

UNIVERSITÉ DE YAOUNDÉ I

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

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

DÉPARTEMENT DE SOCIOLOGIE



THE UNIVERSITY OF YAOUNDE I

POSTGRADUATE SCHOOL FOR THE
SOCIAL AND EDUCATIONAL
SCIENCES

DOCTORAL RESEARCH UNIT FOR
THE SOCIAL SCIENCES

DEPARTMENT OF SOCIOLOGY

**LEADERSHIP FEMININ AU NORD-CAMEROUN :
PESANTEURS SOCIOCULTURELLES ET DYNAMIQUES SOCIALES
DANS LA VILLE DE GAROUA**

Mémoire présenté en vue de l'obtention du diplôme de Master en Sociologie

Spécialité : Population et développement

Par

Aminatou DÔNNA

Licence en Sociologie

15G060

Membres du Jury

President : Pr NNA NTIMBAN Albert (MC)

Rapporteur : Dr PINGHANE YONTA Achille (CC)

Examineur : Dr LEUMAKO Jeannette (CC)



Juillet 2022

A mes parents,

El hadj Bakary AMADOU LADAN et Hadja Roukayatou INNA, notre source d'inspiration.

REMERCIEMENTS

Ce travail est le fruit des efforts, des échanges et des discussions avec plusieurs personnes à qui nous souhaitons exprimer notre profonde reconnaissance.

Nous adressons notre reconnaissance à notre Directeur de Mémoire, Docteur Achille PINGHANE YONTA pour sa disponibilité, sa rigueur, ses conseils et orientations dans l'élaboration de ce travail.

Nos remerciements vont à l'endroit du chef de département de Sociologie, le Professeur Armand LEKA ESSOMBA, ainsi qu'à l'ensemble du corps enseignant dudit département pour les connaissances transmises durant notre parcours universitaire.

Nous remercions tous les enquêtés pour nous ont fourni les informations à la réalisation de se travail. Sans vous, nous ne saurions mener à bout cette recherche. Que chacun d'entre vous se sente honoré grace à ce travail.

Une sincère reconnaissance à l'égard de toutes les personnes qui ont participé à la réalisation de ce travail, particulièrement Elvis Judicaël ESSONO pour son soutien et encadrement, et à notre ami Alain Simplicite NANA pour l'espace de travail, les photocopies et la saisie de ce mémoire.

Nous adressons nos remerciements à l'endroit de Hamadou SILMI pour son assistance, Docteur Edith NDJAH ETOLO, Aboubacar TECNA, Thomas BIWOLE, Victoria NGAKO, pour la relecture et l'orientation de ce travail.

Nos remerciements à tous les permanents de la bibliothèque du Cercle Philo-Psycho-Socio-Anthropologie, la bibliothèque de la FALSH, le CERESC, le GREGED, les membres des bibliothèques du Ministère de la promotion de la femme et de la famille, ceux du service de la documentation de la MEADEN et de la délégation du MINPROFF de la région du Nord pour leurs encouragements.

Nous sommes reconnaissant à l'endroit de notre grande famille, particulièrement nos parents Elhadj Bakary AMADOU LADAN et Hadja Roukayatou INNA ; auxquels s'ajoutent nos tuteurs Monsieur Ibrahim SOUAIBOU et son épouse Maïramou MALINZI, pour leur soutien matériel, financier et moral pendant ce cycle de recherche.

SOMMAIRE

DEDICACE	i
REMERCIEMENTS	ii
RESUME	iv
ABSTRACT	v
LISTE DES SIGLES, ACRONYMES ET ABREVIATIONS	vi
LISTE DES TABLEAUX	x
LISTE DES PHOTOS ET CARTES	xi
INTRODUCTION GENERALE	1
PREMIERE PARTIE : PROMOTION DU LEADERSHIP FEMININ A L'INTERNATIONAL ET AU CAMEROUN : REALITE DU PHENOMENE DANS LA VILLE DE GAROUA	34
CHAPITRE I : POLITIQUES DE PROMOTION DU LEADERSHIP FEMININ : DU NIVEAU INTERNATIONAL AU NIVEAU NATIONAL	36
CHAPITRE II : FACTEURS CONDUISANT A L'ECLOSION DU LEADERSHIP FEMININ A GAROUA	65
DEUXIEME PARTIE :	100
PESANTEURS ET DYNAMIQUES SOCIALES LIEES AU LEADERSHIP FEMININ DANS LA VILLE DE GAROUA	100
CHAPITRE III : PESANTEURS AU LEADERSHIP FEMININ DANS LA VILLE DE GAROUA	102
CHAPITRE IV : DYNAMIQUES DU LEADERSHIP FEMININ DANS LA VILLE DE GAROUA	131
CONCLUSION GENERALE	151
BIBLIOGRAPHIE	159
ANNEXES	xiii
LISTES DES ANNEXES	xiv
TABLE DE MATIERES	xxxiv

RESUME

La présente recherche portant « *Leadership féminin au Nord-Cameroun : pesanteurs socioculturelles et dynamiques sociales dans la ville de Garoua* » part du constat selon lequel, malgré la mise sur pied des lois qui favorisent l'émancipation de la femme tant dans le domaine éducatif, économique que politique, les femmes de Garoua sont presque invisibles dans l'espace public. C'est sur cette base que se pose le problème de la place du leadership féminin dans la ville de Garoua (Nord-Cameroun). Il est question d'analyser les pesanteurs socioculturelles, économiques et institutionnelles qui freinent l'évolution des femmes dans cette partie du pays. La question principale s'élabore de la manière suivante : quels sont les facteurs permettant de comprendre et d'expliquer les permanences et les ruptures dans la construction du leadership féminin dans la ville de Garoua ? A cette question, la réponse provisoire est que les dynamiques socioculturelles observées dans la ville de Garoua expliquent la construction du leadership féminin. Trois théories ont été mobilisées pour analyser cette réalité, à savoir le culturalisme, la théorie des représentations sociales et enfin les approches du leadership. S'appuyant sur une méthode qualitative, cette recherche à vocation sociologique a été réalisée à travers l'exploitation des données de terrain collectées à partir des entretiens semi directifs, des observations directes, des focus group et des récits de vie. Il a été constaté que les efforts sont faits en vue de promouvoir le leadership féminin au niveau national et international. Ces efforts influencent le genre féminin dans la ville de Garoua, une ville qui se veut ouverte au monde malgré un contexte socioculturel contraignant pour cette catégorie sociale. Contexte qui trouve son explication dans le système d'organisation sociale marqué par le pouvoir de l'homme. De cette investigation, il ressort que les pesanteurs (socioculturelles, économiques, institutionnelles) sont les premiers aspects qui impactent le leadership féminin. Tandis que le deuxième aspect est lié à la personnalité de la gente féminine elle-même. Ainsi, ce leadership est possible suite à la compréhension et à l'adhésion de leurs proches. Adhésion favorisée par des dynamiques sociales occasionnées par la scolarisation de la jeune fille, l'entrepreneuriat féminin et les mobilités humaines.

Mots clés : leadership féminin, pesanteurs socioculturelles, dynamiques sociales.

ABSTRACT

This present research work on "**Female leadership from the norden Cameroon: socio-cultural burdens and social dynamics in the city of Garoua**" is based on the observation that despite the establishment of laws that promote the emancipation of women both in the field of education, economic than political, the women of Garoua are almost invisible in the public space. It is on the basis of this observation that this research poses the problem of the invisibilization of female leadership in the city of Garoua (Northern Cameroon). It is a question of analyzing the socio-cultural, economic and institutional constraints that hinder the development of women in this part of the country. The question of the research is elaborated as follows: what are the explanatory factors of the dynamics of female leadership in a situation of strong presence of socio-cultural constraints in the city of Garoua? To this question, the answer obtained is that women's political commitment, entrepreneurship, mobilizations of civil society and globalization are the factors that make it possible to understand and explain the dynamics of women's leadership in the city of Garoua. Thus, three theories have been mobilized, namely culturalism, the theory of social representation and finally the approaches of the social sciences of leadership. Based on a qualitative method, this sociological research was carried out through the use of data collected from semi-collective interviews, direct observations, focus groups and life stories. It was noted that efforts are being made to promote female leadership at the national and international levels. These efforts influence the female gender in the city of Garoua, a city that wants to be open to the world despite a restrictive socio-cultural context for this social category. Context which finds its explanation by the system of social organization marked by the power of man. From this investigation, it emerges that the socio-cultural constraints alongside which social and economic difficulties are added are the first aspects that impact female leadership. While the second is related to the personality of the woman herself. Thus, this leadership is favored by the social dynamics caused by the education of the young girl, female entrepreneurship and human mobility.

Keywords: leadership, socio-cultural constraints, female entrepreneurship, social dynamics

LISTE DES SIGLES, ACRONYMES ET ABREVIATIONS

1- Liste des sigles

ABN : Autorité du Bassin du Niger

AFD : Agence Française de Développement

AFM : Association des Femmes Musulmanes du Nord,

AGR : Activité Génératrice de Revenu

AIMF : Association Internationale des Maires Francophones

ALVF : Association de Lutte contre les Violences faites aux Femmes

BEPC : Brevet d'Etude du Premier Cycle

CMCA: Cameroun Marketing and Communication Agency

CNDHL : Commission Nationale des Droits de l'Homme et des Liberté

CNJ : Conseil National de la Jeunesse

CPF : Centres de Promotion de la Femme

CRTV : Cameroon Radio and Télévision

CTD : Collectivités Territoriales Décentralisées

DPNG : Document de Politique Nationale Genre

DSCE : Document de Stratégie pour la Croissance et l'Emploi

DSRP : Document Stratégique pour la Réduction de la Pauvreté

ESF : Economie Sociale et Familiale

IDEP : Infirmier Diplômé d'Etat Principal

INS : Institut Nationale de la Statistique

IST : Infections Sexuellement Transmissibles

JSU : Jeunesse Solidaire Universelle

MSF : Médecin Sans Frontière

MST : Maladie Sexuellement Transmissible

OCDE : Organisation Canadienne pour le Développement,

ODP : Objectif de Développement du Projet

OIT : Organisation Internationale du Travail

OMD : Objectif du Millénaire pour le Développement

ONG : Organisation Non Gouvernementale

PDE-PFNL : Plan de Développement de microentreprise Communautaire pour la valorisation des Produits Forestiers Non Ligneux

PFNL : Produits Forestiers Non Ligneux

PGRP : Plan de Gestion des Ressources Pastorales

PME : Petites et Moyennes Entreprises

PTF : Partenaire Technique et Financier

RDPC : Rassemblement Démocratique du Peuple Camerounais

SNDC : Stratégie Nationale du Développement du Cameroun

UA : Union Africaine

UE : Union Européenne

UNDP : Union Nationale et Démocratique des Peuples

UNFP : Fond des Nations Unies pour la Population

VIH : Virus de l'Immunodéficience Humain

2- Liste des acronymes

ACAFEJ : Association Camerounaise des Femmes Juristes

AFEC : Associations des Femmes pour l'Épargne et le Crédit

AJEFFAN : Association des Jeunes Filles et Femmes Actives du Nord

AJEVOH : Association Jeunesse Volontaire et Humanitaire

AMEDS : Association des Musulmanes pour le Développement et l'Éducation Sociale

ASBY : l'Association des Bayam Selam du Cameroun

AVEC : Association Villageoise d'Épargne et de Crédit

BUCREP : Bureau Central des Recensements et des Etudes de Population

BUNEC : Bureau Nationale de l'Etat Civil

CAMAIR-CO : Cameroon Airlines Corporation

CAMNAFAW: Cameroon National Association for Family Welfare

CAMWA : Cameroon Muslim Woman Association

CAP : Certificat d'Aptitude Professionnelle

CEDEF : Convention sur l'Élimination de toute les formes de Discrimination à l'Égard des Femmes

CEP : Certificat d'Étude Primaire

CERESC : Laboratoire Camerounais d'Études et de Recherches sur les sociétés Contemporaines

COP : Conférence des Parties

ELECAM : Elections Cameroun

ENAM : Ecole Nationale d'Administration et de la Magistrature

ENIEG : Ecole Nationale d'Instituteur de l'Enseignement General

FALSH : Faculté des Arts, Lettres et Sciences Humaines

FAVIDA : Faro, Vina et Danay

FEBASI : Forum national d'Echange entre les Bayam Selam et les autres acteurs du secteur informel

FESEOJEF : Association des Femmes Solidaires pour l'Encadrement des Orphelins et des

FIAJA : Forum International de la Jeunesse Ambitieuse

FIDACO : Fiduciaire Audit Conseil et d'Expertise en Comptabilité

FOHIC : Forum des Historiennes du Cameroun

GFAC : Groupement des Femmes d'Affaires du Cameroun

GIC : Groupe d'Initiative Commune

GIZ : Deutsche Gesellschaft fur Internationale Zusammenarbeit

GREGED : Groupe de Recherche et d'Etude en Genre et Développement

IDA : Association de Développement International

JEDYCA : Jeunesse Dynamiques contre le Cancer

LYBIGA : Lycée Bilingue de Garoua

LYCLAMOGA : Lycée Classique et Moderne de Garoua

MASBY : Microfinance d'Epargne et de Crédit pour les Bayam Selam du Cameroun

MEADEN : Mission d'Etude et d'Aménagement pour le Développement du Nord

MINADER : Ministère de l'Agriculture et du Développement Rural

MINAS : Ministère des Affaires Sociales

MINAT : Ministère de l'Administration Territoriale

MINCOM : Ministère de la Communication

MINEDUB : Ministère de l'Education de Base

MINEFOP : Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle

MINEPAT : Ministère de l'Economie, de Planification et de l'Aménagement du Territoire

MINESEC : Ministère de l'Enseignement Secondaire

MINESUP : Ministère de l'Enseignement Supérieur

MINPMEESA : Ministère des Petites et Moyennes Entreprises de l'Economie Sociale et de l'Artisanat

MINPROFF : Ministère de Promotion de la Femme et de la Famille

MINSANTE : Ministère de la Santé Publique

MINSEC : Ministère de l'Enseignement Secondaire

MINTSS : Ministère de travail et de la sécurité sociale

NPAD : Nouveau Partenariat pour le Développement de l'Afrique

OHADA : Organisation pour l'Harmonisation en Afrique du Droit des Affaires

ONU Femmes : Organisation des Nations Unies pour les Femmes

ONU : Organisation des Nations Unies

OXFAM : Oxford Committee for Relief Famine

PANIFD : Plan d'Action National d'Intégration de la Femme au Développement

PIAASI : Programme Intégré d'Appui aux Acteurs du Secteur Informel

PNUD : Programme des Nation Unies pour le Développement

PRERINDA : Association des Princes et Princesses Guindar

PRODEL : Projet de Développement de l'Elevage

SADRE : Service d'Appui au Développement Rural et Environnemental

SIDA : Syndrome d'Immunodéficience Acquis

UNICEF : Font des Nations Unies pour l'Enfance

3- Liste des abréviations

AB : Assez Bien

B : Bien

CPPSA : Cercle Philo-Psycho-Socio-Anthropologie

EP : Ecole Publique

Kg : Kilogramme

L : Litre

M. : Monsieur

Mme : Madame

SG : Secrétaire General

TB : Très Bien

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1 : Instruments internationaux de promotion et de protection des droits de la femme.....	37
Tableau 2 : Instruments nationaux de promotion et de protection des droits de la femme.	40
Tableau 3 : Effectif des élèves du Lycée classique et moderne de Garoua 2020-2021 comparaisons entre les filles et garçons.....	55
Tableau 4 : Résultats globaux par niveau du premier trimestre 2019-2020 de l'Ecole Publique de Poumpoumré Petit Paris Groupe II.	71
Tableau 5 : Évolution du leadership féminin en milieu scolaire au lycée Bilingue de Garoua (1er trimestre 2020-2021).	72
Tableau 6 : Évolution du leadership féminin en milieu scolaire à partir du LYBIGA de Garoua (1er trimestre 2020-2021, Second cycle).....	74
Tableau 7 : Statistiques des résultats des conseillers régionaux 2020 (délégués des départements).	88
Tableau 8 : Récapitulatif des bénéfices générés par le crédit octroyé aux femmes 2018.	93
Tableau 9 : description des caractéristiques de la confiance en soi, de l'autodétermination et de l'épanouissement	143

LISTE DES PHOTOS ET CARTES

PHOTOS

- Photo 1** : Une dame exposant les aliments pour le commerce à domicile62
- Photo 2** : Formation des jeunes filles en couture.....145
- Photo 3** : Recensement radiophonique sur la scolarisation des filles et l'oppression conjugale des femmes à la F.M Bénoué.....149

CARTES

- Carte 1** : Carte de la ville de Garoua et ses trois arrondissements29

INTRODUCTION GENERALE

I. CONTEXTE ET JUSTIFICATION DU SUJET

Plusieurs études au Cameroun ont porté sur la femme de manière générale et les difficultés liées à son émancipation en particulier. Le leadership des femmes est un sujet préoccupant pour les Nations Unies, les Organisations Non Gouvernementales (ONG) et pour l'Etat du Cameroun. Le constat d'un faible taux d'insertion politique, sociale, professionnelle, économique et culturelle de la femme dans le monde, de la femme camerounaise et celle de la région du Nord est une réalité. C'est face à cette situation que l'OCDE (Organisation Canadienne pour le Développement, 1989) a pensé l'implication de la femme dans le développement. Aujourd'hui, sa place dans la gestion des affaires de la société est un fait observable. Pour certains groupes de réflexion et de planification du développement tels que l'Agence Française de Développement (AFD), la Coopération allemande, l'Union Africaine, l'ONU femmes, il n'y a pas de possible développement sans l'inclusion du genre féminin. En d'autres termes, le leadership féminin¹ est à valoriser dans toutes les sphères de la vie sociale si le besoin de sortir du sous-développement se présente.

Les pesanteurs sociales liées au sexe dans l'autonomisation, l'émancipation sociale, économique, culturelle et politique constituent des freins au leadership féminin² au Cameroun en général et dans la zone septentrionale en particulier. Aujourd'hui, avec les dynamiques sociales sur le plan de l'évolution des normes, le développement de l'entrepreneuriat féminin, la scolarisation de la jeune fille, la femme du nord n'est plus uniquement cette personne enfermée dans son foyer. Ainsi, plusieurs autres dimensions socio-culturelles et idéologiques entrent en scène comme la mondialisation, la modernisation des valeurs (traditionnelles) et la pénalisation des pratiques défavorables à l'épanouissement de la femme telles que l'excision, les mariages forcés et précoces, les discriminations à l'égard de la jeune fille dans le domaine de l'éducation. A côté de ce qui vient d'être dit, la permanence des préjugés, des stéréotypes, de l'auto-exclusion féminine et bien d'autres sont aussi des éléments supplémentaires favorisant la remise en cause de la place de la femme dans la société³.

Dans la ville de Garoua, la femme est encore marginalisée, opprimée, cela influence considérablement ses considérations socio-culturelles au niveau local voire son émancipation, à cause du poids des traditions, des croyances religieuses et des pratiques sociales (mariages arrangés, mariages précoces, sous-scolarisation).

¹ Ici, le leadership féminin prend le compte de la promotion de la femme.

² Leadership féminin comme le fait de diriger, de mener.

³ Victorine EMMA ADY, « Préjugés sur les femmes et difficultés d'accès à des postes de responsabilités », Mémoire de Master en Psychologie, Université de Yaoundé 1, Département de Psychologie, 2011.

Sur le plan politique, la femme de Garoua éprouve des difficultés structurelles, systématiques d'entrepreneuriat, de valorisation et prise en compte dans les postes de nomination, des postes électifs ainsi que des postes de responsabilités dans les entreprises privées, publiques et parapublics. Quand bien même celle-ci est scolarisée, diplômée, la femme de cette ville occupe à une proportion très faible les postes de leader. Une différence non négligeable s'observe dans la distribution des positions socioprofessionnelles y compris un accès difficile à certaines professions.

Sur le plan socio-économique, le chômage et le sous-emploi qui touchent le pays rend encore plus difficile le leadership social et économique⁴. Cette même situation se présente dans la ville de Garoua pour le cas du leadership féminin. Ainsi, il est très facile de trouver des femmes exerçant uniquement dans les travaux domestiques non-salariés. La conséquence de cette situation étant l'absence d'épanouissement, d'intégration sociale et le blocage de certains processus d'émancipation de la femme.

L'étude des pesanteurs socioculturelles et des dynamiques sociales dans le processus de construction du leadership féminin dans la ville de Garoua présente un apport positif pour les sciences sociales, car les sociétés de la partie Nord du Cameroun sont hiérarchisées, « *inflexibles* » par rapport à l'autorité traditionnelle ; les us et les coutumes phallogocratiques. Ces sociétés disposent d'un système de normes et valeurs qui constituent des modèles d'infériorisation, de domination de la femme dans les communautés. La sociologie permet d'analyser les mutations profondes observées dans ce milieu.

Sur le plan sociologique, une telle recherche trouve sa place dans l'étude des facteurs explicatifs des dynamiques socioéconomiques, socioculturelles, et des représentations sociales. Il s'agit d'analyser les pesanteurs multiformes autour du leadership des femmes du Nord et les changements survenus dans ce domaine comme l'éducation de la jeune fille, la mondialisation, la démographie, l'urbanisation.

⁴ Bien que ces auteurs n'aient pas traités la question au niveau de Garoua, ils font un tableau général de la situation de leadership, voir : Berlin Léopold KOUAYEP et Elias Perrier NGUEULIEU, « La promotion de l'emploi dans l'économie informelle : cas du Cameroun », In Serge Francis SIMEN et al., *Management des organisations africaines, diversités et développement des territoires, Mélanges en l'honneur du Professeur Bassirou TIDJANI*, Edition EMS, 2021, PP. 134-158.

II- PROBLEME

Les femmes deviennent de plus en plus présentes dans le processus de développement dans la ville de Garoua. Le dynamisme des femmes dans le domaine politique, économique, et social connaît des difficultés liées aux pesanteurs sociales et culturelles qui caractérisent les sociétés hiérarchisées et phallogocratiques du Nord⁵. Au sein des secteurs générateurs de revenus comme l'agriculture, l'artisanat, le commerce, la fonction publique, la gouvernance locale, il s'observe une présence des femmes. En plus de cela, se notent les difficultés différentielles auxquelles font face les femmes vivant au village par rapport à celles qui sont en ville à savoir : l'analphabétisme, l'accès à la terre et l'accès aux soins de santé.

Ainsi, le Cameroun s'est depuis deux décennies lancé dans la réduction des inégalités entre les hommes et les femmes au niveau national. Cette politique est non seulement caractérisée par l'adoption des lois diverses pour la prise en compte de la femme dans les secteurs d'activité administrative, économique, et socioprofessionnelle ; mais aussi, l'accès à des postes électifs (présidentiels, législatifs et municipaux)⁶. En effet, comme le suggère la convention des Nations unies pour les droits de la femme, cette dernière a le droit de participer aux processus de développement dans toute sa globalité en prenant en compte la place fondamentale dans cette aventure développementaliste⁷. La loi OHADA avec ses nouvelles normes relatives au climat des affaires a favorisé l'entrepreneuriat féminin en Afrique. La solution proposée par l'honorable EPOUBE née Lydienne EYOUM en 2012 lors d'une communication est l'autonomisation de la femme rurale. Cette autonomisation est gage du développement économique, social et humain de cet être, car libérer le potentiel des femmes rurales contribuerait à mettre fin à la pauvreté, à la faim et à accélérer la réalisation des Objectifs du Millénaire pour le Développement (OMD)⁸.

