », World Development. XVIII: 695-705.
12. CERM, (1978) La condition féminine. Paris: Editions sociales.
13. CHAMPAGNE, (S.), (1989) Les femmes et le développement, stratégies, moyens, impact: des coopérants témoignent de leurs expériences. Laval: Université.
14. CIBLE, (1996) Séminaire sur l'environnement des affaires et la P.M.E. camerounaise. Yaoundé: Agence Canadienne de Développement International.
15. CNUCED, (1990) Déclaration de Paris et Programme d'action de la 2^{ème} conférence des Nations Unies sur les pays les moins avancés. 2^{ème} conférence des Nations Unies sur les pays les moins avancés. Paris: CNUCED.
16. Comité National pour la préparation Mondiale sur la femme, (1995) Rapport national sur l'évaluation et la mise en oeuvre des stratégies d'action prospectives de Nairobi et de la déclaration d'Abuja sur le développement participatif. Yaoundé: CMPCMF.

17. CORREZE, (A.), (1990) Les femmes et les projets de développement. Paris: CCCE.
18. DAMENI, (O.), (1995) Ebauche du profil social et psychologique de la promotrice du MPPF-CAM. Yaoundé: MPPF-CAM.
19. DENIEL, (R.) (1985) Femmes des villes africaines. Abidjan: INADES Editions.
20. DJOUNTOLOUM, (R.), (1994) Les facteurs de déperditions scolaires féminins: le cas des filles du département du Faro. Mémoire de maîtrise, Yaoundé: UY I.
21. DOWLING, (C.) (1990) Le complexe de la superwoman. Paris: First.
22. EBELE, (F. H.), (1996) Coquetterie et scolarité chez l'adolescente camerounaise. Mémoire, DIPCO, Yaoundé: ENS.
23. ECHANOVE-PERRON, (J.); HURLIMANN STOCKY, (L.), (1984) Mère chefs de famille. Les oubliées de la politique familiale. Annales du centre de recherches sociale. XVIII: Genève.
24. FAO, (1991) Les femmes dans le développement agricole, Plan d'action de la FAO. Rome: FAO.
25. FAX, (D.), (1995) Impact des mutations de la famille camerounaise sur le bien-être de l'enfant. Mémoire, Yaoundé: ENAM.
26. FREUD, (S.), (1990) Cinq leçons sur la psychanalyse. Paris: Payot.
27. FRIORITI, (C.), (1994) Manuel de formation d'auxiliaires de bibliothèques. Yaoundé: PLP.
28. Gouvernement du Cameroun, (1990) Femmes et développement. Document d'évaluation. Yaoundé: Opérations agricoles.
29. GRAWITZ, (M.), (1984) Méthodes des sciences sociales. Paris: Dalloz, 6^{ème} Edition.
30. HOSKEN, (F.), (1984) Les mutations sexuelles féminines. Paris: Denoël/Gouthier.
31. INTERFACE, (1996) Bilan analytique interne de la phase I du MPPF-CAM. Yaoundé: Interface.
32. ISIS, (1988) Femmes et développement: Outils pour l'organisation et l'action. Lausanne/Paris: Editions d'en Bas/L'harmattan.
33. KASSEA, (P.), (1987) Autonomie féminine selon les milieux naturels et culturels: cas des Bamileke et des Beti au Cameroun. Thèse de doctorat de 3^e cycle, Paris: Université de Paris 7.
34. KHODJA, (S.), (1982) «*Le travail féminin et sa perception dans la société algérienne actuelle*», Revue internationale du travail. CXXI, 4: 517 - 523.

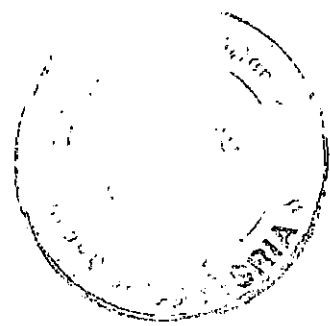
35. KOHLER, (H.), (1988) Statistics for business and economics. Washington: Foresman.
36. SECOND (L.) (Trad.), (1988) LA BIBLE, Paris: ABU.
37. LAMBERT, (A.), (1983) Evolution des commerces féminins dans la région du Cap-vert au Sénégal. Paris: L'EHESS/CEA.
38. LOCOH, (Th.), (1990) Les unions au Togo: Changements et permanence. Changement social et situations matrimoniales: les nouvelles formes d'union à Lomé. Lomé: URD.
39. MARICEAU, (J.), (1980) Le matriarcat. Pendant 20.000 ans la femme a dominé l'homme... Paris: Best-seller.
40. MATHIEU, (N. C.), (1982) L'arraisonnement des femmes: Essai d'anthropologie des sexes. Paris: Ed. de L'EHESS, («Cahiers de l'Homme»).
41. MBALLA ATANGANA, (J. E.), (1995) La déscolarisation dans la zone urbaine de Mbalmayo. Mémoire, DIPEN II, Yaoundé: ENS.
42. MINASCOF, (1996) Déclaration de politique d'intégration de la femme au développement. Yaoundé: MINASCOF.
43. MINASCOF, (1996) Plan d'action national d'intégration des femmes au développement « PANIFD »: Analyses sectorielles. Yaoundé: MINASCOF.
44. MINASCOF, (1996) Politique nationale, femmes et développement et plan d'action. Yaoundé: MINASCOF.
45. MOTTIN SYLLA, (M. H.), (1991) Les femmes et l'argent. Dakar: ENDA/SYNFEV.
46. MUCHIELLI, (R.), (1982) Les complexes. Paris: P.U.F.
47. MULPOC, (1992) Intégration de la femme au processus du développement. Mécanismes nationaux, sous-régionaux et régionaux pour l'intégration de la femme. Yaoundé: MULPOC.
48. MUTEMBA, (S.), (1982) «*Les femmes agents de production et d'approvisionnement alimentaire du XX^e siècle: le cas de la Zambie*», Un autre développement avec les femmes. Dakar: 31-60.
49. NAGEL, (I.), (1987) La femme au Cameroun et sa participation au développement du pays. Un étude sur la promotion féminine. Yaoundé: DED.
50. NGO MANDENG, (J. M.), (1993) Les stéréotypes socio-professionnelles, le sexe et l'orientation différentielle, une enquête réalisée à Yaoundé au CES de Nsam-Efoulan. Mémoire, DIPCO, Yaoundé: ENS.
51. NGO NJENG, (1994) L'accès des femmes aux emplois traditionnellement «masculins». Mémoire, DIPCO, Yaoundé: ENS.

52. NJOCK NJE, (Y.); Prima Conseil, (1993) La femme dans le secteur informel et le crédit. Yaoundé: MINASCOF.
53. OCDE, (1989) Les femmes en tant qu'artisans et bénéficiaires des projets de développement: question à examiner en priorité dans l'évaluation de l'aide. Paris: OCDE.
54. O.I.T., (1988) Les droits de l'Homme et l'OIT. Genève: O.I.T.
55. O.I.T., (1994) Travail. Genève: O.I.T.
56. OMVEDT, (G.), PATANKAR, (I.), KAHNERE, (R.), (1981) Effects of agricultural development on the status of women. Genève: BIT.
57. ONU, (1989) Déclaration universelle des droits de l'Homme. New York: ONU.
58. ONU, (1991) Femmes. Défis pour l'an 2000. New York: ONU.
59. ONU, (1994) Déclaration sur l'élimination de la violence à l'égard des femmes. New York: ONU.
60. ONU, (1995) Cinquième Conférence régionale africaine sur les femmes (1994) préparatoire à la quatrième Conférence mondiale sur les femmes (1995): Plate forme d'action africaine. Dakar: ECA.
61. PLEWES, (B.) et STUART, (R.), (1992) Le travail n'est jamais terminé: une étude de la capacité des ONG canadiennes en matière de genre et développement. Montréal: CCCC.
62. PNUD, (1988) Les organisations non gouvernementales et leur contribution au développement socio-économique du Cameroun. Yaoundé: PNUD/MINPAT.
63. REYNAUD, (P. L.), (1975) La psychologie économique. Paris: P.U.F.
64. RODRIGUEZ, (C.), (1992) Plan de gestion révisé et approuvé par le comité conjoint/Micro-Projets Productifs en faveur des Femmes au Cameroun (MPPF-CAM). Yaoundé: OCSD.
65. SISSAKO MBAMBE, (J. H.), (1996) Absence de la mère due à son travail et retards scolaires. Mémoire, DIPCO, Yaoundé: ENS.
66. TAUZIN, (A.); VOROLLES SOUIBES, (M.), (1990) Femme, famille et société au Maghreb et en émigration. Paris: Karthala.
67. TRAORE, (A.), (1981) L'accès des femmes ivoiriennes aux ressources: les femmes et la terre en pays Adioukou. Genève: BIT.
68. TSALA TSALA, (J. P.), (1988) La femme Beti entre tradition et modernité. Une demande en souffrance (Région du Sud-Cameroun). Thèse pour doctorat d'Etat, Strasbourg: Université Louis-Pasteur, 2 vol.