Mais l'observation de l'environnement du leadership montre que la société camerounaise en général et celle de Garoua en particulier font face à des réalités sociales parmi lesquelles : la « masculinisation » de la société⁹, l'infériorisation et l'infantilisation de la femme au lieu d'une situation d'amélioration des conditions de travail et d'existence. La

⁵ José Donadoni MANGA KALNIGA, « Mode de production des élites féminines dans la région du Nord Cameroun : résistances sociétales et succès politique », In *Revue internationale de Francophonie*, juin, 2019.

⁶ José Donadoni MANGA KALNIGA, op.cit., 2019.

⁷ Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF), 18 décembre 1979. <https://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/fconvention.htm>, consulté le 13 juin 2021.

⁸ EPOUBE née Lydienne EYOUM, « L'autonomisation de la femme rurale », In *Assemblée parlementaire de la Francophonie*, Bruxelles, du 6 au 8 juillet 2012.

https://www.google.com/url?q=https://apf.francophonie.org/IMG/pdf/2012_07_Femmes_4c_femmesrurales_Cameroun.pdf, Consulté le 25 mai 2022.

⁹ Pierre BOURDIEU, *La domination masculine*, Paris, Seuil, 1998.

société, malgré la mise sur pied des campagnes de sensibilisation, de communication, de l'Education Pour Tous (EPT) et de la modernisation des manières de penser, d'agir et de voir la femme, celle du Nord-Cameroun fait toujours face à des stéréotypes et discriminations par rapport à l'homme à savoir : difficulté d'exercer une activité hors du foyer, d'accès aux postes de responsabilité, et beaucoup d'autres.

Les efforts de l'Etat camerounais, de la société civile et des associations de femmes peinent à construire une véritable représentativité des femmes dans les secteurs majeurs de la vie, qu'il s'agisse des affaires, de la politique ou même de l'administration dans la ville de Garoua. Il se pose donc le problème de la place du leadership féminin dans la ville de Garoua. En d'autres termes, il importe d'interroger la visibilité et la prise en compte des femmes leaders dans la ville de Garoua.

III- PROBLEMATIQUE

La problématique est : « *la recherche ou l'identification de ce qui pose problème* »¹⁰. Elle recommande de la part du chercheur en sciences sociales de poser un regard dans le passé avec le but de prendre connaissance des différents points de vue déjà développés et mis en relief par les devanciers sur le phénomène qui marque notre attention. Pour Raymond QUIVY et Luc VAN CAMPENHOUDT, « *La problématique est l'approche ou la perspective théorique qu'on décide d'adopter pour traiter le problème posé par la question du départ. Elle est l'angle sous lequel les phénomènes vont être étudiés, la manière dont on va les interroger* ». ¹¹ La littérature sur les questions des femmes en Afrique en général et au Cameroun en particulier est basée sur les travaux menés en philosophie, en science politique, en Histoire, en Psychologie et en Sociologie et se présentent comme suit :

1- Condition et considération de la femme

En 1949, la philosophe et écrivaine française Simone DE BEAUVOIR, écrivait *La Femme indépendante*, où elle posait le problème structurel, social, et imaginaire de la femme dans les sociétés modernes. En analysant comment cet être qui a toujours vécu avec l'homme est perçu dans la famille, au travail, bref dans la société. Simone De Beauvoir milite par la même occasion à la libération « du deuxième sexe ». Cette idée se trouve aussi dans l'ouvrage de Ney BENSADON intitulé, *Les Droits de la femme*. Elle est importante dans la

¹⁰ Olivier LAWRENCE et al., *L'élaboration d'une problématique de recherche : sources, outils, et méthodes*, Paris, L'Harmattan, 2005, P.24.

¹¹ Raymond QUIVY et Luc VAN CAMPENHOUDT, *Manuel de recherche en sciences sociales*, Paris, Armand Colin, 1995, P.75.

compréhension des mécanismes et processus qui expliquent la marginalisation de la femme dans la société à l'instar des mythes, images, et sagesses qui aident l'homme à construire un système de discrimination de la femme du point des droits.

Raoul KASSÉA¹² montre comment jusqu'aux années 1980, les femmes Bamiléké et Bété du Cameroun connaissaient déjà une certaine autonomie, cependant, il critique les inégalités homme-femme dans divers domaines. Ce qu'il faut retenir aussi, c'est la difficulté à trouver les voix de sorties à ces multiples inégalités qui impactent considérablement la vie des filles et femmes dans la communauté, surtout au niveau de son autonomie. Il conclut en disant que l'absence d'autonomie féminine tant sur le plan naturel et culturel est un problème majeur chez la femme Bamiléké et Bété.

Edith NDJAH ETOLO, Sarriette BATIBONAK et Paul BATIBONAK, ont écrit un ouvrage collectif mettant en exergue les conditions du genre en Afrique. Ces auteurs s'inscrivent dans une approche qui soulève la problématique de « *la marginalité féminine* »¹³. Certaines contributions mettent l'accent sur les marqueurs sociaux, culturels et politiques de la domination masculine. Heureusement, « *l'implantation des villes et ses corollaires constitue des facteurs importants de la dynamique socio-culturelle. Grace à ces exigences, l'on se débarrasse progressivement des éléments culturels auxquels on était attaché* »¹⁴.

La perspective d'Arlette BOCCOVI s'intéresse aux écueils qui caractérisent le monde des affaires chez les femmes d'Afrique avant la mise sur pied du droit des affaires OHADA. Si avant, entreprendre pour certaines femmes en Afrique exigeait une autorisation des parents ou époux, cette nouvelle loi enlève le voile sur la discrimination de ces dernières. Ainsi affirme l'auteure :

Cet engagement s'apparente selon certaines coutumes et même dans certains pays encore hélas, à une mise « sous tutelle ». En République Démocratique du Congo par exemple, jusqu'à son entrée dans l'espace communautaire africain du droit des affaires en 2012, l'autorisation du mari était requise pour la femme mariée avant toute activité commerciale. Nous dirons d'une manière générale, que l'avènement de l'OHADA, le nouveau droit des affaires en Afrique, est venu corriger, dans les pays membres, de façon incidente cette inégalité, voire cette aberration dans la mesure où l'OHADA ne fait pas de distinction entre les

¹² Raoul KASSEA ; « Autonomie féminine selon les milieux naturel et culturel : le cas des Bamilékés et Bété au Cameroun », Thèse de doctorat 3e cycle, Paris, Université de Paris7, 1987.

¹³ Edith NDJAH ETOLO et al, *Féminité et masculinité en Afrique*, Yaoundé, Edition mon ange, 2020, P.13

¹⁴Edith NDJAH ETOLO et al, op.cit., P.22.

*conjointes, réservant l'époux comme à l'épouse, les mêmes conditions pour faire des affaires.*¹⁵

Les nouvelles normes relatives au climat des affaires ont favorisé l'entrepreneuriat féminin en Afrique. Elles ont encouragé la prise en main par les femmes de l'environnement économique dans le continent.

Marie NGO BOKI¹⁶ étudie le paradoxe camerounais qui voudrait que les femmes représentent plus de 50% de la population mais la participation de celle-ci dans le processus de construction de la vie publique et politique est inférieure aux attentes. Cette étude est pertinente dans la mesure où il s'agit d'un prisme historique de la place de la femme dans les fonctions électives, les difficultés d'émergence et les parcours de certaines actrices. Il est question de soulever la problématique de l'insertion et l'implication de celle-ci dans les processus de prise de décision et dans les circuits de la représentation politique.

Achille PINGHANE YONTA¹⁷ s'attèle à mettre en relief la question du lien existant entre les rapports de genre et la ressource économique. Pour présenter la condition féminine ou la considération du genre féminin à l'ouest-Cameroun, l'auteur part d'une sociogenèse des rapports de genre dans les sociétés rurales africaines avant l'arrivée des colons. En présentant les rapports sociaux du genre, il en ressort que c'est un rapport complémentaire mais, fondée dans une société patriarcale, l'auteur observe des disparités entre ces deux genres sociaux.

2- Epanouissement de la femme

Le rapport du BUCREP en 2014¹⁸ sur l'état de la population à partir des regards sur le genre, présente la situation de la femme en se basant sur une étude visant à chercher les facteurs structurels à l'origine des inégalités fondées sur le sexe à l'instar des normes et comportements sociétaux discriminatoires à l'égard des femmes. Ce rapport prend appui sur la représentativité des femmes leaders dans les partis politiques, dans la mesure où :

On note que depuis l'avènement du multipartisme en 1990, très peu de personnes assument les fonctions de président de parti politique. En 2010, sur 254 partis politiques, 12 avaient à leur tête une femme. En 2011, on a enregistré 10 nouveaux partis politiques dont un seul avait à sa tête une femme. Le nombre de femmes présidentes des partis politiques est resté stable depuis 2011 alors que le nombre de

¹⁵ Arlette BOCCOVI, « La femme entrepreneure et OHADA : quelle plus-value pour les affaires ? », In Forum International des femmes des pays d'Afrique, Cotonou, du 05 au 09 mars 2019.

¹⁶ Marie NGO BOKI, « Femmes et parlementarisme au Cameroun de 1992 à 2011 », Mémoire de Master en Histoire, université de Yaoundé I, Département d'Histoire, 2011-2012.

¹⁷ Achille PINGHANE, « *Dynamiques des rapports de genre en milieu rural de l'Ouest-Cameroun : Facteurs et enjeux* », Thèse de doctorat en Sociologie, Université de Yaoundé I, Département de sociologie, 2014.

¹⁸ BUCREP : Rapport National sur l'état de la population, Regards sur le genre au Cameroun, 2014. P.40.

*partis politiques augmentent annuellement. En 2013, sur un total de 291 partis politiques enregistrés, 13 seulement avaient à leur tête une femme. En outre, il faut noter qu'aucun parti dirigé par une femme n'est représentée au parlement*¹⁹.

C'est au niveau parlementaire que les dynamiques s'observent. Entre 2002 et 2013, une remontée majeure de l'effectif des femmes au parlement se constate et le nombre de femmes passe de 10 à 56. Dans la région du Nord qui concerne cette étude, quatre femmes sur 12 députés soit 33,3% sont représentées. Tandis qu'au niveau de l'exécutif communal, 2013 apparaît également comme une année record où le nombre de femmes maires au Cameroun est passé de 23 à 31 soit 8,6% dont 2 femmes maires dans le Nord. Au fil du temps et avec l'évolution des mentalités le leadership féminin au niveau politico-administratif, économique et managérial tend à s'ouvrir davantage aux femmes.

Pour Sarriette CHOKOTE DJANKANG épouse BATIBONAK, les initiatives entrepreneuriales rendent les femmes épanouies grâce au travail, l'acte d'entreprendre du genre féminin « *considère la joie, la fierté et la libération qui sont aussi des composantes de l'épanouissante* »²⁰. En plus, l'auteur ajoute le fait que ce processus (entrepreneurial) féminin est une porte ouverte à l'autodétermination. Il requiert à la fois hardiesse, audace, conviction et beaucoup de courage. En dernier lieu, la femme qui entreprend selon BATIBONAK, apporte une contribution non négligeable à « l'épanouissement de la famille » et une indépendance vis-à-vis du conjoint car cette situation d'entrepreneuriat libère la femme de la dépendance, de l'aliénation et des violences matérielles.

Fatma-Zohra BOUGHERIRA²¹, étudie les femmes en rupture avec la société c'est-à-dire l'idéal social. Elle cherche à comprendre les logiques culturelles, et le fonctionnement de la sphère sportive ainsi que les raisons de l'engagement dans le sport chez les femmes d'Algérie. Il est question d'analyser sur le plan psychosociale les modalités du leadership féminin dans la société algérienne d'aujourd'hui. Ce type d'étude a aussi été effectué au département de sociologie (de l'Université de Yaoundé I) par Edith NDJA ETOLO²², mais elle analyse l'accessibilité, la représentativité et la construction sociale du loisir extérieur ou public chez les femmes au foyer de Yaoundé. Ce mémoire défend l'idée selon laquelle la

¹⁹ BUCREP, op.cit. 2014, P.42.

²⁰ Sarriette CHOKOTE DJANKANG épouse BATIBONAK, « Femme entrepreneur et coopération internationale. Le cas de la femme camerounaise », Mémoire de maîtrise en psychologie, Université de Yaoundé I, 1997.

²¹ Fatma-Zahra BOUGHERINA, « Logique culturelle et dynamique de la performance sportive féminine en Algérie », Thèse de Doctorat en Psychologie, Université de Nancy 2, 15 novembre 2017.

²² Edith NDJAH ETOLO, « Femmes au foyer et problème de loisirs extérieurs : contribution à une analyse de la vie quotidienne des mères au foyer à Yaoundé », Mémoire de Master en Sociologie, Université de Yaoundé I, 2011-2012.

femme camerounaise rencontre des difficultés pour exercer un loisir en dehors de la maison. Les loisirs auxquels les femmes au foyer de Yaoundé s'exposent d'après cet auteur sont : le marché, les visites familiales et amicales, les réunions du dimanche et la formation professionnelle. Par ailleurs, plusieurs facteurs justifient ces choix de loisir ou d'activité ludique et de la réticence pour les autres formes de jeux. Il s'agit des facteurs socioculturels, économiques, le temps de jeu, les facteurs psychologiques, l'âge, et la distance par rapport aux différents espaces de loisirs, qui sont les obstacles majeurs au problème de sport loisir des femmes au foyer. Est-ce que ceci pourrait être un problème de leadership ? La réponse sera donnée par l'affirmative, si l'on s'appuie sur l'autonomie, le capital économique et la position sociale que la femme occupe dans la société.

L'organisation Internationale du Travail (OIT) dans une enquête portant sur l'intégration de la femme dans le processus de protection sociale agro-sylvo-pastorale, analyse les difficultés que rencontrent les femmes. Sa problématique est orientée vers les modalités d'intégration à la fois des hommes et des femmes. Il identifie trois principales disparités de genre qui doivent être prise en compte dans les mécanismes et processus de protection sociale. Il s'agit :

1 - Les femmes rurales, malgré l'importance de leur participation à l'entretien et à la sécurisation matérielle de la famille, ont un statut social qui les rend dépendantes des hommes. Elles rencontrent de nombreux obstacles dans l'accès aux services sociaux de base et aux avoirs productifs (terre, crédit, formation, temps, (...)) qui réduisent les revenus qu'elles tirent de leurs activités économiques.

2 - Les femmes, par leur capacité à enfanter, rencontrent des contraintes spécifiques en matière de santé reproductive et ont des besoins spécifiques de mères (soins obstétricaux, aide à l'accouchement, etc.) et de femme (avortement, contraception, etc.). Par ailleurs, de par le partage des rôles, les soins aux malades leur incombent.

3 - Les femmes dans le monde agricole sont quasi-absentes des prises de décisions. Elles participent aux organisations de producteurs de manière collective, à travers leurs associations villageoises. Elles sont peu représentées dans les organes de décisions de ces organisations mixtes.²³

C'est dans cette logique que l'organisme va mettre sur pied quelques recommandations en vue d'aider les décideurs à agir efficacement. Il s'agit entre autre : du régime de protection sociale qui inclure dans son organisation la notion « *d'utilité sociale* », basée sur la prise en compte et la valorisation des travaux de reproduction des femmes. L'inclusion des soins préventif et curatif en matière de santé de la reproduction dans le panier de soins qu'offrira le régime de protection sociale est impératif. Il porte une attention

²³ Rapport de l'OIT, « Etude genre dans la conception et la mise en place d'un regime de protection sociale agro-sylvo-pastorale au Sénégal », 2012, P.4 rapport rédigé par Fatime Christiane Ndiaye.

particulière sur les actions d'information en la matière. La sensibilisation des femmes sur le processus d'élaboration du système de protection sociale au sein de leurs organisations est nécessaire. Enfin, définir un processus d'accompagnement en orientation doit être défini afin qu'elles identifient leurs attentes et participent à la gestion du système.

3- Femme et poste de responsabilité

Emmanuel WASSOUO²⁴, dans son approche économique analyse le phénomène du leadership féminin en scrutant la promotion et la participation de la femme camerounaise et française à la vie publique et politique. L'axe de recherche part de l'idée selon laquelle les représentations et les croyances peuvent éclairer les comportements individuels. Bien que cet axe soit centré sur l'aspect psychologique du leadership féminin, il met en relief le fait que le comportement individuel au Cameroun part des stéréotypes de genre féminin tels que la femme est chaleureuse, conciliatrice, maternelle, induisant une représentation favorable. Dans ce travail, Emmanuel WASSOUO croise les variables sexe, genre et culture pour rendre compte le phénomène de leadership féminin au Cameroun et en France. Il conclut que le leadership est plus facilité pour les femmes françaises que camerounaises.

Le rapport de l'OIT en collaboration avec le MINCOF devenu plus tard MINPROFF jetait déjà les bases d'une réflexion sur le développement de l'entrepreneuriat féminin au Cameroun. Il a ressorti les activités cibles, les moyens de soutien et par la fin il y eu des recommandations aux associations féminines, aux politiques ou décideurs, aux élus locaux et femmes d'affaire du pays. Il s'agissait :

1. A l'attention du Gouvernement, afin qu'il poursuive ses efforts pour la création et l'amélioration d'un environnement institutionnel et légal, incitatif et facilitant l'entrée en affaires et la création d'entreprises par le plus grand nombre possible de femmes, dans tous les secteurs d'activités économiques, tant en milieu rural que dans les zones urbaines, et sur toute l'étendue du territoire national du Cameroun.
2. A l'attention des partenaires au développement, et plus particulièrement, de l'Organisation Internationale du Travail et de l'Agence canadienne de Développement International, afin qu'ils mettent tout en œuvre pour la mise en

²⁴ WASSOUO Emmanuel, « Représentations du leadership politique féminin différences culturelles : comparaison entre la France et le Cameroun », Thèse de doctorat en psychologie, Université de Grenoble Alpes et université de Yaoundé I, 21 avril 2017.

place, à brève échéance, d'un programme national de renforcement des capacités entrepreneuriales et managériales des femmes d'affaires et de leurs réseaux.

3. A l'attention des associations de femmes d'affaires et des promotrices d'activités génératrices de revenus en général, afin qu'elles recherchent davantage de synergie d'action et œuvrent à la création, dans les meilleurs délais, d'un Conseil National de Promotion de l'Entrepreneuriat Féminin au Cameroun²⁵.

La communication de l'honorable EPOUBÉ née Lydienne EYOUM portant sur l'« *autonomisation de la femme rurale* »²⁶ met en évidence les difficultés différentielles auxquelles font face les femmes vivant au village par rapport à celles qui sont en ville. Elle commence par faire le tableau des difficultés du vécu de la femme rurale : l'analphabétisme, l'accès à la terre, aux soins de santé. C'est en ce sens qu'elle affirme :

La principale entrave au développement des femmes rurales est l'état d'analphabétisme qui concerne plus de 60 % des femmes en milieu rural. Pourtant l'instruction constitue un facteur clé du développement social et économique en ce qu'elle offre plus de chance à l'être humain pour s'assurer une vie meilleure et participer pleinement à son propre développement, puis à celui de sa communauté. Il existe une forte corrélation entre le niveau d'instruction d'une population d'un pays et son développement socioéconomique (...) Par ailleurs, l'environnement économique et les conditions sociales dans lesquelles vivent les femmes en milieu rural sont tels que celles-ci sont dans un état de pauvreté généralisé qui, malheureusement risque de se perpétuer si des actions urgentes et à la mesure de la gravité de cet état ne sont pas entreprises en leur faveur.(...) Les conditions socio-économiques des parents en général, celles des femmes en particulier font souvent que des enfants en âge d'aller à l'école ne sont pas inscrits dans des établissements scolaires, ceux parmi eux qui accèdent à l'école quittent le système sans avoir fini le cycle de base. »²⁷

Ainsi, la solution que l'élue de la nation propose est l'autonomisation de la femme rurale. Cette autonomisation est gage du développement économique, social et humain de cet être car dit-elle, « *libérer le potentiel des femmes rurales pourrait ainsi fortement contribuer à mettre fin à la pauvreté et à la faim ainsi qu'à accélérer la réalisation des objectifs du Millénaire pour le développement (OMD) et à parvenir au développement durable* »²⁸.

Dans la même lancée, le MINPROFF a mis en œuvre des projets et programmes en vue de soutenir la femme rurale dans son épanouissement et autonomisation économique. Il s'agit

²⁵ Rapport OIT/MINCOF, « Réflexion sur le développement de l'entrepreneuriat féminin et lutte contre la pauvreté », Mbalmayo, 8-12 septembre 2003.

²⁶ EPOUBE née Lydienne EYOUM, op.cit. 2012.

²⁷ EPOUBE née Lydienne EYOUM, Idem. 2012, p.4.

²⁸ EPOUBE née Lydienne EYOUM, ibidem.p.4.

de : « *Renforcer les actions en faveur de la paix, de l'accès à la terre et au financement, pour le relèvement des femmes et filles vivant en milieu rural en contexte de crises* »²⁹. L'accessibilité à l'information, l'accompagnement de l'homme, l'accès au crédit, etc. sont les points à l'ordre du programme.

Henri BELLO FIKA et Germain DZOYEM SOKENG³⁰, en tant que démographes analysent la participation de la femme dans le secteur économique. Ils déterminent les facteurs explicatifs de la participation de la femme dans le contexte camerounais. Il ressort de cette analyse que les variables explicatives significatives sont l'âge, qui joue en même temps le rôle de variable de contrôle, la religion, l'ethnie, la taille du ménage, le lien de parenté avec le chef de ménage, le niveau d'instruction (de la femme et de son conjoint/partenaire), le statut d'occupation du conjoint/partenaire, le niveau de vie et l'état matrimonial. A partir des résultats obtenus, les auteurs recommandent de mettre en place des politiques destinées à renforcer la professionnalisation de la jeune femme et à lutter contre les valeurs sexistes prônant la division sexuée du travail au Cameroun.

4- Femme et leadership

La conférence mondiale sur le leadership, l'entrepreneuriat féminin et la participation politique des femmes au Cameroun est organisée par l'ONG More Women in Politics en février 2016. Son slogan est : « *ensemble transformons le monde car nous sommes tous et toutes redevables* »³¹. La conférence tablait sur un ensemble de problématiques telles que : la parité politique, l'entrepreneuriat des femmes, la participation des femmes aux négociations de paix, les enjeux d'égalité de genre dans les religions, le soutien des hommes au mouvement des femmes, l'utilisation des médias et des TIC. Parmi les innovations de cette conférence, c'est la promotion du leadership des femmes via leur autonomisation économique, l'accès aux postes de responsabilités, qui ont été mis en avant avec pour but de corriger la faible visibilité de celle-ci.

²⁹ MINPROFF, Projets et programmes économiques en faveur du secteur rural, Présenté le 15 octobre 2021.

³⁰ Henri BELLO FIKA et Germain DZOYEM SOKENG, « Participation des femmes à l'activité économique au Cameroun », In *Le dividende démographique en Afrique : perspectives, opportunités et défis*, Septième conférence africaine sur la population, Johannesburg, Afrique du Sud, 2015. PP. 1-33.

³¹ MORE WOMEN IN POLITICS : Conférence mondiale sur le leadership, l'entrepreneuriat féminin et la participation politique des femmes au Cameroun, 2^e édition Yaoundé, février 2016.

Aladin TIAM³² analyse les déterminants de l'engagement politique féminin dans la ville de Yaoundé. Il se focalise sur la faible représentativité de la femme dans les bureaux politiques au Cameroun. Ce travail met en discussion les capitaux symboliques, spécifiques et politiques qui accompagnent la réussite dans le champ politique des femmes camerounaises. Ainsi, les causes de la faible visibilité du leadership féminin sont le déséquilibre des rapports de genre, l'inaccessibilité aux capitaux sociaux, politiques, culturels et financiers, les disparités des rapports de genre, la permanence de la culture patriarcale et une faible promotion du leadership féminin dans le champ électoral.

Le travail de Noëlle HARMAND³³ analyse le management du genre féminin afin de voir les trajectoires qui se dessinent, les efforts fournis et ce qui reste à faire. Son objet dans ce travail est la place des femmes dans les postes de dirigeantes, leurs parcours et le style de management qu'elles déploient. Il s'agit pour cet auteur de repérer les difficultés qu'elles rencontrent pour accéder aux postes, pour ensuite observer les différences entre leur style de management et celui de leurs homologues masculins. Il est question pour cet auteur de voir les effets du genre sur la construction du leadership féminin. L'analyse est faite sur les différentes modalités de présentation du leadership entre le « *leadership similaire* » et le « *leadership différent* » entre les deux sexes. Ce travail s'intéresse plus particulièrement aux modes d'éducation, de socialisation des femmes, à la manière dont elles sont perçues en tant que managers femmes dans une société où direction et pouvoir se conjuguent encore au masculin.

De ce qui précède, un certain nombre d'approches de l'analyse du leadership au Cameroun se dessine : les pesanteurs socioculturelles, les inégalités homme-femme, l'approche de l'entrepreneuriat féminin, la dimension des croyances sociales, politiques, économiques et administratives. En plus des travaux basés sur le genre, la féminité, le leadership, ce travail prend en compte l'analyse de la question du leadership féminin sur un angle sociologique. Le but étant d'analyser les pesanteurs socioculturelles qui empêchent la dynamique du leadership féminin dans la ville de Garoua, région du Nord Cameroun. Dès lors, il s'agit de voir comment la société du Nord agit face au leadership de ses filles, épouses,

³²Aladin TIAM, « Leadership politique féminin des femmes au Cameroun : Contribution à l'étude des déterminants de l'engagement politique féminin dans l'arrondissement de Yaoundé II », Mémoire de Master en Sociologie, Université de Yaoundé I, 2021.

³³Noëlle HARMAND, « Le management au féminin : les femmes et le leadership. Gestion et management », Mémoire de Master 2 en Management des entreprises de l'économie sociale, Université de REIMS, Champagne-Ardenne, 2013.

mères et sœurs au quotidien et quels sont les problèmes qu'elles rencontrent ainsi que les différentes stratégies que celles-ci déploient pour avancer.

Ce travail s'inscrit dans une démarche sociologique compréhensive. Il consiste à comprendre et expliquer les pesanteurs socioculturelles, économiques, institutionnelles et les dynamiques sociales du leadership féminin dans la ville de Garoua, les parcours, les trajectoires et les situations de l'évolution.

IV- QUESTIONS DE RECHERCHE

Ce travail de recherche repose sur une question de recherche principale divisée en trois questions secondaires.

1- Question principale

Quels sont les facteurs permettant de comprendre et d'expliquer les permanences et les ruptures dans la construction du leadership féminin dans la ville de Garoua aujourd'hui ?

2- Questions secondaires

Question 1 : Quelles sont les motivations et les stratégies qui sous-tendent le leadership des femmes dans la ville de Garoua ?

Question 2 : Quels sont les facteurs socioculturels qui portent une incidence sur le leadership féminin ?

Question 3 : Quels sont les enjeux et défis auxquels font face les femmes leaders dans la ville de Garoua ?

V- HYPOTHÈSES DE RECHERCHE

Selon Raymond QUIVY et Luc VAN CAMPENHOUDT, « *une hypothèse de recherche se présente comme une réponse provisoire à une question (...) une présomption qui demande à être vérifiée* »³⁴. De la même façon Madeleine GRAWITZ présente aussi une hypothèse de recherche comme une « *réponse provisoire à la question posée* »³⁵.

1- Hypothèse de recherche principale

Les dynamiques socioculturelles observées dans la ville de Garoua expliquent la construction du leadership féminin.

³⁴ Raymond QUIVY et Luc VAN CAMPENHOUDT, op.cit., P.119.

³⁵ Madeleine GRAWITZ, *Méthode des sciences sociales*, Paris, Dalloz, 2001, P.398.

2- Hypothèses de recherche secondaires

Hypothèse 1 : Les femmes de la ville de Garoua mobilisent plusieurs catégories de motivation à savoir personnelles, collectives, situationnelles et idéologiques qui s'accompagnent des stratégies telles que : l'adoption de la polygamie, l'écoute et la compréhension.

Hypothèse 2 : Les pesanteurs traditionnelles, religieuses, économiques, institutionnelles et personnelles à la femme sont des facteurs qui portent une incidence sur le leadership féminin.

Hypothèse 3 : Le développement personnel et social sont des enjeux liés au leadership féminin alors que les défis liés à cela sont : la transition entre la tradition et modernité, la libération, l'émancipation et la parité homme et femme.

VI- OBJECTIFS DE LA RECHERCHE

Ce travail de recherche repose sur un objectif principal et trois objectifs secondaires.

1- Objectif de recherche principal

Cette recherche se donne pour objectif de présenter les facteurs qui construisent le leadership féminin dans la ville de Garoua. De sortir les stratégies mobilisées par le gouvernement, les femmes leaders et les organismes pour la promotion de ce leadership, d'identifier les pesanteurs constituant des obstacles à l'épanouissement de la femme du Nord.

2- Objectifs de recherche spécifiques

Objectif 1 : Comprendre les catégories de motivation des femmes au leadership féminin.

Objectif 2 : Comprendre les stratégies utilisées par les femmes pour investir dans la politique, dans l'entrepreneuriat, dans l'administration et dans la vie associative.

Objectif 3 : Comprendre les enjeux locaux, régionaux, et nationaux liés au leadership féminin dans la ville de Garoua et comprendre également les défis que relèvent les femmes pour pouvoir sortir du joug de la tradition et atteindre la modernité.

VII- METHODOLOGIE

Toute investigation sociologique fait état d'une méthodologie clairement définie. La méthodologie qui va guider cette recherche est constituée de deux éléments : le cadre théorique et les méthodes de collecte des données.

1- Cadrage théorique

La théorie selon Madeleine GRAWITZ est « *un système explicatif que l'expérimentation confirme ou non* »³⁶. Le modèle théorique est alors une construction permettant de décrypter la réalité sociale. Dans le cadre de cette recherche, trois (03) théories permettent de comprendre et d'expliquer le leadership féminin. Théories à partir desquelles sont analysées et interprétées les données sur les pesanteurs socioculturelles et les dynamiques sociales face à la problématique des femmes leaders au Nord Cameroun. Il s'agit de :

- La théorie culturaliste ;
- La théorie des représentations sociales ;
- Les approches du leadership féminin.

1.1- La théorie culturaliste

La théorie culturaliste qui va donner lieu au « *cultural studies* » (les études sur la culture) prend naissance autour des années 1920-1930 en mettent l'accent sur l'analyse des rapports entre culture et personnalité tout en se préoccupant selon les mots de Pierre ANSART et André AKOUN, « *de montrer comment s'opère inconsciemment ou consciemment le façonnement de la personnalité par la culture à travers ses institutions et par le jeu de modèles (paternel) qui peuvent être des règles ou des pratiques habituelles* ». ³⁷

Le culturalisme est une approche théorique qui vise à expliquer les faits sociaux, les pratiques sociales et les relations individuelles par la culture. Cette théorie part des auteurs tels que : Ralph LINTON, Abram KARDINER, Margaret MEAD, Ruth BENEDICT, tous ayant été des étudiants de l'anthropologue Franz Boas. La culture s'entend ici comme entre autres « *la configuration des comportements appris et de leurs résultats dont les éléments composants sont partagés et transmis par les membres d'une société donnée* »³⁸. Sous ce prisme, les culturalistes cherchent à montrer que l'individu ou les individus sont les produits d'un long processus de socialisation qui concourent à l'acquisition, l'apprentissage et l'intériorisation des normes et valeurs de la communauté. Tandis que dans la conception de Marc MONTOUSE et Gilles RENOARD, le concept culture désigne anthropologiquement « *l'ensemble des habitudes et aptitudes acquise par l'homme en tant que membre d'une*

³⁶ Madeleine GRAWITZ, *Lexique des sciences sociales*, Paris, Dalloz, 2004, 8^{ème} édition, P.398.

³⁷ Pierre ANSART et André AKOUN, *Dictionnaire de sociologie*, Paris, le Robert/Larousse, 1999. P.125.

³⁸ MBONJI EDJENGUELE, *L'ethno-perspective ou la méthode du discours de l'ethno-Anthropologie culturelle*, Yaoundé, Presses Université de Yaoundé, 2005. P.22.

société. Cela comprend tout à la fois des connaissances, des croyances, des savoir-faire, des valeurs et des normes »³⁹. Ici, la culture à un contenu à la fois structurel et constructif.

Il est question dans cette recherche d'appréhender les pesanteurs qui obstruent le leadership féminin dans la ville de Garoua à partir des faits culturels avec en idée que le leadership est un processus qui intègre les idéologies, les connaissances, les croyances et pratiques des individus du septentrion. Mais, aussi que le leadership s'opère par un mécanisme familial, professionnel, social et institutionnel.

Par ailleurs, dans la conception du leadership, il y a lieu de prendre en compte la composition sociale et culturelle dans la mesure où, d'après MBONJI EDJENGUELE, les culturalistes posent que nous sommes ce que nous sommes par la vertu au facteur appris, acquis et non au facteur naturel. C'est-à-dire un réflexe de notre biologie. Les femmes ne font pas la cuisine, ne bercent pas les bébés, ne portent pas les jupes « *naturellement* », mais parce qu'elles ont appris à le faire au terme d'une norme instituée par des communautés données. Les hommes ne sont pas à la guerre, ne grimpent pas sur les arbres, ni ne sont chefs, rois, généraux d'armée, prêtres ou mécaniciens « *naturellement, ils le deviennent par moulage culturel et discrimination des sexes* »⁴⁰.

La perspective du patriarcat qui maintient l'autorité de l'homme sur la femme peut également nous aider à lire ce phénomène. L'on sait que sur le plan socioculturel, les communautés musulmanes sont des structures essentiellement patriarcales qui continuent d'assurer un contrôle rigoureux sur la vie sociale de la femme.

Le recours à cette théorie (culturaliste) permet dans ce travail d'analyser les pesanteurs socioculturelles qui bloquent la dynamique du leadership de la femme dans la ville de Garoua. Il est question de montrer comment les croyances religieuses, les pratiques culturelles influencent considérablement l'émergence des femmes leaders ou leaders potentiels.

1.2- Théorie des représentations sociales

La théorie des représentations sociales figure parmi les courants théoriques majeurs qui expliquent les comportements mentaux, sociaux et humains des acteurs dans la société. Selon Pierre ANSART et André AKOUN, la représentation sociale est une « *forme de savoir individuelle ou collective de la connaissance scientifique, qui présente des aspects cognitifs, psychiques et sociaux en interaction* »⁴¹. Les principaux promoteurs de cette grille d'analyse

³⁹Marc MONTOUSSE et Gilles RENOARD, *100 fiches pour comprendre la sociologie*, Paris, Édition Bréal, 2006, P.44.

⁴⁰ MBONJI EDJENGUELE, *L'ethno-perspective ou la méthode du discours de l'ethno-Anthropologie culturelle*, Yaoundé, Presses Université de Yaoundé, 2005. P.22.

⁴¹Pierre ANSART et André AKOUN, *Dictionnaire de sociologie*, Paris le robert/la rousse, 1999, P.450.

sont entre autres Denise JODELET, Serge MOSCOVICI et Jean Claude ABRIC. Cette théorie se situe au carrefour entre la psychologie sociale, l'anthropologie, l'histoire et la sociologie.

Pour Serge MOSCOVICI, une représentation sociale est « *un système de valeurs* », de concept et de pratique ayant deux vocations : d'abord d'instituer (« *instaurer* ») un ordre qui donne aux individus la chance de s'orienter dans l'environnement social et de le dominer, et par la suite d'assurer la communication entre les membres d'une communauté. Dès lors, l'image que l'individu donne permet à la fois d'orienter le groupe mais aussi de garantir les médiations entre ceux-ci. Pour cet auteur, les représentations sociales ont « *des contenus organisés* » c'est-à-dire les opinions, les images, les symboles, le langage qui structurent la vie des individus ou des groupes.

D'après Denise JODELET, il n'y a pas de représentation sans construction par le sujet d'une interprétation de l'objet qui peut être une personne, une chose, un évènement ou encore une idée. En outre la représentation sociale :

Est une forme de connaissance socialement élaborée et partagée, ayant une visée pratique et encourageant la construction d'une réalité commune à un ensemble social (...). On reconnaît généralement que les représentations en tant que systèmes d'interprétations régissent notre relation au monde et aux autres, orientent et organisent les conduites et les communications sociales. De même interviennent-elles dans les processus aussi variés que la diffusion et l'assimilation des connaissances, le développement individuel et collectif, la définition des identités personnelles et sociales, l'expression des groupes et les transformations sociales⁴².

Chez Jean Claude ABRIC, la représentation sociale prend le sens d'un « *processus d'une activité mentale par laquelle un individu ou un groupe reconstitue le réel auquel il est confronté, et lui attribue une signification spécifique* »⁴³ dans la mesure où, l'on observe un accord entre la nature des choses, des hommes et des idées. Ainsi, c'est l'approche par la reconstitution du réel et de la réalité par les individus, l'histoire sociale et le vécu quotidien de ceux-ci. C'est en ce sens que l'auteur va ressortir quatre (04) fonctions majeures des représentations sociales :

- La fonction dite de savoir, qui permet de comprendre et d'expliquer une réalité sociale (ou socialement construite) ;
- Une fonction dite identitaire, qui définit l'identité individuelle ou collective tout en recherchant de protéger la spécificité de la société ;

⁴²Denise JODELET, *Les Représentations sociales*, Paris, PUF, 1994, P36-37.

⁴³Jean Claude ABRIC, *Pratiques sociales et représentations*, Paris, PUF, 1994.

- La fonction dite d'orientation : qui guide les comportements et les pratiques socialement constitués ;
- La fonction justificatrice, qui permet de situer, de justifier les positions et prises de position et les comportements des individus.

Dans le cadre de cette recherche, est analysé à partir de la sociologie des représentations sociales, le caractère de référence symbolique de la femme sur le plan politique, économique, éducationnel et entrepreneurial. Il s'agit de ressortir et analyser les différentes représentations sociales de la femme, de la femme leader ou encore de la femme leader-idéal, à partir des normes, valeurs, croyances et images de celle-ci dans la ville de Garoua. Sur le terrain, il a été pris en compte l'étude des stéréotypes, des préjugés et opinions à l'égard de la femme leader ou potentiellement leader, les représentations que la société se fait de la femme leader et les représentations que la femme elle-même se fait de son leadership.

1.3- Les approches du leadership

Les précurseurs de l'étude du leadership sont les psychologues américains qui mènent pour la première fois des recherches sur le rôle de l'autorité ou du commandement dans les groupes. Cette approche met en avant la prise en compte à la fois des caractéristiques et les compétences du leader⁴⁴, tout en prenant en compte aussi l'équipe que le leader mène et la situation dans laquelle il est appelé à la mener et les interactions entre ces différents facteurs. Ce que nous retenons de l'angle des psychologues est d'abord la prise en compte des particularités et des caractéristiques d'un leader, l'environnement dans lequel il se déploie et enfin la configuration sociale de son équipe.

« *L'approche centrée sur les traits de personnalité* », cette approche s'appuie sur l'identification « *chez les leaders des traits communs observables et considérés comme désirables* ». A travers cette approche, il est question d'identifier des qualités personnelles des leaders et les traits de caractère qui les distinguent des non leaders. Dans le cadre de cette recherche, l'approche centrée sur les traits a permis d'analyser comment les femmes sont exclues dans l'exercice du leadership et comment elles sont influencées par la dynamique du groupe.

« *L'approche des comportements de leadership* ». Elle favorise l'efficacité des subordonnés. L'ambition de cette approche est d'arriver à avoir des connaissances pertinentes efficaces, efficaces pour changer les comportements de la société. Selon Emmanuel

⁴⁴ Pierre ANSART et André AKOUN, op.cit., 1999, P.450.

WASSOUO à partir des comportements, cette approche a pour but d'analyser les situations de leader. C'est pourquoi, il est nécessaire de « *comprendre les comportements des leaders en créant des catégories des styles de leadership auxquelles correspondent des actions que le leader peut mettre en place ainsi que les méthodes à utiliser pour atteindre les objectifs* »⁴⁵.

Dans le cadre de cette recherche, cette approche bien que fortement ancrée dans la psychologie sociale aide à identifier des comportements des femmes leaders, les sphères dans lesquelles leur leadership se déploie et la légitimité que ces femmes acquièrent dans la société.

L'approche centrée sur la situation est la synthèse entre l'approche du leadership par trait et par comportement. Elle s'appuie sur les caractéristiques personnelles (personnalité, attitude, attentes, motivations), les caractéristiques des subordonnés (avec presque les mêmes éléments) et les caractéristiques propres à la structure de l'organisation et des situations qui en découlent (un système de régulation, les normes formelles et informelles, les statuts et les rôles sociaux).

Les autres approches du leadership, il s'agit à la fois du leadership charismatique (au sens de Weber) fondé sur le charisme, il a une forme de pouvoir personnel du leader. Le leader requiert allégeance, dévouement et dans une certaine mesure une crainte. Ici, la femme leader adosse son leadership sur son charisme pour exister. Tandis que le leadership transformationnel, est le symbole de la réussite sociale et c'est le caractère qui répond le mieux aux attentes de l'organisation. Le leadership transactionnel à son tour est la veille, la surveillance sur le plan stratégique, rationnel et économique.

Ces approches permettent de décrire comment les femmes leaders de Garoua tiennent le pouvoir tant sur le plan administratif, politique que managérial. Ces approches permettent d'analyser un phénomène de façon ancrée c'est-à-dire, spécialisée dans les débats sur le leadership dans le monde. Elles se démarquent de la théorie dans la mesure où, ces approches sont dépendantes de la façon de voir et de lire la réalité sociale. Il s'agit d'une démarche technique afin de constituer un idéal type de leadership en fonction des acteurs, des situations et des représentations. La pertinence de ces approches (les traits de personnalité, de comportement, le charisme, etc.) se situe sur la volonté de rendre compte des pesanteurs et dynamiques du leadership féminin dans la ville de Garoua. Ce leadership est multiforme et varie d'un secteur d'activité à un autre, d'une actrice à une autre.

⁴⁵ Emmanuel WASSOUO, « Représentations du leadership politique féminin différences culturelles : comparaison entre la France et le Cameroun », Thèse de doctorat en psychologie, Université de Grenoble Alpes et Université de Yaoundé I, 21 avril 2017, P.28.

VIII- TECHNIQUES DE COLLECTE ET D'ANALYSE DES DONNÉES

Cette recherche s'inscrit dans une perspective qualitative. Pour clarifier la thématique qui fait l'objet de cette recherche, les techniques de collecte des données sont basées uniquement sur la méthode qualitative. Il s'agit donc de comprendre et décrire le sens et la signification des pratiques liées au leadership féminin. De ce fait, la méthode de collecte de données a combiné aussi bien la recherche documentaire, l'observation directe, l'entretien semi directif, le récit de vie que le focus group discussion.

1- La recherche documentaire

La recherche documentaire est une technique de collecte de données sur les sources écrites ou non. Pour Valentin NGA NDONGO :

L'observation passe par l'étude de « traces » recueillies à travers des écrits divers, des relevés statistiques ou des inventaires d'objets et traitées comme des faits de société. Ce sont par exemple des documents officiels (journal officiel, registre de délibération, des archives, des articles de presse, des annuaires, des ouvrages littéraires, des discours de distribution de prix, des comptes rendus de réunions des lettres ou même des graffitis ou des tracts...) on peut également avoir recours à des documents statistiques, iconographique (images, caricatures, timbre-poste, photos, films, dessins...), sonores (chansons, musique...) ou des objets (insignes, vêtements, monuments aux morts...)⁴⁶.

Elle consiste donc à mobiliser « tout élément matériel ou immatériel, qui a un rapport avec l'activité des hommes vivant en société et qui de ce fait contribue indirectement une source d'information sur les phénomènes sociaux. »⁴⁷ Cette technique permet de saisir les réalités du leadership féminin en se référant à la documentation. L'observation documentaire s'est pratiquée à travers différents types de documents écrits ou non écrits. Dans le cadre de cette recherche, les documents qui ont été utilisés sont constitués des ouvrages généraux, des ouvrages spécialisés, des thèses et mémoires, des articles et revues, des documents webographiques, des rapports, des lexiques, des dictionnaires, les documents administratifs, les textes juridiques, les dépliants et prospectus des ONGs, les rapports des travaux, des lois, des décrets ainsi que des journaux. Ces documents ont été exploités au près du service de documentation du Ministère de la Promotion de la Femme et de la Famille (MINPROFF), du service de documentation de la Mission d'Etude et d'Aménagement pour le Développement du Nord (MEADEN), de la bibliothèque de la Faculté des Arts Lettres et Sciences Humaines

⁴⁶ Valentin NGA NDONGO, op.cit, P.283.

⁴⁷ Jean-Louis LOUBET DEL BAYLE, *Introduction aux méthodes de sciences sociales*, Toulouse, Privat, 1986, P.106.

(FALSH), du Cercle Philo-Psycho-Socio-Anthropologie (CPPSA) de l'Université de Yaoundé 1.

2- L'observation directe

L'observation directe est une technique de collecte des données en sciences sociales en général et en sociologie en particulier qui permet au chercheur d'entrer en connaissance avec son milieu d'étude. Elle est « *la constatation d'un fait à l'aide des moyens d'investigations appropriés* »⁴⁸. Il s'agit d'observer ici tant que témoin les pratiques qui s'y déroulent sans pourtant les influencer ou les modifier. Pour Valentin NGA NDONGO :

*Les techniques d'observation directe sont les modes d'enregistrement par notes descriptives ou analytiques, d'actions et d'observations perçues sur le terrain, dans un contexte naturel. (...) L'observation directe favorise l'accès immédiat aux comportements, aux actes et aux objets, en temps, situation et contexte pratiquement réels dans lesquels interagissent les acteurs sociaux*⁴⁹.