69. TSALA TSALA, (J. P.), (1989) «Divorce et culpabilité chez la femme camerounaise: la médiation inachevée», Dialogue. («Recherches cliniques et sociologiques sur le couple et la famille»), CV: 111-123.
70. TSALA TSALA, (J. P.), (1990) «La dote endettée ou la question du père. Problématique psychologique de la dot au Cameroun», Cahiers de sociologie économique et culturelle. XIV: 85 - 96.
71. TSALA TSALA, (J. P.), (1991) «Thérapie familiale systémique et famille africaine contemporaine. Le cas du Cameroun», Thérapie familiale. XII, 2, 111 - 120.
72. TSALA TSALA, (J. P.), (1992) «Loyautés familiales et (dé)construction du couple camerounais», Psychopathologie africaine. XXIV, 3: 289 - 314.
73. UCI, (1988) Femmes, entreprises et développement: actes d'une UCI d'hiver à Ouelessebougou (Mali) - 21-27 Janvier 1988. Ouelessebougou: UCI.
74. VERSEYLEN LEYZER, (D.), (1991) «L'intégration des femmes dans le développement», Le courrier ACP. CXXV: 01, 14-18.
75. World Bank, (1996) African development indicators. Washington: World Bank.
76. YEMELE, (A.), (1990) L'orientation au Cameroun: Bilan et perspectives. Mémoire, DIPCO, Yaoundé: ENS.
77. YITAMBEN, (G.), (1986) L'accès des femmes au crédit en Afrique. Le cas du Cameroun. Yaoundé: BAD.

ANNEXES

CODESRIA - BIBLIOTHEQUE



ANNEXE I - QUESTIONNAIRE

CODESRIA - BIBLIOTHEQUE

QUESTIONNAIRE

Nous menons une étude sur le thème «Psychologie des femmes entrepreneurs bénéficiant de l'apport de la coopération internationale». Le présent questionnaire est un outil pour mesurer le comportement des femmes entrepreneurs financées par cette coopération. Votre franche collaboration nous sera d'un très grand apport. Toutes vos réponses nous seront utiles. Et le dépouillement du questionnaire contribuera à l'élaboration des suggestions pour une coopération plus efficace et plus efficiente dans notre pays. Vous pouvez garder l'anonymat. Les noms ne seront pas inscrits sur le questionnaire.

I - QUELQUES RENSEIGNEMENTS SUR LA PROMOTRICE

- Quelle est votre statut matrimonial¹:

Mariée

Monogamie

Polygamie

Célibataire

Divorcée

* Durée du divorce²

- Régime matrimonial:

Communauté de biens

Biens séparés

- Nombre de personnes à votre charge ?

II - RESULTAT DU PROJET SUR LA FEMME

- Quels ont été les motifs de la création de votre entreprise ?

Les gens se moquaient de moi.

Mes enfants avaient des besoins réels.

Mon mari ne s'occupait pas de moi.

J'étais lasse de rester à la maison.

Je voulais aussi contribuer aux charges familiales.

Mes enfants ayant déjà grandi, j'étais plus libre

Bien qu'en retraite, j'étais encore en mesure de travailler.

J'ai admiré mes copines qui étaient promotrices et j'ai eu envie de faire comme elles.

Autre motif :

- Quel était votre activité principale avant la création de cette entreprise ?

Institutrice.

Femme de ménage. Ménagère à domicile.

Fonctionnaire.

Animatrice.

Autre (Précisez ici)

- Y a-t-il eu des difficultés à la création de votre entreprise ?

Oui

Non

- Si oui Lesquelles ?

- Quelles difficultés avez-vous eu pendant le déroulement de cette entreprise?

Manque de finances.

La peur d'échouer.

Je me sous-estimais beaucoup.

Je n'avais pas d'expérience dans les affaires.

Mon niveau scolaire.

Le matériel me manquait pour commencer.

- Quel sens donnez-vous au travail ?

C'est une façon d'être libre.

C'est une passion.

C'est une lourde charge.

C'est un refuge.

C'est une distraction.

C'est un moyen de s'occuper.

C'est un moyen de résoudre ses difficultés financières et matérielles.

C'est une façon de montrer ses capacités.

C'est une garantie pour mon avenir et celle de ma famille.

- Quel sentiment éprouvez-vous lorsque vous pensez à votre entreprise ?

Joie.

Libération

Anxiété.

Tristesse.

Epanouissement

Inquiétude.

Fierté.

C'est difficile de me prononcer.

- Hébergez-vous les membres de la belle famille ?

Oui

Non

- Vous donnent-ils des ordres sur la marche de votre vie ?

Oui

Non

- Vous donnent-ils des conseils ?

Oui

Non

¹ Cocher la case correspondante ou l'une des cases correspondantes en ce qui concerne cette question et les questions semblables.