C'est donc une technique qui permet de collecter les données qui complètent les entretiens dans la mesure où elles peuvent permettre l'écart entre ce qui est dit et ce qui est observé.

Dans le cadre de ce travail, l'observation directe a permis de jeter un regard sur « *les traces laissées par les pratiques sociales* »⁵⁰ relatives au leadership féminin dans la ville de Garoua. Pour faire cette observation, nous avons pris part à des activités pouvant conduire à l'expression du leadership féminin : les réunions, les regroupements publics, les regroupements féminins, les visites dans les bureaux administratifs, dans les écoles où nous jouons le rôle d'observatrice accompagnée d'une grille d'observation. Il était également question de voir de près les rapports entre les femmes leaders et les populations ainsi que leurs collaborateurs, les traits de caractères qu'elles mobilisent, le respect et la légitimité qu'elles requièrent et les sphères de déploiement de ce leadership. L'observation directe a permis d'entrer en familiarité avec les femmes de la ville de Garoua afin d'observer les domaines dans lesquels les femmes exercent le plus leur leadership. Elle a aussi contribué à voir comment les femmes se mobilisent autour de la scène politique, leurs mobilités au niveau des associations et aussi la création de celles-ci. L'observation a également permis de constater la présence et le dynamisme des femmes de Garoua dans le domaine de l'entrepreneuriat de transformation et dans le commerce.

⁴⁸ Gilles FERREOL et Al., *Dictionnaire de Sociologie*, Paris, Armand colin, 3ème édition, 1995, P.136.

⁴⁹ Valentin NGA NDONGO, op.cit., P.283.

⁵⁰ Serges PAUGAM, op.cit., 2010, P.37.

3- Les entretiens semi-directifs

C'est une technique qui permet, grâce à un guide d'entretien, de recueillir des informations relevant des opinions, des attitudes et des habitudes. Cette technique permet de centrer le discours des personnes interrogées autour des thèmes définis au préalable. L'entretien est un « *procédé d'investigation scientifique, utilisant un processus de communication verbale pour recueillir des informations en relation avec le but fixé* »⁵¹. Pour mieux expliquer, Valentin NGA DONGO dans la même perspective affirme que :

*La technique de l'entretien consiste à provoquer une conversation réglée entre un enquêté et un enquêteur muni de consignes et le plus souvent, d'un guide d'entretien. Celui-ci se présente sous la forme d'une liste de questions ou thèmes qui doivent obligatoirement être abordés au cours de l'opération, soit spontanément parce que l'enquêté en parle lui-même au cours de la séance, soit sous la demande expresse de l'enquêteur*⁵².

Dans le cadre de la présente investigation, cinquante-deux entretiens semi directifs ont été menés. Les catégories interrogées sont des femmes leaders (19), des leaders traditionnels et religieux (02), les autorités administratives (16) et les hommes et femmes dans la société (15). Ces entretiens ont permis de recueillir les données sur les pesanteurs socioculturelles, économiques, institutionnelles et personnelles aux femmes dans le cadre du leadership féminin à Garoua. Egalement, ils ont permis de déceler les efforts des femmes, leurs volontés de changer la situation, les enjeux ainsi que les défis qu'elles relèvent pour améliorer la condition féminine dans cette zone (confère annexe N°1).

4- Le récit de vie

Le récit de vie est un outil de collecte des données qui permet au chercheur d'établir une conversation historique avec l'informateur dans le but de retracer les éléments de son expérience vécu. Selon Serge PAUGAM, le récit de vie prend place dans ce que l'on appelle « *la méthode biographique* » qui consiste pour l'informateur de « *se remémorer sa vie et de raconter son expérience propre* »⁵³. Ainsi, il ressort que « *l'intérêt sociologique du récit de vie réside en effet dans cet ancrage subjectif. Il s'agit de saisir la logique d'action selon ce que l'acteur confère à sa trajectoire* »⁵⁴.

Dans le cadre de ce travail, sept récits de vie ont été menés auprès des femmes leaders. Ces récits de vie ont privilégié des femmes leaders de plusieurs socio-cultures se situant dans

⁵¹ Madeleine GRAWITZ, Lexique des sciences sociales, Paris, Dalloz, 1999 (8^{ème} édition), PP.153-154.

⁵² Valentin NGA NDONGO, op.cit., P.423.

⁵³ Serge PAUGAM, *Les 100 mots de la sociologie*, Paris, PUF, 2010. P.39.

⁵⁴ Serge PAUGAM, op.cit., P.39.

la tranche d'âge de 29 à 61 ans. Elles exercent dans l'entrepreneuriat, celles-ci sont dans une certaine mesure autonomes sur le plan financier, les élues locales et dans l'administration. Ils ont permis d'approfondir les connaissances et de saisir les trajectoires de leadership dans la ville de Garoua (confère liste des recits de vie à l'annexe).

5- Le focus group

Le focus group est une discussion de groupe dirigée par un chercheur mettant en exergue un phénomène ou une pratique sociale collective. Il s'agit d'une technique d'« *enquête hybride* » car, elle est conduite de la même manière qu'un entretien « *l'enquêteur cherche à obtenir une information orale de la part des enquêtés* »⁵⁵. Selon Madeleine GRAWITZ, l'interaction entre les membres du groupe favorise une mise en évidence des attitudes afin de promouvoir les techniques de discussion en group. En effet, un groupe de discussion s'organise autour des personnes réunies issues de même sphère sociale ou partageant les mêmes expériences pour discuter sur un thème précis d'intérêt capital pour un sociologue.

Dans le cadre de cette recherche, quatre focus group ont été organisés dans le but de recueillir des données plus profondes et diverses opinions autour du leadership féminin. Ils se sont déroulés tour à tour auprès des femmes leaders d'associations, auprès des membres d'une association féminine (FESEOJEF), auprès des potentiels leaders regroupant des filles de la classe de terminale au Lycée Classique et Moderne de Garoua (LYCLAMOGA) et enfin les membres de la chefferie traditionnelle du 2^{ème} degré.

6- L'analyse sémantique des données

Les données obtenues à travers les entretiens semi directifs, les récits de vie, les observations directes, les focus group discussion, ont été traitées grâce à l'analyse sémantique (Transcription, analyse manuel sans logiciel). Elle est selon Jean-Claude ANDREANI et al, comme une analyse donc « *les unités de contenu sont les idées clés énoncées par les interviewés* »⁵⁶. Pour parvenir au traitement de ces données, une transcription de tous les entretiens a été faite afin de faciliter le traitement et de respecter le principe de fidélité des informations des enquêtés. Analyse faite, les propos des enquêtés ont été classés selon les « *principes de l'analyse thématique* »⁵⁷. Ces données ont été regroupées selon la compréhension de sens et en dégagant la signification à partir des « *règles d'opposition et de*

⁵⁵ Madeleine GRAWITZ, *Méthode des sciences sociales*, op.cit., P.793.

⁵⁶ Jean-Claude ANDREANI et al., « Méthode d'analyse et d'interprétation des études qualitatives : Etat de l'art en marketing », Paris, Cedex 11, 2001, P.7.

⁵⁷ Jean-Claude ANDREANI et al., op.cit., 2001, P.7.

contraire » ainsi que de similitude. Cette technique a permis d'interpréter, à travers les discours des informateurs, les pesanteurs socioculturelles, économiques, institutionnelles et personnelles liées au leadership féminin dans la ville de Garoua ainsi que les dynamiques, les enjeux et les défis de ce leadership dans la zone septentrionale.

IX- TECHNIQUE D'ÉCHANTILLONAGE

Par manque de liste exhaustive de la population, dans le cadre de ce travail, deux types d'échantillonnage ont été utilisés afin de faciliter la collecte des données sur le terrain.

a- Échantillonnage sur place

Dans les enquêtes sociologiques, le chercheur procède à un découpage de son terrain à partir des échantillons qui « *sont des modèles réduits de la population* »⁵⁸. La technique par échantillonnage sur place consiste à interroger les individus faisant partie de la population cible dans les lieux où se vit le phénomène qui est en étude. Le recours à cet échantillonnage est fait lorsqu'il n'existe pas une base de sondage sur le phénomène du leadership féminin dans la ville de Garoua. Cette réalité est d'autant perceptible que le phénomène en lui-même n'est pas officialisé dans la zone, ce qui rend la liste des femmes leaders soit inexistante, soit peu accessible sur le terrain.

C'est ainsi que les contacts téléphoniques des connaissances, de la famille, de l'administration décentralisée et des associations des femmes habitant les villes de Yaoundé et de Garoua ont été d'une importance capitale. C'est dans cette perspective que les entretiens ont été fait avec les enquêtés dans leurs milieux respectifs : dans les lieux de réunion et de rassemblement, les bureaux, les services, les domiciles.

b- Échantillonnage par boule de neige ou par réseaux

L'échantillonnage par boule de neige est une méthode d'enquête dans laquelle les informateurs retrouvés initialement « *suggèrent à la demande du chercheur, les noms, d'autres personnes qui leurs paraissent propres à participer à l'étude* »⁵⁹. Ce type d'échantillonnage s'appuie sur les réseaux de société tels que les amitiés, les connaissances, le voisinage, le partage d'une même profession. Selon Ambroise ZAGRE, « *la technique d'échantillonnage en boule de neige est une technique qui consiste à ajouter à un noyau d'individu (...) tous ceux qui sont en relation (...) avec eux et ainsi de suite jusqu'à atteindre*

⁵⁸Gilles FERRÉOL et al., *Dictionnaire de Sociologie*, Paris, Armand Colin, 3^{ème} édition, 1995, P.69.

⁵⁹ Marie-Fabienne FORTIN, *Fondements et étapes de recherche*, Québec, Chenil-Education, 2005, P.260.

le nombre d'informateurs prévus »⁶⁰. Cet échantillonnage a permis de résoudre le biais relatif à la difficulté de retrouver les personnes ressources remplissant les caractéristiques recherchées telles que les femmes leaders, les leaders religieux et traditionnels, les autorités administratives, les potentiels leaders dans la ville de Garoua.

Ces échantillons ont permis d'interroger 57 informateurs de diverses sociocultures au sujet du leadership féminin dans le but d'avoir une diversité de répondants, représentant la population mère.

X- POPULATION D'ETUDE

La population d'étude est un ensemble de personnes qui avec leurs engagement et implications apportent des informations pertinentes sur des thématiques précises. Dans le cadre de la recherche sur le leadership féminin dans la ville de Garoua.

Les femmes leaders, sont des femmes influentes, des femmes meneuses, des femmes qui occupent des postes de responsabilité, des femmes modèles, des femmes considérées comme idoles et constituent des sources d'inspiration pour d'autres femmes. Elles sont dotées des connaissances chacune dans son domaine (administration, entrepreneuriat, commandement, spirituel, enseignement, agriculture, commerce, politique, associations). Elles ont fourni des informations sur les trajectoires de leur activité, les pesanteurs rencontrées, les motivations et défis face au leadership féminin.

Les leaders religieux, sont des dirigeants basés sur les principes de religion. Dans la ville de Garoua, ils se présentent comme des imams, des prédicateurs, des pasteurs, des prêtres. Les informations reçues auprès d'eux sont des éclaircis à propos des pesanteurs socioculturelles instruites par la religion ou attribuées à la religion pour cause de mauvaise interprétation des données bibliques ou Coraniques.

Les leaders traditionnels, sont des dirigeants du point de vue de la tradition, des us et coutumes. Dans cette zone hiérarchisée du Nord nous avons des chefs traditionnels du 1^{er} degré, de 2^{ème} degrés, de 3^{ème} degrés et les chefs des quartiers. Les informations reçues sont dans le sens de répertorier les pratiques traditionnelles pouvant se positionner comme freins à l'épanouissement de la femme.

Les potentiels leaders, sont des femmes et filles qui sont engagées dans un domaine en phase de perfectionnement ou d'amélioration leur condition de vie.

⁶⁰ Ambroise ZAGRE, *Méthodologie de la recherche en sciences sociales, Manuel de recherche sociale à l'usage des étudiants*, Paris, l'Harmattan, 2013, P.187.

Les autorités administratives, dans le but de questionner les actions des différents organismes, institutions, structure en charge de la promotion féminine.

Les informateurs ordinaires, dans le but de répertorier les représentations sociales que la société se fait autour de la femme autonome, de la femme leader, de la femme qui s'exerce ou cherche à introduire un domaine d'Activité Génératrice de Revenus (AGR).

XI- DELIMITATION DE LA ZONE D'ETUDE

Cette partie s'articule autour de la délimitation empirique, temporelle et spatiale ou géographique.

1- Délimitation empirique

Cette recherche s'inscrit dans le domaine de la sociologie du développement, de la sociologie du genre et se préoccupe des pesanteurs socioculturelles et des dynamiques sociales en rapport avec le leadership féminin, notamment dans la ville de Garoua en vue de comprendre et d'expliquer le poids des cultures et des changements qui s'opèrent dans une société où la femme est subordonnée à l'homme.

2- Délimitation temporelle

Sur le plan chronologique, cette recherche couvre les années académiques 2019-2020, 2020-2021 et 2021-2022. Elle porte sur les femmes leaders dans tous les domaines d'activités. Ces femmes ont été choisis sans condition basée sur le critère âge encore moins sur la durée de leur leadership. Cette recherche s'est déroulée en trois étapes :

- ✓ La première phase est théorique, centrée sur la validation des unités d'enseignement et la rédaction du projet de recherche dans son entièreté ;
- ✓ La deuxième phase quant à elle, est basée sur la collecte des données sur le terrain ;
- ✓ La troisième et dernière phase porte sur la transcription des données, le dépouillement, l'interprétation, la rédaction du mémoire et s'achève par le dépôt du mémoire.

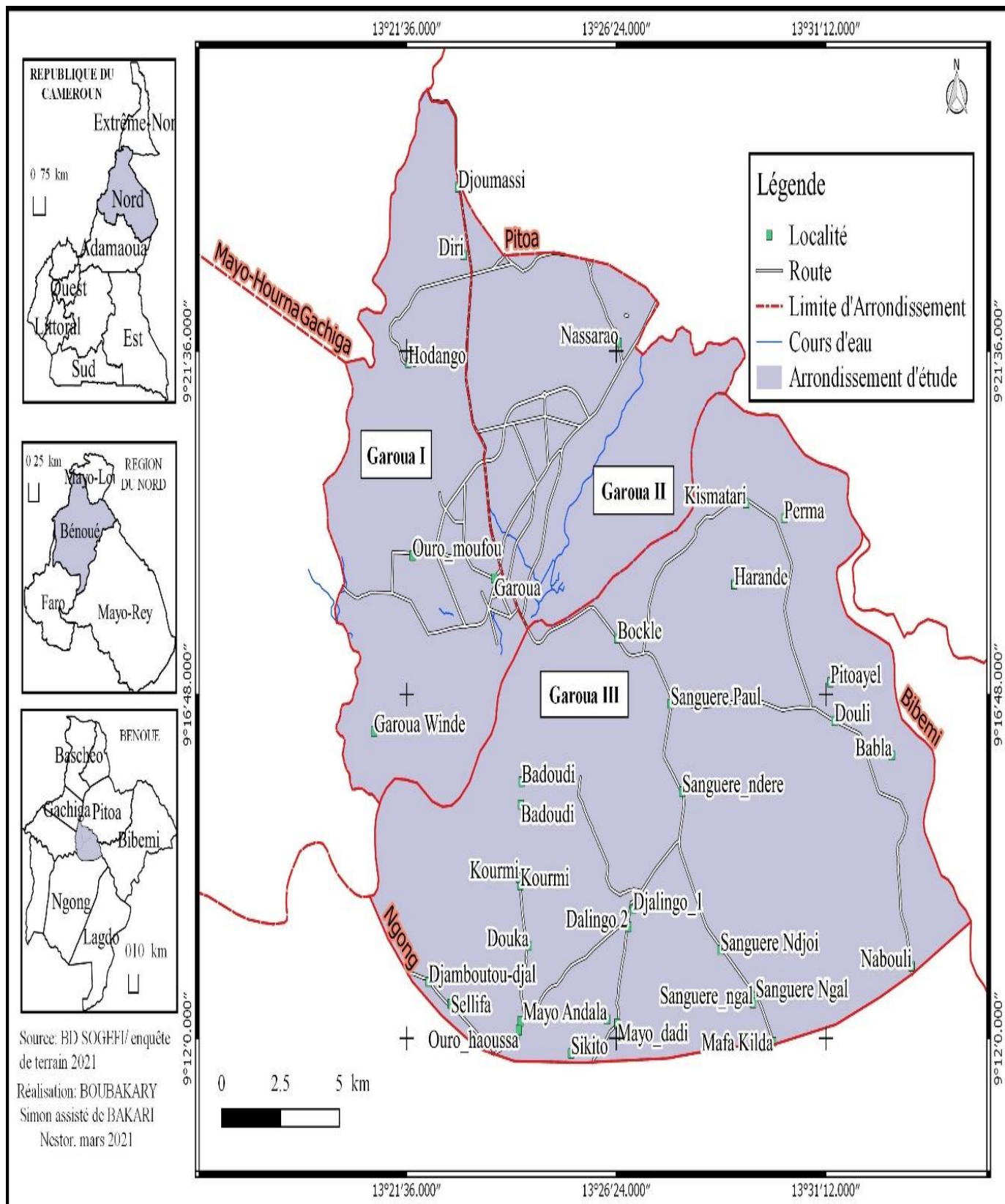
3- Délimitation spatiale

La région du Nord est l'une des 10 régions administratives du Cameroun située dans le Nord du pays, son chef-lieu est Garoua. Elle s'étend entre 8° et 10° de l'attitude Nord et entre 12° et 16° de longitude Est. Entre, au Nord de la région de l'extrême Nord, au Sud de la province de l'Adamaoua, à l'Est de la république du Tchad et de la Centre Afrique et à l'ouest

la république Fédérale du Nigeria⁶¹. Cette région comprend 04 départements à savoir : le département de Mayo-Rey, de Mayo Louti, le département de Faro et celui de la Bénoué où se situe notre zone de recherche. Parmi les douze (12) arrondissements du département de la Bénoué, cette recherche a pour échantillonnage la population de Garoua Ier, Garoua IIème, et Garoua IIIème qui constitue la ville de Garoua et s'intéresse aux femmes leaders dans tous les domaines (associations, administrations, entreprises, ONG, entrepreneuriat, armée, éducation), les leaders traditionnelles et religieux, les autorités administratives et les hommes ordinaires.

⁶¹Subdivision territoriale du Cameroun, https://www.google.com/url?q=https://fr.m.wikipedia.org/wiki/Subdivision_territoriale_du_Cameroun&sa=U&ved=2ahUKEwjvsb6O9t74AhVxgs4BHT-, consulté le 04-07-2022.

Carte 1 : carte de la ville de Garoua et ses trois arrondissements



Sources : Mission d'Etude et d'Aménagement pour le Développement du Nord 2021.

XII- DEFINITIONS DES CONCEPTS

La partie réservée aux définitions des concepts permet de rendre opérationnelle les mots clés utilisés dans une entreprise scientifique. En effet, la tradition sociologique voudrait que la recherche débute par la clarification des termes de base pour la compréhension du sujet. Le but de cette règle est d'éviter toute forme d'incompréhension et de spéculation car, selon Emile DURKHEIM, « *la première démarche du sociologue doit donc être de définir les choses dont il traite, afin que l'on sache et qu'il sache bien de quoi il est question. C'est la première et la plus indispensable condition de toute preuve et de toute vérification* »⁶².

Ainsi, quatre concepts nécessitent d'être clarifiés dans ce travail il s'agit du concept du leadership, de leadership féminin, de dynamique sociale et de pesanteurs.

Leadership : le terme leadership vient de l'anglais « *leader* » qui désigne un chef (choisi par ses pairs) d'un parti politique. Le leadership est la capacité, la qualité, l'art de conquérir, exercer et conserver une fonction de leader. Dans la langue française, le leadership est une forme d'anglicisme qui désigne un meneur, un chef de file « *un dirigeant de terrain, un acteur influent, écouté, qui conduit des personnes vers un objectif* »⁶³

Le terme leadership indique une reconnaissance à une personne ou groupe de personne dans son caractère à motiver, guider, influencer son entourage. Pierre ANSART et André AKOUN définissent le leader comme « *l'individu qui occupe une place privilégiée par le nombre des interactions auxquelles il participe. Il est un meneur du fait de suffrage qu'il recueille dans le groupe* »⁶⁴.

Noémie ALLARD-GAUDREAU distingue quatre (04) caractéristiques du leadership :

Premièrement, « *le leader doit faire preuve d'une influence idéale* » c'est-à-dire, qu'il doit présenter deux qualités majeures à savoir : le respect et la fierté d'une part, et d'autres part, démontrer la capacité à communiquer des valeurs positives ;

Deuxièmement, « *le leader doit inspirer de la motivation en faisant montre d'un optimisme et d'un grand intérêt pour l'accomplissement de ses objectifs* » ;

⁶² Emile DURKHEIM, *Les Règles de la Méthode Sociologique*, Paris, Presse Universitaire de France, 22^e édition, 1986, P.34.

⁶³ Emmanuel WASSOUO, « Représentations du leadership politique féminin différences Culturelles : comparaison entre la France et le Cameroun », Thèse de doctorat en psychologie, Université de Grenoble Alpes et Université de Yaoundé I, 21 avril 2017, P.25.

⁶⁴ Pierre ANSART et André AKOUN, op.cit., P.305.

En troisième lieu, le leader stimule intellectuellement son groupe en les amenant à se dépasser et en éveillant leur curiosité intellectuelle ;

Enfin, il démontre ses considérations individuelles envers ses membres afin de les guider vers l'atteinte de leurs besoins personnels.

Dans ce travail, l'usage du mot leader est compris dans le sens de meneur d'Hommes, pour l'expression de la féminité d'une part et d'autre part, est leader cette femme qui fait preuve d'une grande influence dans la communauté ou dans la société. Enfin le leader est aussi cette femme qui inspire et suscite de l'engouement auprès de la population du fait de sa personnalité, de son comportement et sa position sociale.

Leadership féminin : en allant dans le même sens que le mot leadership, le leadership féminin commence à se développer à partir de l'accession des femmes aux postes de pouvoir (travail rémunéré, administration, commandement, accession aux postes électifs...). Le leadership féminin vise à analyser les efforts fournis par les femmes dans la sphère publique. Plus concrètement, le leadership féminin vise à mettre en évidence « *les forces et les faiblesses* » du genre féminin dans le processus du développement.

La particularité du leadership féminin est qu'elle prend en compte les approches personnalistes et situationnelles dans la perspective de l'entrepreneuriat, de l'économie, de management et de la gestion. Nous pouvons donc reconnaître avec Noémie ALLARD-GAUDREAU que « *s'intéresser au leadership des femmes, c'est s'intéresser à la construction du genre féminin et aux représentations de la féminité* »⁶⁵.

Dynamique sociale : par opposition aux approches statiques, la dynamique sociale renvoie à « *l'étude des forces de changement, de transformation économique, sociale et culturelle* »⁶⁶. L'expression dynamique sociale prend naissance dans la philosophie d'Auguste COMTE⁶⁷. Elle sera popularisée par le sociologue français George BALANDIER⁶⁸ qui distingue deux grandes familles de « *dynamiques sociales* » :

« *Les dynamiques du dedans* » c'est-à-dire, ensemble de transformations, mutations et bouleversements occasionnés par les forces andogènes présentes dans une société.

⁶⁵ Noémie ALLARD-GAUDREAU, « Représentations sociales : femme leader, leader idéal et leadership personnel, une approche biographique du leadership », Mémoire en Psychologie, Université du Québec à trois rivières, 2016, P.23

⁶⁶ Pierre ANSART et André AKOUN, op.cit., 1999, P.162.

⁶⁷ Auguste COMTE, Cours de philosophie positive, introduction et commentaire de Florence KHODOSS, collection dirigée par Laurence HANSEN-LOVE, janvier 2019,

https://www.google.com/url?q=https://philosophiepedagogie.web.acgrenoble.fr/sites/default/files/media-fichiers/202107/comte_khodoss.pdf&sa, Consulté le 8 juin 2022.

⁶⁸ George BALANDIER, Sens et puissance les dynamiques sociales, Paris Presse Universitaire de France, 1971.

« *Les dynamiques du dehors* » qui désignent toujours ensemble de transformations, mutations et bouleversements qui ont cours dans une société mais impulsés par des forces exogènes.

Dans le cadre de ce travail, la dynamique sociale va revêtir ces deux réalités c'est-à-dire la dynamique interne et la dynamique externe qui vont s'appuyer sur les traditions, les expériences et les réalités sociales des populations du Nord Cameroun en général et dans la ville de Garoua en particulier.

Les dynamiques sociales en tant qu'expression identifiée en sociologie vont prendre en compte la situation de visibilité (entre les dynamiques manifestes et les dynamiques latentes) ; « *l'intégration aux normes* » qui prend en compte à la fois les dynamiques recherchées et les dynamiques effectives (cet aspect s'appuie sur la recherche des dynamiques liées au leadership féminin et le leadership potentiel).

Pesanteurs : elles sont comme « *une force d'inertie, d'une résistance au changement* »⁶⁹. Autrement dit, les pesanteurs socioculturelles quant à elles, peuvent être définies comme : « *des forces d'inertie, des attitudes de résistance spécifiques à un groupe donné, qui se veut conservateur et très attaché aux traditions culturelles qui ne militent pas toujours en faveur d'un changement utile ou non, face à l'évolution actuelle des sociétés* »⁷⁰.

Dans le cadre de cette recherche, le terme pesanteur est utilisé pour désigner les ripostes aux changements, les freins à l'évolution de la femme nordiste dus aux facteurs sociaux et culturels.

XIII- PLAN DE TRAVAIL

Ce travail de recherche qui porte sur : le leadership féminin dans la ville Garoua (Nord-Cameroun) : pesanteurs socioculturelles et dynamiques sociales a été développé sur deux (02) grandes parties avec à l'intérieur de chacune d'elle deux (02) chapitres. La première partie porte sur promotion du leadership féminin à l'international et au Cameroun : réalité du phénomène dans la ville de Garoua, partie qui a pour chapitre premier chapitre les politiques de promotion du leadership féminin : du niveau international au niveau national et pour deuxième chapitre les facteurs conduisant à l'éclosion du leadership féminin à Garoua. La deuxième partie de cette recherche porte sur les pesanteurs et dynamiques sociales liées au

⁶⁹ Elisabeth FOURN GNANSOUNOU, « Pesanteurs socioculturelles à l'exercice des activités génératrices des revenus par les femmes », In Labrys, Etudes féministes, Juillet/décembre, 2007, P.2. <https://www.labrys.net.br/labrys12/livre/elisabeth.htm>, consulté le 04-07-2022.

⁷⁰ Elisabeth FOURN GNANSOUNOU, Ibid. 2007, P.2.

leadership féminin dans la ville de Garoua. Le troisième chapitre traite du leadership féminin et ses pesanteurs dans la ville de Garoua tandis que, le quatrième chapitre clôture la recherche par les dynamiques du leadership féminin dans la ville de Garoua.

PREMIERE PARTIE :

**PROMOTION DU LEADERSHIP FEMININ A
L'INTERNATIONAL ET AU CAMEROUN : REALITE DU
PHENOMENE DANS LA VILLE DE GAROUA**

Dans la première partie du présent travail, il est question de mettre en relief deux chapitres. Le premier fait état des politiques de promotion du leadership féminin sur le plan international, sous régional, national et local. Au niveau des politiques à l'international, il s'agit de présenter les accords ratifiés par le Cameroun et divers pays du monde en faveur de la promotion de la femme. Sur le plan national par ailleurs, il est à analyser les lois signées et adoptées dans le cadre de la promotion de l'autonomisation de la femme et de son leadership. Le second chapitre quant à lui explicite les stratégies conduisant à l'éclosion du leadership féminin à Garoua en ce sens qu'il met en exergue les pratiques telles que la scolarisation, le développement de l'agriculture, l'entreprenariat de transformation et de la commercialisation. En plus, ce chapitre montre en quoi le développement du secteur associatif contribue à l'impulsion du leadership féminin à Garoua.

CHAPITRE I :

POLITIQUES DE PROMOTION DU LEADERSHIP FEMININ : DU NIVEAU INTERNATIONAL AU NIVEAU NATIONAL

Pour une meilleure présentation des politiques de promotion du leadership féminin au Cameroun, il est important dans cette recherche de commencer par les politiques que le pays a ratifié au niveau international, puis au niveau régional afin de présenter les politiques nationales camerounaises mise en œuvre. Dans cette même logique, montrer la présence des organismes pour appuyer le leadership féminin au Cameroun, puis ressortir les mutations dans la gestion de l'espace public dans le grand Nord et enfin l'état des lieux du leadership féminin dans la ville de Garoua.

I- POLITIQUES INTERNATIONALES, SOUS REGIONALES ET NATIONALES DE PROMOTION DU LEADERSHIP FEMININ

Sur le plan international, national et local, des politiques, des stratégies, des mesures ont été prises dans le but de promouvoir les droits de la femme. Le Cameroun comme plusieurs autres pays dans le monde (Sénégal, Mali, Côte d'Ivoire, Rwanda, Afrique du Sud, Liberia) a le souci d'intégrer les femmes dans le processus du développement à travers plusieurs efforts consentis. C'est la raison pour laquelle cette partie présentera les lois internationales que le Cameroun a ratifiées, présenter les conférences internationales auxquelles il a pris part, la politique d'autonomisation de la femme et enfin montrer si ces politiques sont effectives au Cameroun.

1. Ratification des lois internationales par le Cameroun

Pour promouvoir le leadership féminin, le Cameroun en tant qu'Etat de droit a ratifié tant au plan international que sous régional des instruments juridiques, des accords, des conventions, des traités, des pactes et des déclarations. Aussi, le Cameroun a pris part à des conférences et des rencontres internationales sur les questions de genre et de développement. Il est nécessaire de présenter les instruments les plus rapprochés au leadership féminin et à l'autonomisation de la femme. Il existe des instruments internationaux de portée générale et

des instruments de portée spécifique aux droits de la femme comme l'illustre le tableau ci-dessous.

Tableau 1 : Instruments internationaux de promotion et de protection des droits de la femme.

INSTRUMENTS	PERIODES DE MISE SUR PIEDS	OBJECTIFS
Déclaration universelle des droits de l'Homme	10 décembre 1948	<ul style="list-style-type: none"> - Le principe de l'égalité - Le respect des droits humains sans discrimination.
La convention N°100 de l'OIT sur l'égalité de rémunération	29 juin 1951	Recommande le principe de l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale.
La convention N° 111 de l'OIT sur la discrimination en matière d'emploi	25 juin 1958	<ul style="list-style-type: none"> - Viser à l'élimination de la discrimination - Promouvoir l'égalité de chances et de traitement.
La convention N°87 de l'OIT sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical	9 juillet 1948	Garantir aux travailleurs et aux employeurs le droit de constituer des organisations de leur choix visant à promouvoir et à défendre leurs intérêts ou de s'affilier à ces organisations sans aucune autorisation préalable.
Déclaration sur l'élimination de la violence à l'égard des femmes	20 décembre 1993	Éliminer les violences faites aux femmes.
Convention sur les droits politiques de la femme adoptée par l'assemblée Générale des Nations Unies	07 juillet 1954	Garantir aux femmes le droit de voter et le droit d'être éligibles dans toutes les élections sans discrimination.
Convention sur l'Élimination de toutes les formes de Discrimination à l'Égard des Femmes (CEDEF)	18 décembre 1979	Promouvoir les femmes dans tous les domaines : politique, juridique, économique, social et culturel.

Sources : analyse des données de la recherche documentaire.

2. Conférences internationales sur les droits de la femme

La participation camerounaise à plusieurs conférences et rencontres en faveur de l'égalité de genre est représentée à plusieurs reprises sur le plan international. Celles qui sont en rapport direct avec le leadership féminin sont :

La conférence de Mexico : tenue en 1975, c'est la première conférence de l'ONU (Organisation des Nations Unies) sur les femmes. Elle a mobilisé plus de 1300 délégués provenant de 133 pays dans le monde, cette conférence s'inscrit dans le cadre de l'année internationale de la femme décrétée par l'ONU en 1972 pour promouvoir l'égalité entre l'homme et la femme. Elle a donc contribué à modifier la perception des femmes dans la société en insistant sur l'émancipation de la femme, son implication dans les activités économiques et l'affirmation des rôles de la femme.

Le sommet mondial sur le développement social : tenue en 1993 à Copenhague, ce sommet a amené les dirigeants dans le monde à s'engager sur l'élimination de la pauvreté et du chômage comme le témoigne la sixième déclaration liminaire du président du comité préparatoire :

(...) le monde entier, en particulier les pays les plus pauvres, avaient besoin de la participation active de cette catégorie d'hommes et de femmes qui, aujourd'hui, n'avait pas les moyens de contribuer au développement ou d'en bénéficier, mais représentait une ressource à ne pas négliger. En conséquence, la lutte contre la pauvreté et la participation des personnes défavorisées permettait de donner à chacun la possibilité de participer au développement et par ses efforts personnels, d'atteindre un niveau de vie élevé et de contribuer à la prospérité collective⁷¹.

Conférence mondiale de Beijing, tenue du 04 au 15 septembre 1995 en Chine. C'est la quatrième conférence sur la femme sous l'égide de l'ONU. Cette conférence a contribué pour l'instauration de l'équité, de l'égalité entre les hommes et les femmes à travers l'approche « Genre et Développement ». Ainsi, douze domaines d'activité ont été identifiés pour limiter les obstacles à la promotion de la femme : le domaine de l'économie, de la prise de décision, de la pauvreté, de l'éducation et la formation, de violence à l'égard de la femme, sont les domaines les plus accessibles au leadership féminin. La douzième déclaration de ladite conférence renseigne plus sur les droits de la femme en donnant l'instruction d'

⁷¹ Rapport du comité préparatoire du sommet mondial pour le développement social. Assemblée Générale, Document officiel : quarante huitième session, supplément N° 24 (A/48/24).
https://www.google.com/url?q=https://digitallibrary.un.org/record/415155/files/A_S-24_2-FR.pdf&sa=U&ved=2ahUKewjs5pfb9974AhXas6QKHY4ECxkQFnoECAUQA&usg=AOvVaw3wW50lx4gwGn7-L5xmphPH, Consulté le 12 juillet 2021 à 14h.

Assurer le renforcement du pouvoir d'action et leur promotion y compris le droit à la liberté de penser, de conscience, de religion et de la conviction, contribuant ainsi à répondre aux besoins moraux, éthiques, spirituels et intellectuels des hommes et des femmes et au niveau individuel et collectif, leur garantissant ainsi la possibilité de réaliser pleinement leur potentiel au sein de la société et de régler leurs vies selon leurs aspirations⁷².

La ratification des instruments juridiques, des accords, des traités internationaux et la participation camerounaise à ces différentes rencontres et conférences montrent la volonté manifeste de promouvoir le leadership féminin au Cameroun.

3. Ratification des textes sous régionaux par le Cameroun

Sur le plan régional et sous régional, il s'agit des conventions et des traités ratifiés à savoir : Le traité du 17 octobre 1993, relatif à l'harmonisation du droit des affaires en Afrique et l'acte uniforme OHADA⁷³ qui offrent des garanties à tous en matière d'exercice de l'activité commerciale en Afrique : l'article 7 de ce texte reconnaît à la femme la pleine capacité d'exercer des activités commerciales. Egalement, la Charte Africaine des Droits de l'Homme et des Peuples du 27 juin 1981 qui protège les droits de l'homme en général et des minorités en particulier sans distinction de sexe. Dans la même mesure, le Protocole additionnel à la Charte Africaine des Droits de l'homme et des Peuples relatif aux droits de la femme adopté le 11 juillet 2003, qui protège les droits spécifiques des femmes dans différents domaines de la vie nationale, notamment en matière de santé de la reproduction et insiste sur la nécessité d'éliminer toutes les formes de pratiques traditionnelles néfastes à la femme. Tous ces instruments renforcent la réserve juridique du Cameroun.

4. Promotion de la femme au niveau national

Au niveau national, se présentent des textes généraux et spécifiques signés pour la promotion de la femme camerounaise. Ces textes peuvent être des lois, des décrets, des ordonnances, des circulaires signés et mis en vigueur dans l'ensemble du territoire national. Le tableau ci-dessous illustre cet argumentaire.

⁷² Rapport de la quatrième conférence mondiale sur les femmes de Beijing 14-15 Septembre 1995, Nations Unies, New York, 1996, P3. WWW.Google.com/webhp?client=ms-opera-mini-android, Consulté le 12 juillet 2021 à 14h.

⁷³Organisation pour l'Harmonisation des Droits des Affaires au Cameroun.

Tableau 2 : Instruments nationaux de promotion et de protection des droits de la femme.

INSTRUMENTS	PERIODES DE MISE SUR PIEDS	OBJECTIFS
Loi N°96/ portant constitution du Cameroun	18 janvier 1996	Énonce les droits humains fondamentaux et prône l'égalité entre les femmes et les hommes.
L'ordonnance 74/1 Le décret N° 76/165 Le décret N°2005/481	06 juin 1974 27 avril 1976 16 décembre 2005	<ul style="list-style-type: none"> - Fixant le régime foncier - Fixant les conditions d'obtention du titre foncier Ces textes permettent aux femmes et aux hommes d'accéder à la propriété foncière.
La loi N°92/007 portant code du travail	14 août 1992	Reconnait aux femmes et aux hommes le droit du travail comme étant un droit fondamental.
La loi N° 90/053 sur la liberté d'association	19 décembre 1990	Consacre la liberté d'association à la femme et la liberté de créer et d'adhérer à toute association de son choix au même titre que l'homme.
La loi N° 92/006 relative aux sociétés coopératives et aux Groupes d'Initiatives Commune (GIC)	14 août 1992	Favorise les regroupements sans discrimination et la création des GICs par les femmes.
Les lois électorales ⁷⁴	19 avril 2012 21 décembre 2012 25 avril 2019	Ces lois traitent de la capacité électorale et des conditions d'éligibilité, lesquelles sont pareilles pour les femmes et les hommes.
Loi N°90/056 sur la création des partis politiques et leur financement	19 décembre 1990	Offre aux femmes et aux hommes les mêmes possibilités de créer les partis politiques.
La loi N° 2009/004 portant organisation de l'assistance judiciaire	14 avril 2009	Accorde le bénéfice de cette assistance au conjoint abandonné sans ressources. Permet également aux femmes de bénéficier des avantages y afférant.
L'ordonnance N°81-02 portant organisation de l'état civil et diverses dispositions relatives à l'état des personnes physiques et au mariage	29 juin 1981	Offre à la femme la possibilité d'exercer une profession séparée de celui de son mari.

Sources : analyse des données de la recherche documentaire

⁷⁴ Loi N°2012/001 du 19 avril 2012 portant code électoral modifiée et complétée par la loi N°2012/017 du 21 décembre 2012 et la loi N°2019/005 du 25 avril 2019.

Les textes spécifiques quant à eux sont :

- La loi sur la profession des pharmaciens de 1990 autorisant la vente des contraceptifs, qui a été adoptée dans l'intention de protéger la femme contre les IST (Infections Sexuellement Transmissibles), les grossesses non désirées, et de lui permettre de décider librement du moment, du nombre et de l'espacement des naissances.
- La loi du 19 décembre 1999, consacre entre autres, la suppression de l'autorisation maritale pour le déplacement de la femme ;
- Le décret N°94/036 du 1^{er} mars 1994 modifiant et complétant les dispositions du décret N°75/759 du 26 août 1974, portant organisation régime des pensions civiles, qui reconnaît à la veuve le droit à la pension de réversion ;
- La circulaire N°10-7-562/MINEDUC qui permet aux élèves filles suspendues pour cause de grossesse d'être réadmisées en classe après l'accouchement.

De ce qui précède, les instruments juridiques sont d'ordre général (concerne tous les êtres) et spécifiques (propre à la femme). Dans ces documents, la place et le droit des femmes sont revus et revalorisés.

5. Politiques d'autonomisation de la femme

L'autonomisation de la femme est un processus par lequel cette dernière transforme sa vie de dépendance à une vie plus libre dans laquelle elle dispose des droits et pouvoirs non limités. Selon le cadre conceptuel d'OXFAM :

L'autonomisation de la femme est un processus par le biais duquel la vie des femmes est transformée d'une situation dans laquelle elles ont des pouvoirs limités en raison des obstacles liés aux inégalités entre femmes et hommes, à une situation dans laquelle elles disposent des mêmes pouvoirs que les hommes⁷⁵.

Cette définition insiste sur l'amélioration des conditions de vie de la femme tout en brisant les barrières d'inégalités entre l'homme et la femme et en instaurant l'égalité. Le Cameroun, pour encourager l'autonomisation de la femme, reconnaît certaines valeurs et normes qui se rapportent à l'autonomisation économique observée au niveau national et local, notamment la nomination des femmes aux postes de responsabilités et au sein du gouvernement à l'exemple des femmes Ministres (Mme Youssouf HADIDJA ALIM, Mme

⁷⁵ Cadre conceptuel d'OXFAM relatif à l'autonomisation économique de la femme, publié par OXFAM GB, pour OXFAM international, sous l'ISBN : 978-1-78748-148-0 par John SMITH DRIVE, royaume uni, mai 2017,

<https://www.google.com/url?q=https://oxfamilibrary.openrepository.com/bitstream/10546/620269/8/gt-framework-womens-economic-empowerment-180118-fr.pdf>, Consulté le 13 juillet 2021.

Hamman ADAMA, Mme Abena ONDOUA). Les femmes rectrices de l'Université par exemple Professeur Florence UPHIE CHINJE épouse MELO, recteur de l'Université de N'Gaoundéré. Les femmes Délégués (Mme Françoise ERAYAVAIL, Délégué régional d'élevage au Nord ; Mme Djamilatou LAILA, Délégué régional de la Santé au Nord). Les femmes préfets (Mme Antoinette NZONGO NYAMBONE, actuelle préfet de la Mefou-et-Akono ; Mme Rachel NGAH ZANG AKONO, actuelle préfet de la Kadey). Les femmes sous-préfets (Mme Maimouna MOLER sous-préfet de Garoua3) et l'employabilité des femmes et des hommes à des postes de la fonction publique à travers des concours, des recrutements, des contractualisations sans distinction de sexe.

L'égalité d'accès aux ressources productives, aux ressources économiques (le crédit, la science, la technique, la formation), l'égalité d'accès aux possibilités de promotion et aux services publics, l'égalité d'accès aux marchés et à la communication sont aussi promues dans le but de renforcer le pouvoir d'action de la femme et d'éliminer la pauvreté féminine. Une observation au niveau local montre la volonté des femmes à s'autonomiser du fait de les trouver dans tous les domaines d'activités, même dans ceux jugés trop masculin auparavant à l'instar de la mécanique, la maçonnerie, la menuiserie, la bijouterie, le commerce, afin de gagner leur vie par leurs propres efforts. Le Document de Politique Nationale Genre (DPNG) présente la réalité en ces termes avant : *« les filles sont essentiellement inscrites dans les filières de l'Economie Sociale et Familiale (ESF), de l'Industrie de l'Habillement (IH) et de secrétariat/bureautique, filières permettant les rôles traditionnellement dévolus aux femmes »*⁷⁶.

Mais, cette situation a changé aujourd'hui et ces filles commencent à s'intégrer dans des nouveaux domaines : *« elles commencent à intégrer les filières électronique et micromécanique pour lesquelles les études démontrent qu'elles possèdent des aptitudes requises pour répondre aux exigences des métiers y afférents »*⁷⁷. Ceci prouve à quel point la volonté d'autonomisation féminine est visible tant au niveau de l'Etat qu'au niveau local, personnel ou individuel des femmes. Plus clairement et visiblement, le même document justifie ce qui a été observé sur le terrain de cette façon :

Les mesures politiques pour la promotion de l'égalité de genre concernent l'intégration progressive des femmes dans le processus de prise de décision notamment au niveau du gouvernement, de l'administration publique, des sociétés d'état et dans la diplomatie (Ambassadeurs, Ministres plénipotentiaires). Les femmes

⁷⁶ Document de Politique Nationale Genre, 2011-2020, P.32.

⁷⁷ Document de Politique Nationale Genre (DPNG), Cameroun, 2011-2020, P.32.

ont amorcé leur entrée dans les secteurs jadis investis exclusivement par les hommes tels que le commandement territorial ainsi que dans les organismes à caractère international et régional. De même, leur accès dans les forces de défense et l'administration pénitentiaire s'est opéré progressivement à partir de 1984⁷⁸.

6. Effectivité des politiques de promotion du leadership féminin au Cameroun

L'efficacité du leadership féminin est questionnée dans l'ensemble du territoire national. Au niveau politique lors des élections législatives et municipales, le mouvement More Women in Politics et les ONG militantes pour les droits des femmes ont reconnu que, la participation de la femme aux postes électifs tels que les maires et députés n'ont pas connu une nette évolution par rapport aux échéances de 2013. Au niveau administratif, les femmes sont faiblement représentées au sein des structures étatiques et administratives. Au niveau entrepreneurial, elles sont plus spécialisées dans le « petit commerce ». Cette situation est sans unanimité vue de la même façon dans le DPNG, lorsqu'il affirme que plusieurs facteurs limitent l'impact des textes de promotion de la femme à cause de :

L'insuffisance de leur vulgarisation, le manque d'harmonisation de la législation interne avec les instruments juridiques internationaux spécifique à la protection des droits de la femme, l'application mitigée des dispositions légales et réglementaires en vigueur, la coexistence du droit écrit et la coutume, la réticence de certains acteurs judiciaires à appliquer les textes, etc.⁷⁹

Néanmoins pour encourager la promotion de la femme, le Cameroun a élaboré et adopté le premier document d'orientation en matière de promotion de la femme en 1997. Il s'agit de la déclaration assortie du Plan d'Action National d'Intégration de la Femme au Développement (PANIFD). Ce document s'est inspiré des recommandations de Beijing et regroupe sept (07) axes d'interventions parmi lesquels quatre (04) sont les plus essentiels au leadership féminin. L'amélioration du statut juridique de la femme, l'amélioration des conditions de vie de la femme, participation effective de la femme à la prise de décisions et l'amélioration du cadre institutionnel pour une intégration de la femme au développement.