² En ce qui concerne cette question et les questions semblables, répondre avec le plus de détails possibles et dans vos propres termes.

- Y a-t-il eu des oppositions à votre initiative ? Oui Non
- * Si oui de la part de qui ?
 Mon mari. Mes enfants. Autre :
- A quel moment avez-vous eu le plus peur pour l'avenir de votre entreprise?
 Au début. En cours d'exécution.
 Après le financement. Avant la création.
 Avant le financement de l'OCSD.
- L'entretien de la famille est-il prioritaire pour vous? Oui Non
- Avec qui supportez-vous vos charges familiales?
 Avec l'aide de mes parents. Avec ma belle-famille. Seule.
 Avec l'aide de mes amis. Avec l'aide de mon mari.
- Votre mari rationne-t-il ? Oui Non
- * Si oui à quelle périodicité: Au quotidien. Hebdomadaire. Mensuelle.
 Trimestrielle. Semestrielle. Annuelle. Sans période fixe.
 Pendant les périodes de fêtes. Rarement. Très rarement.
- Votre activité génère-t-elle des bénéfices ? Oui Non
- Les bénéfices générés par votre projet couvrent-ils vos besoins ?
 Oui En partie Non
- Que pouvez-vous faire grâce à votre activité ?
 Soigner mes enfants. Payer votre loyer. Epargner.
 Assurer la ration alimentaire. Investir à nouveau.
 Préparer leur avenir. Payer la scolarité des enfants.
- Avez-vous d'autres projets à mettre sur pied?
 J'en ai un. J'en ai plusieurs. Non.
 Celui-ci me suffit. Pas encore. C'est à voir.
- Avez-vous eu à échouer dans une entreprise ? Oui Non
- * Si oui quelle a été votre attitude après l'échec ?
 Désir de recommencer. Peur d'échouer à nouveau. Indifférence.
- Serez-vous prête à recommencer si votre entreprise venait à tomber ?
 Oui Non Peut-être
- Votre famille est-elle un encouragement pour votre activité ? Oui Non
- Que pense votre mari de votre activité?
 Il estime que ça me prends trop de temps. Il m'aide quand je suis dans les difficultés.
 Il est très indifférent. Je ne sais pas ce qu'il pense. Ça m'importe peu.
 Il considère le projet comme le sien. Nous gérons le projet ensemble.
- Que pensent vos enfants de votre activité?
 Il n'y comprennent rien. Ils sont très encouragés par mon dynamisme.
 Ils m'encouragent beaucoup. Ils sont indifférents.
- Avez-vous eu à faire une évaluation de l'impact de votre projet? Oui Non
- Quel est l'impact de votre entreprise sur :
 vous-même?

 votre famille?

 votre mari?

- Quelle idée avez-vous de votre avenir ? Positive Négative Incertaine
- Quel est votre sentiment lorsque vous pensez à l'avenir?
 Joie. Tristesse. Assurance. Peur.
 Indifférence. Fierté. Conviction. Insatisfaction.
 Je n'aime pas y penser. Désir d'aller de l'avant.
- Avez-vous déjà connu l'une des situations suivantes ?
 Incapacité. Sous-estimation. Surestimation.
 Mépris. Incompréhension. Autre.

**ANNEXE II – CHEMINEMENT DES DOSSIERS DES
PROMOTRICES DU MPPF-CAM**

1. ACCUEIL

Séance d'information.
Entrevue, diagnostic (monographie, profil, etc.).
Rapport et recommandation.

2. DIAGNOSTIC DETAILLE, PROJET EXISTANT

Descente terrain pour constat visuel et cueillette d'information, identification de l'encadrement, formation, etc.

Validation.

Analyse documentaire.

Suivi production et gestion.

Suivi des indicateurs de performance et analyse d'impact et contrôle du niveau d'appropriation par les promotrices.

Finalisation du dossier avec recommandations.

- Consolidation de la situation actuelle:

- Plan d'accompagnement;

- Appui financier (s'il y a lieu);

- Rencontre avec la promotrice: demande des garanties.

3. APPUI EN GESTION

Identification des activités d'appui.

Identification des ressources humaines compétentes.

Dispensation de l'appui.

Suivi, évaluation, corrections, ajustements, etc.

4. APPUI FINANCIER (CREDIT)

Constitution du dossier crédit.

Montage du dossier et enregistrement.

Décaissement.

Recouvrement crédit et épargne.

5. ETUDE DE FAISABILITE

Analyse prospective.

Validation sur le terrain.

Analyse documentaire et financière.

Finalisation du dossier.

SOURCE: Processus de traitement des demandes, Yaoundé: MPPF-CAM, 1994.