Cette politique amène le gouvernement Camerounais à revoir ses stratégies de développement tout en intégrant l'aspect genre dans les stratégies de développement, d'où l'implication de la femme dans le Document de Stratégie pour la Réduction de la Pauvreté (DSRP : 2003-2009). Cette implication va être revue et améliorée par le Document de Stratégie pour la Croissance et l'Emploi (DSCE : 2010-2020) et depuis 2020, à travers la

⁷⁸ DPNG, op.cit., P.58.

⁷⁹ DPNG, Idem., P.51.

vision de l'émergence du Cameroun horizon 2035. L'intégration de la femme au développement a été améliorée dans un nouveau document de stratégie qui est la Stratégie Nationale du Développement Cameroun (SNDC : 2020-2030).

II- PLACE DES INSTITUTIONS DANS LA PROMOTION DU LEADERSHIP FEMININ AU CAMEROUN

Les mécanismes d'autonomisation de la femme s'observent un peu de partout au sein de la société Camerounaise. Cette pratique est soutenue et encouragée par des institutions publiques nationales, les sociétés civiles, et/ou les ONG locales et internationales qui sont des partenaires techniques et financiers.

1. Institutions publiques et promotion du leadership féminin

Pour présenter les institutions publiques œuvrant pour la promotion du leadership féminin au Cameroun, il importe de voir en premier le Ministère de la Promotion de la Femme et de la Famille (MINPROFF), ensuite les autres Ministères, les institutions et enfin les Collectivités Territoriales Décentralisées (CTD).

Le MINPROFF, Ministère de la Promotion de la Femme et de la Famille, comme son nom l'indique, est le ministère chargé des questions de la femme et de la famille. Mis en place en 1975 par la création d'une direction chargée de la condition féminine qui a été transformée par la suite en 1984 en Ministère de la Condition Féminine (MINCOF). C'était le premier département ministériel ayant un mandat relatif à la promotion de la femme. Cette institution a subi plusieurs mutations au fil des années et a reçu l'accréditation du MINPROFF le 08 décembre 2004, dont elle garde le nom jusqu'aujourd'hui. Suite à son organisation régit par le décret N° 2005/088 du 29 mars 2005 portant organisation du MINPROFF, il est chargé de l'élaboration, de la mise en œuvre, et de l'évaluation des mesures relatives au respect des droits de la femme et à la protection de la famille. Ainsi, ses rôles secondaires se résument comme suite :

Il veille à la disparition de toute discrimination à l'égard de la femme ainsi qu'à l'accroissement des garanties d'égalité à l'égard de la femme dans les domaines politique, économique, sociale et culturel ; étudie et soumet au Gouvernement les conditions facilitant l'emploi de la femme dans l'administration, l'agriculture, le commerce et l'industrie ; assure la liaison avec les organisations politiques nationales et internationales de promotion de la femme ; assure la tutelle des structures de formation féminines, à l'exclusion des établissements d'enseignement

des ministères chargés de l'éducation et ; étudie et propose les stratégies et mesures visant à renforcer l'harmonie dans la famille⁸⁰.

La même institution est représentée par des délégations dans les dix régions du Cameroun. La délégation régionale du MINPROFF Nord, et la délégation départementale du MINPROFF Bénoué, son en charge de l'application de ses objectifs dans le Nord à travers les actions de sensibilisation, d'information et d'éducation. Selon les mots d'un cadre au MINPROFF Bénoué, cette institution assure le rôle de :

Le MINPROFF aide à l'amélioration de la condition féminine en faisant changer la façon de voir et de considérer cette dernière. Cette amélioration s'observe dans plusieurs domaines : économique, sociale, dans le commandement, dans l'éducation dans la politique, les femmes se défendent de plus en plus, elles ne sont plus amorphes, elles osent de plus en plus. L'amélioration de l'environnement socioculturel améliore d'autres secteurs d'activité. Bref, l'environnement socioculturel conditionne l'évolution dans d'autres secteurs. Comme nous sommes dans le domaine social, on corrige ces pesanteurs-là, on essaye de les atténuer au maximum pour faire en sorte que les pesanteurs pèsent de moins en moins sur les femmes de Garoua pour qu'elles émergent dans d'autres secteurs par exemple, les domaines politiques, économique, social, en leurs permettant de connaître leurs droits, leurs rôles sociaux, l'importance d'être leader⁸¹.

La mise en forme de ses missions au niveau national, régional, départemental, se traduit par diverses actions de plusieurs formes telles que :

Le plaidoyer, la communication interpersonnelle, les études et recherches en matière de protection des droits de la femme et des questions de genre, l'octroi de microcrédits, le renforcement des capacités des femmes, des hommes et des familles dans les domaines économiques, social et politique⁸².

Au niveau local, précisément dans la ville de Garoua, les actions du MINPROFF sont entre autres les sensibilisations, la communication à travers les radios communautaires telles que la FM. Bénoué, F.M Demsa, le renforcement des capacités des femmes à travers les projets et programmes de formation. Tout ceci dans le but de faire valoir les droits de la femme dans la société et favoriser son intégration dans celle-ci.

Les autres institutions de promotion de la femme sont entre autres les ministères, les organismes nationales et internationales, les CTD, et autres. Elles disposent en leur sein des structures ou des comités chargés des questions de genre. Les services de la présidence et du premier ministre disposent en leur sein des responsables chargés des questions de genres et les départements ministériels restant ont des points focaux genre. Au MINEPAT (Ministère de

⁸⁰ DPNG, op.cit., P.55.

⁸¹ Entretien avec un cadre du MINPROFF Nord, le 22-12-2020.

⁸² DPNG, Idem., P.55

l'Economie, de Planification et de l'Aménagement du Territoire) se présente une cellule de politique de population, au MINADER (Ministère de l'Agriculture et du Développement Rural) il existe un service des activités féminines. S'agissant du MINSANTE (Ministère de la Santé Publique), il dispose d'un bureau de promotion de l'approche genre, ainsi qu'à l'ENAM (Ecole Nationale d'Administration et de la Magistrature) et à la CNDHL (Commission Nationale des Droits de l'Homme et des Libertés), la femme est représentée par la sous-commission des droits des groupes vulnérables au sein de laquelle, est représentée le MINPROFF. Le MINPMEESA (Ministère des Petites et Moyennes Entreprises de l'Economie Sociale et de l'Artisanat) à travers ses délégations partout au Cameroun et dans le Nord, appuie les femmes à la création des entreprises féminines.

Le Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (MINEFOP), à travers le Projet Intégré d'Appui aux Acteurs du Secteur Informel (PIAASI) amène les femmes à intégrer le secteur formel et les forme également à l'exercice d'un emploi. Le Ministère des Affaires Sociales (MINAS) quant à lui, aide à la résolution des conflits du couple particulièrement les couples dont la femme mène une activité extérieure de la maison. Le Ministère de l'Education de Base (MINEDUB) avec la politique de l'Ecole Pour Tous et de l'école gratuite a favorisé la scolarisation de plusieurs filles car, à cause de la pauvreté dans le Nord, certaines familles priorisaient la scolarisation des garçons au détriment de celle des filles⁸³. Le Ministère de l'Enseignement Secondaire (MINESEC) avec la promotion de l'éducation de la jeune fille et la loi d'orientation de l'éducation au Cameroun⁸⁴, a permis aux jeunes filles de poursuivre les études au niveau secondaire. Enfin, le Ministère de l'Enseignement Supérieur (MINESUP) avec la politique d'inclusion sociale, a favorisé l'égalité de genre et l'intégration des filles dans les universités et les centres de formations supérieures, sans ignorer certains établissements et universités qui dispensent des cours de genre pour l'obtention des diplômes académiques et professionnels.

Les Collectivités Territoriales Décentralisées (CTD), selon la loi portant orientation de la décentralisation adoptée par le Cameroun⁸⁵, assurent la gestion des Centres de Promotion de la Femme (CPF) qui sont des unités techniques spécialisées du MINPROFF offrant un encadrement technique et professionnel de proximité ainsi qu'un appui aux femmes et aux jeunes. Dans le cadre de cette recherche portant sur la ville de Garoua, il est observé que les mairies de la ville appuient les femmes à travers la création des associations des femmes. Les

⁸³ Entretien avec Mme Aminatou Djamila, le 29-12-2021.

⁸⁴ Loi N° 98/004 du 04 Avril 1998, portant orientation de l'éducation au Cameroun, UNICEF, 1998.

⁸⁵ Loi N°2004/017 du 22 juillet 2004, portant orientation de la décentralisation adoptée par le Cameroun en 2004.

mairies créent les groupes des femmes à travers les réseaux des associations féminines. Ils votent ou nomment les présidentes des réseaux. Avec elles, sélectionnent les membres des associations par secteurs d'activité ou par regroupement des quartiers puis, votent les présidentes de ces associations.

2. Rôles des organismes dans la promotion du leadership féminin

Il s'agit dans cette partie de présenter les grands organismes camerounais et étrangers contribuant à la promotion de la femme camerounaise.

Le GFAC : Groupement des Femmes d'Affaires du Cameroun a été créé en 1986 par Françoise FONING en vue de développer les échanges d'affaires. Cette institution a pour but d'aider les femmes à assurer leur autonomie dans le cadre des activités qu'elles ont initiées, de favoriser la création par les femmes des activités génératrices de revenu et accroître celles déjà existantes. En 2020, à l'occasion de l'inauguration de l'immeuble GFAC situé au quartier Ngoa-Ekelle à Yaoundé, il a été constaté que cette institution est à ses 34 ans d'existence et a créé 3572 PME (Petites et Moyennes Entreprises) au Cameroun depuis sa création⁸⁶. A cette occasion, la sénatrice et présidente Nationale de GFAC Mme NTUBE NDODE née Agnès NDJOK présente dans son discours que le centre d'incubation de GFAC contribue à la formation des femmes et des jeunes filles camerounaises porteuses d'idée de projet pour en faire des chefs d'entreprises prêtes à affronter les défis de la compétitivité et de la concurrence. C'est le moyen choisi par les membres du groupe afin de lutter contre la pauvreté féminine et promouvoir l'autonomisation de la femme dans le but d'atteindre les objectifs du développement durable.

L'ACAFEJ : Association Camerounaise des Femmes Juristes a été créée le 16 octobre 1989 par la préfecture du Mfoundi, Yaoundé-Cameroun, sous l'impulsion de Mme Nicole Claire NDOKO. S'inspirant des travaux de Télésphore MATCHIONDJI⁸⁷ sur la contribution des associations féminines au développement, il ressort que selon la Présidente Nationale de l'ACAFEJ, Madame DJESSI l'association a été créé grâce au constat selon lequel, tout ce passe dans la société comme si la femme n'a que de devoirs alors que dans la législation camerounaise, il y a beaucoup des dispositions favorables à la femme. Le Cameroun a ratifié

⁸⁶ Magazine, Cameroun tribune.cm, <https://www.google.com/url?q=https://www.237campus.com/gfac-inauguration-du-siege-du-groupement-des-femmes-daffaires-du-cameroun/&sa=U&ved=>, consulté le 12 juin 2022.

⁸⁷ Télésphore MATCHIONDJI, « La contribution de associations féminines au développement et à la promotion de la femme au Cameroun : cas de l'ACAFEJ et de l'ALVF à Yaoundé », Mémoire de Maitrise en Anthropologie, Université de Yaoundé I, 2005-2006.

plusieurs conventions qui reconnaissent les droits de la femme. La femme en particulier et le grand public en général ignorent ces dispositions⁸⁸. C'est la raison pour laquelle cette association est née pour vulgariser ce qui existe et abroger ce qui est discriminatoire à l'égard de la femme. Cette association a pour but : d'apporter son secours à l'édification du droit camerounais particulièrement à l'élaboration des lois qui régissent la condition de la femme et de l'enfant, de vulgariser les textes règlementaires et législatifs camerounais ainsi que les traités et conventions qui sont ratifiés par le Cameroun, de combattre toutes les discriminations à l'égard de la femme, de l'enfant et les dénoncer, rassembler et diffuser toutes les informations sur la condition juridique, économiques, sociales et culturelles de la femme et de l'enfant d'une part, d'autre part, établir les relations et les échanges entre les femmes juristes et les milieux juridiques, créer des liens d'amitié et de solidarité avec d'autres associations féminines et les femmes juristes.

Ces objectifs ont pour cible les femmes, les enfants, les parlementaires, les autorités traditionnelles, religieuses et administratives. Les réalisations de cette association pour la promotion du droit de la femme et de l'enfant sont : contribution à l'élaboration des textes de droits de la femme et des enfants, selon son expertise, l'ACAFEJ est invité à donner son point de vue sur les questions genre, l'élaboration de l'avant-projet du code de famille, l'examen minutieux des textes du gouvernement lors de l'adoption. Il s'agit de voir s'il n'y a pas une discrimination quelconque à l'égard du sexe féminin et à l'égard des enfants.

L'ASBY : l'Association des Bayam Selam du Cameroun a été créée en novembre 2004 par les opérateurs du secteur informel réunis en assemblée générale constitutive à Yaoundé. L'ASBY est une association apolitique à but non lucratif constituée des opérateurs de l'économie populaire. Sa présidente nationale est Marie MBALLA, cette association est représentée dans toutes les régions, tous les départements et arrondissements au Cameroun. Mme la présidente de l'ASBY Nord déclare : « *cette association est devenue une utilité publique décrétée le 22 novembre 2016 par le président de la république* »⁸⁹. Cette association regorge plusieurs objectifs parmi lesquels les plus appropriés au leadership féminin sont : la lutte pour la migration du secteur informel vers le secteur formel, la facilitation à l'acquisition des finances et débouchés auprès des organismes nationaux et internationaux, le plaidoyer et lobbying pour la sécurité sociale, sanitaire, foncière et financière de leurs membres, la contribution à l'amélioration des conditions de vie des couches vulnérables, la promotion de

⁸⁸ Téléphore MATCHIONDJI, op.cit., P46-60.

⁸⁹ Entretien avec Mme Adda GAROUA, le 26-01-2021.

l'esprit d'entrepreneuriat et professionnel dans le secteur informel, la lutte contre la vie chère, la vulgarisation des techniques commerciales, agricoles, pastorales, halieutiques, sylvicoles et fauniques et enfin la contribution à l'éradication de la faim, la réduction de la pauvreté et la sécurité alimentaire au Cameroun. Dans le Nord Cameroun, elle est représentée par la présidente régionale Mme Adda GAROUA.

Le FIAJA : Forum International de la Jeunesse Ambitieuse siégé en côte d'ivoire, ce forum a été créé par les jeunes africains suite aux aspirations et aux défis de l'Union Africaine (UA) pour créer une Afrique intégrée. L'objectif étant donc la promotion du développement de l'Afrique, la réduction de la pauvreté, le renforcement des capacités du continent, le renforcement du leadership pour la promotion de la paix, de la sécurité et de la bonne Gouvernance. Ces objectifs ont été fixés suite à la signature du Nouveau Partenariat pour le Développement de l'Afrique (NEPAD) par l'UA.

Le FIAJA a pour but de consolider la communauté internationale des jeunes africains, renforcer les liens internationaux et promouvoir la coopération internationale et intellectuelle, façonner une vision commune de la jeunesse par des jeunes leaders des différents pays africains en essayant d'articuler les réponses aux défis les plus pressants de la génération. Enfin créer une synergie de l'écosystème, de l'entrepreneuriat africain, encourager la création des entreprises et l'accompagnement des jeunes promoteurs africains et développer le concept du mentorat dans l'Afrique. Cette association internationale est représentée au Cameroun et particulièrement dans la ville de Garoua, avec pour Délégué Mme Hadjara épouse HAMADAMA.

En plus de ces associations citées, More Women in Politics, Association de Lutte contre les Violences faites aux Femmes (ALVF), Association des Historiennes du Cameroun (FOHIC) et bien d'autres militent aussi pour les droits de la femme dans les sociétés camerounaises.

Au sujet des ONG et la promotion du leadership féminin au Cameroun, il importe de noter que l'ONU femme, se présente au Cameroun à la fois comme sponsor, partenaire, porteur de projet. C'est la plus grande organisation internationale de promotion de la femme présente dans ce pays. Il sera présenté ici les actions de plusieurs autres Organisations qui défendent les causes des femmes et participent à accélérer leurs leaderships.

La GIZ : la Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit, une ONG allemande située dans le département de la coopération allemande. Cette organisation est

présente au Cameroun depuis le début des années 1960, chargé dans le domaine de la promotion de la femme d'établir l'équité entre l'homme et la femme. Ils financent et forment les femmes dans l'agriculture, la transformation, leur implication dans les projets de la mairie.

Le PRODEL : Projet de Développement de l'Élevage est un accord qui entre en vigueur le 13 septembre 2017⁹⁰. Son Objectif de Développement du Projet (ODP) consiste à promouvoir un ensemble de chose comme :

Améliorer productivité des systèmes de production sélectionnés, la commercialisation de leurs produits pour les bénéficiaires ciblés et, d'apporter une réponse immédiate et efficace en cas de crise éligible ou d'urgence dans le secteur d'élevage⁹¹.

Les cibles du projet sont : les ménages, les organisations des éleveurs, les opérateurs et entreprises privées des petites et moyennes tailles, les groupes vulnérables (femmes, jeunes, personnes à risque ou populations autochtones) et enfin les services publics et privés d'appui à l'élevage et les prestataires de service. Dans le Nord, selon la responsable des activités sociales de PRODEL⁹², les accompagnements de cette structure sont d'abord pour les coopératives, les ménages pauvres, les appuis aux veuves. Ces appuis sont de plusieurs natures : à partir des animaux octroyés tels que les bœufs, les porcs, les chèvres, les moutons, les canards, les femmes bénéficient de la formation dans la transformation par exemple la transformation du lait de vache. La formation en élevage des animaux et comment se servir des animaux pour faire dans l'agriculture.

FAVIDA : Faro, Vina et Danay sont à la fois la signification de l'ONG et sont aussi ses initiateurs. FAVIDA est une ONG locale qui fait dans le développement rural. S'agissant du but de l'ONG, elle englobe toutes les activités liées à l'agriculture, l'élevage, la pêche, la forêt, et l'encadrement de la commune en les assistants dans les différentes activités. Leur chargé de programmes explique :

Par exemple dans la vulgarisation des forages, l'insertion des jeunes dans les activités d'ELECAM, assistance des femmes dans les AFEC⁹³ et maintenant les mairies sont en train de se sacrifier pour lancer une activité des AFEC dans les

⁹⁰ Le Cameroun a signé un accord de crédit (N° 5908-CM) avec l'Association de Développement International (IDA) le 07 juin 2017, sur un montant de 100 millions de Dollar Américain qui sert à financer le projet PRODEL en 2017 d'où son entrée en vigueur.

⁹¹ Dépliant du PRODEL à l'occasion de l'atelier communal du lancement du processus d'élaboration du Plan de Gestion des Ressources Pastorales (PGRP).

⁹² Entretien avec Mme Didja DJAILI, le 20-01-2021.

⁹³ Association des Femmes d'Épargne et de Crédit.

communes de Garoua 1^{er} et Garoua 3^e et aussi lancer les activités du développement urbain dans les trois arrondissements, il y'aura des jeunes et des femmes⁹⁴.

Les AFEC sont les associations des femmes pour l'épargne et le crédit instauré par la mairie de Garoua 2^e et mise en charge sous la responsabilité de FAVIDA pour l'encadrement, la formation et les orientations possibles afin d'aider les femmes à s'autonomiser. Ainsi il ajoute :

On mène aussi des activités de partenaire, que ce soit Plan Cameroun ou la GIZ, ils ont des projets, on aide aussi la GIZ dans l'implication des femmes dans les activités de la commune dans 04 volets, au moment de la planification de l'activité, au moment de duplication, au moment où les activités se déroulent sur le terrain et au moment de suivi et évaluation⁹⁵.

En définitive, FAVIDA est une ONG locale qui regroupe les trois régions de la partie septentrionale du Cameroun. Ses activités sont liées à la promotion des jeunes et des femmes mais, cette structure n'agit pas de façon indépendante mais sous sollicitation ou partenariat. En plus des organisations citées ci-dessus, il y a également des organismes tels que l'UNICEF, Care Cameroun, Plan Cameroun, Plan international, qui militent pour les femmes et la jeune fille dans le Nord.

III- MUTATIONS DANS LA GESTION DE L'ESPACE PUBLIC DANS LE GRAND-NORD

Plusieurs changements ont été observés que ce soit en faveur de la société toute entière qu'en faveur de la femme. Ces mutations en faveur de la femme se focalisent sur la politisation de certaines chefferies traditionnelles nordistes, l'accès des femmes aux postes traditionnels, la transformation de l'ordre social des sociétés dites traditionnelles et la scolarisation de la jeune fille.

1. La politisation des chefferies traditionnelles et l'accès des femmes à l'autorité traditionnelle

Les chefferies traditionnelles sont un échelon de l'organisation administrative au Cameroun régies par le décret 77/245 du 15 juillet 1977. Selon les travaux d'Alawadi ZELAO⁹⁶, les chefferies traditionnelles sont subdivisées en catégorie sous forme de micro Etats : la chefferie du 1^{er} degré caractérisée dans le grand Nord par le Lamida féodal sous la limite probable d'un département avec pour chef traditionnel appelé « *Lamido* ». La chefferie du 2^{eme} degré est caractérisée par le Lawanat sous la limite probable d'un arrondissement avec

⁹⁴ Entretien avec le chargé de programme FAVIDA le 11 01 2021.

⁹⁵ Entretien avec le chargé de programme FAVIDA le 11 01 2021.

⁹⁶ Alawadi ZELAO, « Autorité traditionnelle et désir d'hégémonie dans le champ politique au Nord-Cameroun », In *estudia politica : Romanian Politica Science Review*, 2017, PP355-376.

à sa tête le « *Lawane* » comme chef traditionnel. Enfin celle de 3^{ème} degré couvre un village ou un quartier avec à sa tête un « *Djaouro* » appelé en langue locale comme chef traditionnel.

Les chefs traditionnels disposent d'un pouvoir traditionnel très important et très puissant qui marque leur hégémonie au niveau de la population locale. Ils sont respectés et sont craints dans les localités mais, depuis l'adoption de la loi de 1977 portant organisation des chefferies traditionnelles, le chef traditionnel est devenu auxiliaire d'administration et certains de ses pouvoirs sont transmis aux autorités étatiques. Depuis lors, le constat observé est les mutations voire l'implication de la politique dans la gestion des chefferies traditionnelles, à commencer par la nomination des chefs traditionnels aux grands postes de responsabilités et au sein du gouvernement afin de changer la vision de la réalité traditionnelle.

Des chefferies traditionnelles dans le Nord comme partout ailleurs, ont connu tout au long de leurs trajectoires historiques des périodes de crises et de transformations⁹⁷. Les mutations sociales mettent les chefferies traditionnelles dans une situation placée entre la tradition et la modernité. Aujourd'hui, l'effet des élections entre en jeu, et le pouvoir traditionnel cesse d'être héréditaire dans certaines localités (transmis de père en fils) pour donner la place à la pratique démocratique faisant recours aux votes du nouveau chef après le décès de l'ancien. Ce vote met en exergue sur la liste de candidature toute personne ayant un sang royal et qui est apte à diriger quel que soit son sexe. Grâce à cette compétition homme femme, il est observé désormais des femmes chefs traditionnels dans le grand Nord Cameroun. C'est le cas dans le département de la Vina, du Mayo Rey dans l'arrondissement de Tcholliré, et également dans l'arrondissement de Mayo Oulo.

2. Transformation de l'ordre social des sociétés dites traditionnelles

Dans l'univers du leadership féminin au Nord Cameroun en général et dans la ville de Garoua en particulier, s'observe un ensemble de transformation de la société. Ces transformations prennent naissance avec la modernisation de la société. Les migrations, l'urbanisation, la création des institutions publiques (Universités, établissements scolaires, écoles de formations, écoles entrepreneuriales et les services administratifs) et l'ouverture démocratique vont changer les manières de penser, d'agir, et de voir le monde. D'après Daniel DAMAIGUE, le mouvement démocratique des années 1990, vont également améliorer les conditions de vie des femmes au Nord Cameroun. Cette période s'accompagne d'un

⁹⁷ MAMOUDOU, « Politisation des chefferies et émasculature de l'autorité traditionnelle : le cas des Lamidats du Nord Cameroun de la période coloniale à nos jours », In revue camerounaise d'Histoire et des traditions, 2010, PP. 47-62, <https://www.google.com/url?q=https://www.africabib.org/rec.>, consulté le 12 juin 2021.

ensemble de mutations à l'instar de : « *la révision des relations hommes-femmes, les différentes conférences successives de dimension mondiale organisées à cette intention, vont avoir un écho dans les communautés du septentrion* »⁹⁸.

La transformation de l'ordre social va également s'observer dans la sphère du travail rémunéré. Qu'il soit formel ou informel, l'accès des femmes au travail permet aussi de faire bouger les lignes non seulement par rapport à leur autonomie mais aussi, pour le développement personnel. C'est dans ce sens que NGO MINYEM⁹⁹, en analysant les stratégies de suivi des femmes à N'Gaoundéré, montre que cette catégorie sociale ne se laissait pas abattre par les situations de la vie. Dans cette optique, ces femmes vont investir le secteur informel tels que le petit commerce, la coiffure, l'agriculture, le travail domestique, la couture, la médecine traditionnelle. Selon les données de terrain, la société traditionnelle semble perdre sa toute-puissance au fur et à mesure que le temps passe. Les hommes qui autrefois étaient jaloux de leurs privilèges, commencent petit à petit à comprendre les enjeux liés à la prise en compte de la femme dans les sphères des décisions. Le rapport de genre est parfois en lien avec le statut social, avec les revenus de la famille où il est observé que, dans certaines familles, la femme gagne plus que l'homme et dans d'autres, la famille est monoparentale, mettant en exergue la femme comme chef de famille.

De ce qui précède, compte tenu des mutations sociales et changements observés, il importe de mentionner la présence d'une certaine reconfiguration de la société aujourd'hui. Les femmes résolvent à leur niveau certains problèmes jadis résolus par les hommes, elles n'attendent plus la présence des époux pour régler les différends dans leurs familles, dans leur vie.

3. La scolarisation de la jeune fille

La scolarisation de la jeune fille fait partie des priorités du gouvernement en place. La mise sur pied des stratégies nationales et sectorielles, le soutien pour l'égalité de chance à l'école entre le garçon et la fille sont des tendances capitales pour l'émergence des potentiels leaders féminins. Selon les travaux de Joseph ZAMBO BELINGA¹⁰⁰, « *la première école fut*

⁹⁸ Daniel DAMAIGUE, « Le statut de la femme en milieu rural Massa », Mémoire de DEA en Sociologie, Université de Yaoundé I, 2004-2005, P.14.

⁹⁹ NGO MINYEM, « Stratégie de survie et débrouillardise féminine en milieu urbain : le cas de N'Gaoundéré », Mémoire de maîtrise en Sociologie, Université de N'Gaoundéré, 2003-2004.

¹⁰⁰ Joseph ZAMBO BELINGA, « Equilibre régionale, replis identitaires et fragilisation croissante de l'intérêt national : vers un effet « boomerang » de la politique des quotas au Cameroun », In *Equilibre régionale et intégration nationale au Cameroun, Leçon du passé et perspective d'avenir*, ICASSRT Monograph 1., 1997. PP.110-121.

ainsi ouverte en 1844 à BIMBIA après la ville de Limbe actuelle »¹⁰¹. Le 23 juin 1845 la deuxième école fut créée par SAKER « où se présentent 20 enfants »¹⁰², cet aspect évolutif présente en 1849 sept (07) écoles de plus implantées à la suite du protectorat allemand et c'est en 1939 que le premier établissement secondaire¹⁰³ du Cameroun voit le jour après 95 ans. Tandis que la première école primaire dans le Nord voit le jour après 90 ans de la création de la première école du Cameroun : « la première école primaire du Margui-Wandala quant à elle n'ouvrira ses portes à MOKOLO que le premier mai 1934 donc 90 ans après la création de la première école du Cameroun »¹⁰⁴. Depuis lors, le taux de scolarisation dans le Nord se voit en hausse. En 1955, 8000 élèves sont inscrits contre 244000 dans le Sud. Ce taux augmente à 19% en 1965, 22% en 1970 et de 31% en 1982. Au niveau national, en 2007 selon le rapport de l'Institut National de la Statistique (INS)¹⁰⁵, pour la population âgée de 15 ans au plus, 78% des hommes sont alphabétisés tandis que 62,9% des femmes de la même tranche d'âge sont scolarisées au total. Cela donne un total de 70% des jeunes de 15 ans au plus au Cameroun en 2007 qui sont scolarisés.

L'observation de terrain a montré que dans le grand Nord en général et dans la ville de Garoua en particulier, les filles partent de plus en plus à l'école de nos jours. Elles ne restent plus à la maison pour accompagner les mères dans les tâches ménagères comme avant. Aujourd'hui, dans les salles des classes au niveau de tous les secteurs d'enseignement, maternel, primaire, secondaire et même le supérieur les filles représentent un nombre très important. Dans la même lancée, le tableau des effectifs des élèves du Lycée Classique et Moderne de Garoua (LYCLAMOGA) prouve que les filles du Nord sont désormais de plus en plus scolarisées.

¹⁰¹ Joseph ZAMBO BELINGA, op.cit., P111.

¹⁰² Joseph ZAMBO BELINGA, Idem., P112.

¹⁰³ Le collège saint Joseph à SASSA, localité située à 07 Km de Buea.

¹⁰⁴ Joseph ZAMBO BELINGA, Ibidem., P112.

¹⁰⁵ Institut Nationale de la Statistique, Annuaire Statistique du Cameroun, Yaoundé, 2010.

Tableau 3 : Effectif des élèves du Lycée Classique et Moderne de Garoua 2020-2021 comparaisons entre les filles et garçons.

Nombre de classes	Paliers	Effectifs		
		Féminin	Masculin	Total
7	6 ^e	156	162	318
7	5 ^e	173	177	350
8	4 ^e	217	194	411
8	3 ^e	206	152	365
30	Total 1 ^{er} cycle	752	692	1444
5	2 nd	179	117	296
8	1 ^{ere}	251	188	439
6	Terminale	253	129	282
19	Total 2 nd cycle	583	434	1017
49	Total du lycée	1335	1126	2461

Source : Lycée Classique et Moderne de Garoua.

Ce tableau montre les effectifs genrés des élèves du LYCLAMOGA. Que ce soit au premier cycle comme au second cycle, les filles sont plus nombreuses que les garçons au niveau des effectifs. Mais le constat qui se fait est que l'effectif des filles baisse au second cycle par rapport au premier cycle. Ceci, à cause des situations telles que le mariage, la pauvreté des parents, le poids familial¹⁰⁶. Cette scolarisation de la jeune fille est néanmoins exposée à plusieurs difficultés dans le Nord Cameroun, lesquelles seront expliquées dans le chapitre 3 du présent travail.

IV- ETAT DE LIEU DU LEADERSHIP FEMININ DANS LA VILLE DE GAROUA

Dans cette partie du travail, il sera présenté les formes de leadership qui se trouvent dans la ville de Garoua, ensuite, montrer les catégories du leadership dans la ville de Garoua et enfin, présenter les secteurs d'activité auxquels s'intéressent les femmes.

1. Formes du leadership féminin dans la ville de Garoua

D'après les caractéristiques du leadership, il apparaît clairement que le leadership est une situation dans laquelle l'individu considéré comme leader est un meneur, un motivateur, un guide, une image, un modèle, un agent éducateur ou un agent de socialisation, un inspirateur et dans une certaine mesure, un stimulateur d'intelligence.

¹⁰⁶ Entretien avec Mme Aissatou ABDOUL AZIZ, Censeur au LYCLAMOGA le 27-01-2021.

S’inspirant des travaux de Noémie Allard GAUDREAU¹⁰⁷, il existe plusieurs styles de leader notamment, le style s’appuyant sur la « *théorie des traits* » appelé le leader de style personnaliste. Il est caractérisé par ses traits de caractères personnels, qui sont selon Peter Guy NORTHOUSE¹⁰⁸, l’intelligence, la sociabilité, la détermination, la confiance et l’intégrité. Ces caractères font en sorte que le leader possède des qualités exceptionnelles qui le diffère de ses subordonnés ou des non leaders, raison pour laquelle, Noémie GAUDREAU conclut en ces termes : « *certaines personnes réussissent naturellement mieux que d’autres et exercent du leadership parce qu’elles possèdent des traits de personnalités psychologiques et des traits physiques avantageux* »¹⁰⁹ qui permettent de faciliter leur leadership d’une façon naturelle. C’est le cas de Mme Doudou HAMMAN, femme forte et battante dont le leadership s’est construit depuis son bas âge. Elle est la propriétaire d’une entreprise agroalimentaire et présidente de plusieurs GICs et associations locales, nationales et sous régionales. Elle a remporté plusieurs prix et trophées lors des formations, des colloques et séminaires auxquels elle a participé. En souriant, elle le confirme :

*Pour moi, il y a deux types de leaders, il y en a qui naissent leader, elles n’ont pas besoin de formation pour être leaders, ils ont cette carrure-là de leader, et d’autres suivent des formations parce qu’elles n’ont pas ces atouts-là. Moi, je suis du côté de celles qui naissent leaders (...). Au paravent étant jeune même, j’aimais déjà diriger, (rire) travailler même, puisque moi quand je vois quelque chose quelque part, je ne demande pas j’observais et je remarque cela pour aller faire sa après, même si c’est un truc à tricoter, j’achetais seulement et je commençais à le faire. C’est comme ça que j’ai commencé à travailler seule, et c’est comme ça que j’ai commencé à développer cette psychotechnique la seule en moi*¹¹⁰.

C’est aussi ce style de leadership qu’Emmanuel WOSSOUO¹¹¹ appelle, « *le leader charismatique* » : ce type de leadership se penche aussi sur les traits de personnalité propre au leader. On distingue donc, le pouvoir personnel, le charisme, l’extraversion, le caractère consciencieux, la stabilité émotionnelle et l’agrément. Ici, le leader requière allégeance, la crainte et dévouement des membres. C’est le cas de Mme Hadidjatou SADJO, le délégué régional du MINSEC Nord, une femme musulmane mariée au caractère vif, « très directe », toujours pressée et occupée et dont le physique est marqué par une corpulence tout à fait grande, une taille élancée frappée par la couleur noire de la peau. Elle privilégie le travail vite

¹⁰⁷ Noémie Allard GAUDREAU, « Représentations sociales : femme leader, leader idéal et leadership personnel une approche biographique de leadership », Mémoire de Master en Psychologie, Trois-Rivières, Université du Québec à Trois-Rivières, décembre 2016.

¹⁰⁸ Peter Guy NORTHOUSE, *Leadership: theory and practice*, Sage publication, Thousand Oaks, 6th Edition, 2010.

¹⁰⁹ Noémie Allard GAUDREAU, op.cit., décembre 2016.

¹¹⁰ Entretien avec Mme Doudou HAMMAN, le 24-02-2021.

¹¹¹ Emmanuel WASSOUO, op.cit., avril 2017.

et bien fait dans le service et impose le strict respect entre elle et les membres en gardant une certaine distance.

Le style centré sur le comportement de leader quant à lui se focalise sur l'attention portée sur l'individu appelé leader lorsqu'il développe des comportements tels que : l'habileté, la compétence, bref une bonne aptitude et des bonnes capacités. C'est le cas de Mme Fatimé SEINI SEIT 4^e adjoint au maire de Garoua 2.

Le leadership peut aussi être appréhendé comme étant situationnel ou contextuel. Ce leadership est basé sur « *le style tâche* » qui réfère à la manière dont le leader organise et définit les tâches de façon à atteindre les objectifs. Le style interpersonnel quant à lui réfère à la façon donc le leader prend soin du bien être des membres, et à la façon dont il se soucie de leur satisfaction personnelle et professionnelle. A l'exemple de Mme le premier adjoint au maire de la ville Mme Asmahou ABDYOU qui, selon elle, la résolution des problèmes entre les collaborateurs devrait se passer à l'amiable, tout le monde doit sortir satisfait de la situation et de la manière équitable de cette résolution.

En revanche, il existe également certains styles de leader selon les caractéristiques de comportements qui sied à leurs façons d'être et de fonctionner. Emmanuel WASSOUO¹¹² distingue aussi le leader transformationnel. Lui, est un symbole de la réussite sociale, ce leader favorise le développement d'un sentiment de pouvoir et de capacité d'agir chez tous les membres, la satisfaction des besoins est au niveau supérieur, il encourage à la réalisation de soi, à l'engagement. Ce style est la combinaison des traits de comportement spécifiques tels que la gentillesse, la confiance, l'intégrité, en plus de la communication, la proportion à encourager mutuellement, guider et inspirer afin de transformer les membres en leader. Nous avons l'exemple de Mme Hadidjatou SADJO BANA, enseignante en science de l'éducation, et fondatrice d'une ENIEG bilingue et d'une école maternelle franco arabe. Son objectif est de transformer les jeunes de la ville de Garoua en enseignants(es) comme elle.

Le leader transactionnel : ici le leader est la veille, la surveillance sur le plan stratégique, rationnel et économique. Le leader invite les membres de son équipe à construire ensemble une vision, définir des objectifs à atteindre, s'entendre sur les moyens pour y arriver dans un climat de négociation mutuelle. Cependant, la relation est moins engageante entre le leader et les membres selon deux caractéristiques : une première, le leader intervient dans le cas d'un problème, sanctionne selon la gestion passive (intervenir tout de suite pour instaurer

¹¹² Emmanuel WASSOUO, op.cit., avril 2017.

un standard de performance) ou active (attendre que le problème dégénère avant d'intervenir). La seconde par contre, le leader établit une relation de contingence dans laquelle il sanctionne positivement ou négativement les membres selon les résultats du travail. Dans ce cas, tous les leaders d'associations rejoignent cette catégorie de leadership, à l'exemple de l'association FESEOJEF, le GIC AFM (Association des Femmes Musulmanes du Nord), l'association CAMWA (Cameroon Muslim Woman Association).

2. Catégories du leadership féminin à Garoua

L'analyse des données de terrain présente 06 catégories des femmes leaders selon leur statut et selon leur condition de leadership. La première catégorie constitue les femmes veuves et célibataires favorable au leadership féminin. Elles jouissent mieux de leur leadership car, elles n'ont pas de compte à rendre et n'ont pas trop de charges familiales comme les femmes mariées avec beaucoup d'enfants. C'est le cas de Mounira TIZERMA jeune fille célibataire, Madame MAMOUDOU née HAOUA, veuve depuis 18 ans et mère de 03 enfants. Ces femmes agissent librement et investissent comme elles veulent. Elles aménagent leur quotidien sans être bousculées voire même offenser quelqu'un.

La deuxième catégorie regroupe les femmes issues d'une famille de classe moyenne et qui sont également mariées à un conjoint issu d'une famille de la même classe sociale. Ce type des femmes leaders a donc la possibilité de poursuivre librement leurs rêves parce que leurs maris sont permanemment dans la crainte de leurs beaux parents et évitent d'offenser ces femmes ou de les bloquer dans leurs projets. Elles sont donc soutenues, exercent leur leadership plus facilement et sont assistées dans les tâches ménagères par les domestiques. Par conséquent, elles ont tout le temps, de l'énergie pour se donner à leur leadership. C'est le cas de Madame Aminatou MAIRIE épouse SOUAÏBOU, issue d'une famille de classe moyenne, mariée à une famille de classe moyenne, elle est mère de deux enfants qui sont tous fonctionnaires.

Pour la troisième catégorie, la taille de la famille se présente comme le moteur du leadership féminin. Le leadership de ces femmes est facilité parce qu'elles n'ont pas beaucoup d'enfants ou parcequ'elles ont commencé les activités quand les enfants sont déjà grands. A ce niveau, il convient de retenir aussi que la charge familiale est cause de résignation et d'abnégation de certaines femmes car pour la majorité, les hommes prennent pour alibi l'éducation des enfants, la surveillance des enfants pour empêcher les femmes d'évoluer. Mme FAOUZIA, femme à la trentaine d'âge, enseignante, mariée et mère de trois enfants

(enceinte du quatrième) affirme avec un ton sérieux que c'est « *l'accouchement qui est une difficulté au leadership (...) c'est vrai, la grossesse affaiblit, et quand tu accouches même tu restes d'abord pour un moment à la maison. Il y a aussi le fait de s'occuper des enfants* »¹¹³. Tandis que Madame Asmahou ABDOU 1^{er} adjoint au maire de la ville, âgée de 61 ans, mère de deux enfants, exerce librement son leadership. Madame Sylvie ASTA, présidente de réseau des femmes de Garoua3, précise son cas « *moi je dis toujours que je remercie Dieu d'avoir fait que je finisse d'abord d'accoucher avant d'entrer dans le monde ci* »¹¹⁴ comme pour exprimer sa gratitude face à une situation difficile : les maternités.

La quatrième catégorie est liée à l'instabilité économique du mari. Ici, les femmes se battent parce que leur mari n'a pas aussi un niveau social stable pour « *joindre les deux bouts* » comme c'est dit dans le langage populaire, cet homme n'a pas assez de ressources pour s'occuper seul de la famille, pour le bien de sa famille facilite la tâche à sa femme pour lui venir en aide dans les charges familiales. La femme se lance donc dans les activités face au défi de la vie.

La cinquième catégorie est formée des filles leaders qui peinent à trouver le mariage à cause de leur leadership ou de leur autonomie. Les hommes de la zone ont peur d'épouser ces filles à cause de la « *grandeur* » qu'elles possèdent (ouverture d'esprit, niveau d'études, l'autonomie financière). Roukayatou AMADOU HAYATOU¹¹⁵, Fadi DAHIROU¹¹⁶, Charifa HADIDJA¹¹⁷, Fadmed SAMBO¹¹⁸, Mounira TIZERMA¹¹⁹, Hapsatou DJOUOKOU¹²⁰, toutes sont des filles indépendantes financièrement âgées de 24 à 34 ans mais ont une difficulté à trouver des conjoints du fait de leur autonomie financière et aussi à cause des déplacements et sorties pour vaquer à leurs occupations. Cette situation est mal acceptée par les hommes de la ville de Garoua. Elles sont également considérées comme des filles légères, comme des prostituées, comme des filles qui seront irrespectueuses envers leurs époux voire même les dominer. Elles sont souvent qualifiées en langue locale de « *saldorî* »¹²¹ pour dire qu'elles ont

¹¹³ Entretien avec Mme FAOUZIA, le 14-01-2021.

¹¹⁴ Entretien avec Mme Doudou HAMMAN, 24-02-2021.

¹¹⁵ Doctorante en histoire et entrepreneure

¹¹⁶ Institutrice et membre de la société civile

¹¹⁷ Présidente d'association et marketiste

¹¹⁸ Infirmière Diplômé d'Etat Principale

¹¹⁹ Présidente du Conseil National de la Jeunesse et étudiante en droit

¹²⁰ Enseignante et chef service de la scolarité au LYCLAMOGA

¹²¹ Traduction rapprochée de la déviance, de ce qui est contre la norme et impossible de redresser.

dépassé des limites de la normale. Ces filles conscientes de la situation, acceptent leurs conditions en admettant que « *c'est le prix à payer quand on veut être leader* »¹²².

Enfin, la sixième catégorie concerne le soutien des époux. Cette catégorie est très intéressante malgré que ce soit faible. Ces derniers aident leurs femmes à réussir en les fortifiant, en les rassurant et en les encourageant. Ceci les aide à développer leurs leaderships facilement du fait de l'organisation au travail et au foyer parce qu'elles sont assistées soit par le mari, soit par la belle famille ou même par les domestiques. Mme Sakina épouse SOULEYMANOU, couturière, coiffeuse et styliste raconte :

*Moi, depuis que je suis venue en mariage, avant même d'accoucher mon premier enfant, à cette époque, je ne manquais de rien j'étais seule et tout était à ma disposition. Mais mon mari m'avait dit qu'aujourd'hui, la femme ne reste pas simplement comme ça sans faire aucune activité. Tu peux avoir besoin de quelque chose que ce soit à manger ou l'habillement et tu seras obligé de demander et d'attendre ça de quelqu'un. C'est comme ça qu'il m'a inscrit dans un atelier de formation en couture (mon mari) et j'ai commencé l'apprentissage et c'est comme ça que je suis devenue comme cela aujourd'hui on m'a ouvert les yeux avant même que mes yeux ne commencent à s'ouvrir*¹²³.

Les catégories des femmes leaders explicitent clairement que le leadership est plus facile avec les femmes libres ou célibataires qu'avec les femmes mariées.

3. Secteurs d'activités des femmes à Garoua

Premièrement, le secteur public est un secteur qui regroupe les activités de l'Etat ou les activités administratives. Selon les données de terrain, ce secteur regroupe beaucoup de femmes dans la ville de Garoua. Les délégations sont représentées par un nombre important de femmes qui occupent des postes différents dans ces structures. Il est à noter que la ville compte cinq (05) délégués régionaux femmes qui sont nordistes à savoir celle de la délégation régionale du MINPROFF Mme ABDOULAYE, celle de la délégation régionale de l'élevage Mme Françoise ERAYAVAI, celle de la délégation régionale du MINSANTE Mme Djamilatou LAILA, celle de la délégation régionale du MINEFOP Mme NAFISSATOU, celle de la délégation du MINSEC Mme Hadidjatou SADJO. Dans ces structures, les femmes sont nombreuses à occuper le poste de chef service, des chefs de bureau, des inspectrices, et des agents de bureau. Mme Asmaou SALI inspectrice générale de l'emploi et de la formation professionnelle, femme musulmane, d'ethnie Mandara soutient :

¹²² Entretien avec Mme Mounira TIZERMA, le 05-02-2021.

¹²³ Entretien avec Mme Sakina épouse SOULEYMANOU, le 16-01-2021.

Dans notre service ici nous sommes en majorité les femmes hein, et ça c'est la promesse de notre ministre il y a beaucoup des femmes et elles occupent des grands postes comme par exemple il y a trois (3) chefs services dans cette délégation mais les trois sont des femmes tu vois, et il nous a dit que ce n'est pas fini.¹²⁴

Le délégué régional du Ministère de la Communication (MINCOM) témoigne aussi qu'au sein de sa délégation les femmes occupent de grands postes :

Par exemple dans cette délégation, parmi les quatre chefs services que nous avons, trois chefs services sont des femmes. En tout cas, dans la région du nord, et dans la communication, les femmes sont représentées. Nous avons une quinzaine des radios, en majorité, c'est (ce sont) les femmes qui sont à la tête de ces radios. A commencer par la CRTV, la FM Bénoué, radio à poli, radio de Ray Bouba, imaginez Ray Bouba ! à Ray Bouba une femme chef, une nouvelle radio qu'on vient de créer, c'est toujours une dame qui est là¹²⁵.

Dans les délégations départementales et des arrondissements, le nombre de femmes est important également ainsi que dans les préfectures et sous-préfectures. Le domaine de l'enseignement est marqué par une présence en grande quantité des femmes que ce soit dans les écoles maternelles, primaires que secondaires.

Deuxièmement, le secteur privé formel constitue un ensemble d'activités personnelles donc l'initiative est reconnue par l'Etat. Dans ce secteur l'on retrouve des femmes propriétaires des boutiques, de magasins de commerce, des salons de beauté, des salons de tatouage, des salons de coiffure, des ateliers de couture et d'autres entreprises. Egalement, il est retrouvé dans la ville de Garoua des femmes qui gèrent ou possèdent des restaurants. Ces femmes font aussi dans la prestation des services en bâtiment, elles sont également des chefs d'entreprise comme Mme Fadimatou HASSIMI, Mme Doudou HAMMAN. Une informatrice s'exprime en ces termes à la question de savoir qu'est-ce qui l'a motivée à créer une entreprise :

C'est ma passion, ça a commencé par ma passion j'ai voulu découvrir le monde entrepreneurial, et puis j'avais beaucoup à apprendre, et à donner aussi. Le reste ça a seulement suivi. L'entreprise que tu vois n'a duré que 04 ans, et j'avais cette idée en tête il y a de cela 05 ans quand je suis arrivée en mariage je n'avais jamais pensé que voici la vie que j'allais mener en arrivant en mariage. Mine de rien, moi je n'ai jamais rien réalisé en genre mais tout m'amenait à être dans le domaine du genre, et à amener les femmes dans ce domaine¹²⁶.

De ce qui précède, la réalité se ramène à constater qu'il suffit juste d'avoir une vision et d'être optimiste pour créer une entreprise et d'autres dispositions suivront naturellement.

¹²⁴ Entretien avec Mme Asmaou SALI, le 22-12-2020.

¹²⁵ Entretien avec M. Ichiakou Elhadj SALIOU, le 05-02-2021.

¹²⁶ Entretien avec Mme Amir TASHNIM, le 08-02-1995.

Troisièmement, le secteur informel est un secteur d'activité qui domine dans toute la localité. La majorité des opérateurs économiques des trois communes de la ville de Garoua exercent dans l'informel. Les femmes exercent leurs activités dans les rues, les maisons d'habitation, les marchés périodiques et hebdomadaires. L'observation de terrain a prouvé la présence des femmes vendeuses des fruits, d'arachides salés et caramélisés, des sésames salés et caramélisés, des arachides, maïs et tubercules bouillis dans les rues, devant les services et structures, devant les écoles, ou ambulant de bureau en bureau ou de porte en porte. Le premier adjoint au maire de Garoua 1^{er} remarque : « *par exemple une femme qui porte le bébé dans le ventre et l'autre au dos porte ensuite sa bassine de fruits ou des légumes airant toutes les rues de Garoua pour chercher de l'argent* »¹²⁷. D'autres femmes vendent dans leurs domiciles des produits tels que les arachides en tasse ou transformés en pâtes d'arachide, du maïs en tasse ou transformé en poudre, des petits aliments de cuisines comme les poissons secs, les légumineuses ou condiments de cuisine (les tomates, le persilles, les céleris, poireaux, poivrons, les carottes, le « *ndjansan* », le « *pépé* », l'ail, l'oignon, les poivres blancs, noirs, jaunes, longs, etc.), légumes fraîches et sèches (gombo, le « *folleré* », le « *kelinkelin* » le « *zom* », le « *folon* », le haricot, les feuilles du manioc, le « *Ndolé* » et beaucoup d'autres), des produits de cuisine (le cube, le sel, le sel gemme, le natron, le tamarin), le Thé et le café. Comme le présente la photo ci-dessous.

Photo 1 : Une dame exposant les aliments pour le commerce à l'extérieur de la maison



Source : photo de terrain, mars 2021.

¹²⁷ Entretien avec Philippe LAIGAMAI, le 31-12-2020.

Certaines femmes vendent dans les marchés de la ville et des villages, sans avoir un espace approprié. Elles placent leurs marchandises au niveau du marché sur des espaces libres et non occupés ou devant des boutiques, certaines construisent des petits hangars temporaires pour s'y installer et d'autres femmes vendent de la nourriture dans les établissements et dans les lieux de services. Le secteur informel occupe plus de 75% des intervenants du secteur commercial et brasse près de 40% du chiffre d'affaires. De manière générale, il convient de noter que la plupart des échanges commerciaux intercontinentaux qui se font entre le Cameroun, le Nigeria et le Tchad passant par le Nord Cameroun, est de manière informelle¹²⁸.

Une autre catégorie présente de femmes potentielles leaders, ce sont des femmes qui mènent des activités ou des recherches qui conduiront à l'avenir vers la perfection. Puisque, pour paraphraser les termes de Simone De BEAUVOIR, on ne naît pas leader mais on le devient. Les femmes leaders commencent une activité tout comme les autres c'est à force de travailler qu'elles perfectionnent leurs compétences et commencent à motiver les autres et à diriger. Le mot leader est une étiquette que la société leur assigne. Mme Asmahou ABDOU observe de la même façon :

Par exemple moi ce que je veux je me bats pour le bien-être de tous parce que je fais beaucoup dans le social. je me bât pour que tout un chacun soit égaux. Leader je ne sais pas je pense qu'on ne le cherche pas mais, je pense que par rapport à ce qu'on fait c'est les autres qui nous voit comme des leaders parceque vous avez décidé de vous battre et défendre certaines causes¹²⁹.

Ainsi, comme potentiel leader se présente les filles et femmes qui sont dans les écoles, dans les centres de formations académiques et professionnelles (couture, agriculture, élevage, comptabilité, informatique, commerce) ou même celles qui acquièrent des expériences professionnelles auprès des autres leaders. Pour Mme Asmaou SALI, inspectrice générale de l'emploi et formation professionnelle :

Nous qui sommes dans la fonction publique il n'y a pas trop grande chose qui nous a motivé, on a juste fait l'école et on a réussi au concours comme moi, j'étais conseillère d'orientation c'est à force de travailler qu'on est monté au niveau supérieur jusqu'à occuper une position où c'est restreint comme le poste d'inspecteur de l'emploi et la formation professionnelle nous sommes seulement deux femmes dans tout le Cameroun avec une autre qui est dans l'ouest du pays.¹³⁰

L'expert-comptable et formateur des jeunes en comptabilité propriétaire de laboratoire de formation (Cabinet FIDACO) explique que les femmes se font former désormais dans le

¹²⁸ Plan Communal de Développement de la mairie de Garoua 1.

¹²⁹ Entretien avec Mme Asmahou ABDOU, le 15-01-20212.

¹³⁰ Entretien avec Mme Asmaou SALI, le 22-12-2020.

domaine de comptabilité hors scolaires alors qu'avant elles ne s'intéressaient pas au domaine¹³¹. C'est-à-dire, les filles et femmes sont déjà intéressée par les formations hors scolaires et académiques pour pouvoir booster leurs compétences dans tous les domaines.

Parvenu au terme de ce chapitre, il était question de montrer des politiques de promotion du leadership féminin sur le plan international, sous régional, national et local puis présenter l'état de lieu du leadership féminin au Nord. Il ressort donc qu'au niveau international, le Cameroun a ratifié divers accords traites et conventions ainsi que d'autres pays du monde en faveur de la promotion de la femme. Sur le plan national en effet, il est retenu que le Cameroun a voté, signé et adopté plusieurs Lois dans le cadre de la promotion et l'autonomisation de la femme et de son leadership. S'agissant de l'état du leadership féminin dans la ville de Garoua, il est à noter que les actions de l'Etat camerounais, de la société civile internationale et nationale ont eu effet dans plusieurs domaines de la vie où il est observé des modifications, des avancés et des évolutions dans la vie des femmes du Nord à savoir : dans le domaine de la scolarisation de la jeune fille, de l'intégration des femmes au pouvoir traditionnel, de la transformation de l'ordre traditionnel, de la présence des femmes dans les postes de décision du pays.

¹³¹ Entretien avec M. Ishagha YAYA, Le 11-01-2021.

CHAPITRE II :

FACTEURS CONDUISANT A L'ECLOSION DU LEADERSHIP FEMININ A GAROUA

La multitude des pratiques conduisant à l'épanouissement et à l'autonomisation économique de la femme permet l'éclosion du leadership féminin à Garoua. Dans ce chapitre, il est important de s'appesantir sur l'accès des femmes à l'éducation au Nord, la promotion de l'entrepreneuriat féminin, la participation politique des femmes, et enfin le leadership féminin dans la société civile à Garoua pour pouvoir démontrer les mécanismes par lesquels cette identité s'éclaire et se développe.

I- ACCES A L'EDUCATION

De son étymologie latin « *ex-ducere* » l'éducation signifie guider, conduire hors. Elle est l'action de développer un ensemble de connaissances et de valeurs morales, physiques, intellectuelles et scientifiques considérées comme essentielles pour atteindre le niveau de culture souhaitée. L'éducation permet de transmettre d'une génération à une autre une culture nécessaire au développement de la personnalité et à l'intégration sociale de l'individu. Il se distingue comme agent de l'éducation la famille, la société, les médias et évidemment l'école (occidentale, traditionaliste et orientale).

1. La place de l'école dans la construction du leadership féminin à Garoua

Dans la construction du leadership féminin, l'école se place comme un tremplin à son éclosion. L'école en tant qu'institution d'apprentissage, d'intériorisation et de la reproduction des valeurs sociales, présente des atouts importants dans le développement de l'individu et par conséquent de la société. L'école est d'une importance capitale dans le développement du leadership féminin. Ainsi, il existe (03) paradigmes de l'école selon André MVESSO¹³² qui se présentent comme suit :

Le paradigme fonctionnaliste de l'école, ce paradigme présente DURKHEIM comme le précurseur. Il fonde sa problématique sur l'intégration sociale, de l'ordre, de l'équilibre, et

¹³² André MVESSO, *L'école malgré tout : les conditions d'une contribution de l'école à l'essor africain*, Yaoundé, Presses Universitaires de Yaoundé, 1998.

de la solidarité mécanique, « *s'interdit d'apercevoir la lutte et la contradiction autour des valeurs sociales* »¹³³ et ne remet pas en question leurs fondements, leurs sources et mécanismes de perpétuation. Dans cette mesure, ce paradigme fonctionnaliste donne le primat aux « *fonctions intégratives de la société et des institutions* »¹³⁴. La société se présente ici comme un tout, ayant ses moyens de régulation pour préserver l'harmonie et la cohésion entre les membres. C'est la raison pour laquelle l'école est présentée comme moyen de transmission des valeurs éducatives. L'éducation est donc le point central d'amélioration des valeurs sociales, elle prépare également les valeurs professionnelles des individus. En même temps elle est un facteur d'intégration sociale et instrument d'apprentissage des valeurs nouvelles dans l'optique du changement social.

Le paradigme de conflictualité ou de dualité de l'école, ce paradigme quant à lui permet de concevoir la société pas comme une entité des relations indépendantes et équitables mais, comme un « *ensemble des éléments contradictoires traversés par les conflits* »¹³⁵ dont la classe au pouvoir essaye de maintenir sa domination sur les classes défavorisées. Dans ce cas, l'école est un instrument de perpétuation de la domination culturelle des classes privilégiées sur les couches dominées. Ceci se caractérise par la division des classes où les enfants issus des classes sociales différentes se scolarisent dans des réseaux opposés ainsi que la différenciation des filières et des débouchés découlant de ces filières : c'est le principe d'inégalité de chance entre les champs¹³⁶ en rapport avec les capitaux¹³⁷ que chaque champ en dispose. Par conséquent, il s'observe des luttes de classes qui se vivent au sein des écoles capitalistes, des divisions de travail social, des rapports de forces, et des rapports de production passent par un « *système d'enseignement aux filières différenciées correspondants aux différents postes de travail dans la production* »¹³⁸.

Le paradigme de la socialisation scolaire : ce paradigme montre la multifonctionnalité et la complexité de l'école, selon André MVESSO « *la dualité de l'école s'inscrit dans sa double fonction d'adaptation à l'ordre social* »¹³⁹ parce que l'école produit l'individu (l'être social) et produit le changement (société). Ces deux fonctions de l'école sont contradictoires mais sont consubstantielles à l'éducation. D'un côté, l'école est importante puisqu'elle permet

¹³³ André MVESSO, op.cit., P.17.

¹³⁴ André MVESSO, Idem., 1998, P.10.

¹³⁵ André MVESSO, Ibidem., P.25.

¹³⁶ Espaces de lutte

¹³⁷ Ressources

¹³⁸ André MVESSO, Ibidem., P.28.

¹³⁹ André MVESSO, Ibidem., P.41.

de transmettre un savoir-faire et un savoir-être. Elle contribue à perpétuer l'ordre social existant en produisant des nouvelles idées, en secrétant l'esprit critique, et en dotant aux apprenants l'instrument cognitif destiné à être investi dans le devenir de la société. L'auteur renchérit en ces termes : « *l'école peut devenir le lieu d'où s'origines les lignes de forces du changement social* »¹⁴⁰. De l'autre côté, l'école est une institution multifonctionnelle et protéiforme c'est-à-dire, elle est une agence de socialisation, une institution de rétention des explosions sociales et le lieu de la reproduction des inégalités et de légitimation de l'ordre objectif et symbolique de la société.

En bref, dans le champ scolaire c'est le paradigme de conflictualité qui est le premier à être observé dans le Nord-Cameroun en ceci que les filles étaient marginalisées au détriment des garçons. Certains parents privilégiaient l'instruction des garçons faute de moyen financier et à cause du poids des traditions. Aujourd'hui, on tend vers le paradigme fonctionnaliste qui est un paradigme d'intégration sociale qui voudrait que l'école intègre l'individu fille/garçon. En plus, se présente le paradigme de la socialisation scolaire qui apprend les valeurs et normes de la société (valeurs nationales, valeurs universelles, l'équité), elle a ceci de spécial l'uniformisation des valeurs avec des principes tels que le port de l'uniforme scolaire (tenue de l'école), exigence sur la coiffure, sur les chaussures.

Au Nord, l'importance de l'école se présente dans la mesure où elle apparaît comme moyen d'instruction. L'école permet d'instruire la fille, c'est-à-dire savoir lire et écrire, lui permet de juger et de comprendre les faits de la société et avoir « une bonne place » dans celle-ci. L'instruction permet d'ouvrir les yeux sur les réalités et de distinguer entre l'essentiel et l'inutile. Lors d'une discussion de groupe avec les jeunes filles élèves au LYCLAMOGA, l'une d'elles affirme : « *l'école m'a appris plusieurs choses : l'instruction, quand on est à l'école on se socialise, et ça facilite l'égalité de chance* »¹⁴¹. Une autre complète en disant : « *l'école m'a permis de découvrir, de m'instruire, et aussi la socialisation et le travail en groupe* »¹⁴². Cela stipule que l'école est un lieu d'apprentissage, d'intégration, d'intériorisation des normes éducatives. Egalement, l'école permet l'égalité des chances dans la mesure où, les élèves filles comme garçon reçoivent les mêmes enseignements et sont équitablement évalués. Par conséquence, l'école permet d'avoir une même chance de réussite (scolaire, académique, et professionnelle) et une même représentation au niveau des concours.

¹⁴⁰ André MVESSO, op.cit., P41.

¹⁴¹ Focus Group avec les élèves du LYCLAMOGA, le 28-01-2021. Ces affirmations sont produites par les élèves des classes de Terminales.

¹⁴² Focus Group avec les élèves du LYCLAMOGA, le 28-01-2021.

Madame Asmahou ABDOU constate aussi l'avantage de l'instruction dans le septentrion et s'exprime en ses mots :

L'instruction de la femme a beaucoup servi ça a ouvert les yeux à la femme. Moi je me rappelle encore quand je venais d'ouvrir mon centre de formation et les femmes venaient s'inscrire il y avait un monsieur qui était venu me voir et me demander si c'est moi qui veut faire sortir leurs femmes de la maison. Je lui avais dit oui c'est en exercice de droit il n'y a rien d'interdit à ce que la femme s'instruise et après un an, ce monsieur est revenu dans mon bureau me remercier que maintenant sa femme a appris des bonnes manières elle est très courtoise avec lui. En fait on n'apprend pas la rébellion aux femmes mais leurs droits et devoirs¹⁴³.

De ce qui précède, il ressort que Madame Asmahou ABDOU a un centre de formation islamique féminin pour aider les femmes à comprendre leurs droits et devoirs, la façon d'être dans la société et la façon de se comporter en tant que femme envers les individus et envers son conjoint. Force est de constater, que ce soit pour l'« école occidentale » ou pour l'« école islamique », les valeurs instructives qui en découlent sont bénéfiques pour le développement de la femme. Cette réalité a donc pour conséquences dans la société des pratiques telles que, l'éradication des mariages précoces, l'ouverture d'esprit la maîtrise de l'hygiène intime et de la santé sexuelle. Dans la même mesure, la maîtrise du développement corporel permet de limiter les grossesses non désirées, les grossesses précoces et d'éviter les IST (Infections Sexuellement Transmissibles) et MST (Maladie Sexuellement Transmissible). Clairement, tous ces atouts (la maîtrise de soi, la prise de conscience de la jeune fille et sa volonté de réussir) lui permettent de développer facilement son leadership mieux encore, le leadership administratif auprès de l'école.

En plus, l'école peut-être gage d'une ouverture d'esprit. Sur le terrain, Avec la promotion de l'Ecole Pour Tous (EPT) l'observation montre que les filles partent de plus en plus à l'école. L'instruction de la jeune fille a pour conséquence l'amélioration de son statut, le changement ou l'appréciation social (e) de leur niveau de raisonnement et de leur vision sociale. Abdel Kadri ALI, homme d'affaires, polygame et père de quatre (04) enfants, voit l'instruction de la femme de cette manière : « *ma deuxième femme (...) elle est technicienne en agropastoral, (...) j'apprécie bien son ouverture d'esprit. Donc, la scolarisation lui a permis d'avoir un esprit dynamique. Quand je cause avec elle je suis à l'aise parcequ'on se comprend très bien* »¹⁴⁴. Autrement dit, l'école permet la découverte, l'adaptation aux nouvelles valeurs et la maturité en termes de réflexion qui permet à la femme de

¹⁴³ Entretien avec Mme Asmahou ABDOU, le 15- 01-2021.

¹⁴⁴ Entretien avec M. Abdel Kadri ALI le 11-01-20 21.

s'extérioriser, de s'ouvrir, se cultiver, de faire une bonne analyse des situations et mesurer l'ampleur des termes à utiliser. Enfin, l'école peut garantir les valeurs sociales. L'école permet d'avoir un sens de valeur en ce sens qu'elle assure la valeur et l'honneur de l'individu. Elle permet aux individus de savoir se tenir en public, d'avoir des bonnes attitudes sociales, prépare la jeune fille aux métiers du lendemain, à l'émancipation sociale, et à l'épanouissement personnel. Elle prédispose la fille à un avenir dans un secteur d'activité, permet également de se tisser des relations et se constituer un réseau de relation. Une intervenante (jeune élève de terminale) lors d'un focus group à la question de savoir quelle est l'importance de l'école affirme : « *l'école m'a permis l'éducation, le vivre ensemble, la faculté de comprendre certaines notions, la faculté d'agir responsablement et de se comporter* »¹⁴⁵. Une autre ajoute : « *l'école m'a permis la coexistence avec les autres, l'affirmation de soi* »¹⁴⁶. Autrement dit, l'école est un facteur de coexistence sociale, conduit aux responsabilités, elle permet d'avoir une plénitude, de l'intégrité, et de la maturité sociale.

Une informatrice Hapsatou DJOUOKOU, va plus loin que les précédentes informatrices pour montrer l'appréciation sociale de sa situation économique et intellectuelle : « *j'ai une voisine qui m'a appelé une fois, elle me dit que sa fille ne fait que faire mon éloge, c'est une petite fille qui a dit à sa mère qu'elle voulait être ma fille et que je sois sa maman parce que ma façon d'être lui plait* »¹⁴⁷. D'après ces déclarations, l'école est un facteur qui conduit à l'épanouissement de l'individu, par conséquent de la femme. Selon les informations de terrain, une femme instruite, travailleuse est une femme qui procure de la valeur aux autres, qui se place comme une idole, un modèle de référence dans les représentations imaginaires des individus.

2. Politique de l'égalité de chance Fille/Garçon

L'école au Cameroun est orientée par la loi d'orientation de l'éducation¹⁴⁸. Mise en vigueur le 14 avril 1998 au Cameroun par l'UNICEF, cette loi s'applique aux enseignements maternels, primaires, secondaires général et technique ainsi qu'à l'enseignement normal. Dans son article 2 alinéa (1) pour le Cameroun et dans cette loi, « *l'éducation est une grande priorité nationale* » elle est à la fois assurée « *par l'Etat* » alinéa (2) que par des « *partenaires privés qui concourent à l'offre d'éducation* » alinéa (3). La politique éducative du Cameroun favorise la scolarisation des jeunes filles et Garçons en fonction des moyens dont disposent

¹⁴⁵ Focus group avec les élèves du LYCLAMOGA, le 28, 01-2021.

¹⁴⁶ Focus group avec les élèves du LYCLAMOGA, le 28-01-2021.

¹⁴⁷ Entretien avec Mme Hapsatou NDJOUOKOU, le 27-01-2021.

¹⁴⁸ Loi N° 98/004 du 14 avril 1998 portant orientation de l'éducation au Cameroun, UNICEF, 1998.

les parents. C'est ainsi que la loi d'orientation de l'éducation du 14 avril 1998 pose les bases juridiques et politiques sur cette question. A titre d'illustration, les articles suivants méritent d'être mentionnés :

- *Article 6 : l'Etat assure à l'enfant le droit à l'éducation.*
- *Article 7 : l'Etat garantit à tous l'égalité de chance, d'accès à l'éducation sans discrimination de sexe, d'opinions politique, philosophique et religieuse, d'origine sociale, culturelle, linguistique ou géographique.*
- *Article 9 : l'éducation primaire est obligatoire¹⁴⁹.*

Ces trois articles permettent de constater que l'Etat du Cameroun depuis 1998, travaille à donner les mêmes chances aux filles et aux garçons d'aller à l'école. L'égalité de chance ici voudrait dire que la discrimination filles/garçons est proscrite, que le refus d'envoyer un enfant à l'école est puni par la loi. Dans la même logique, les politiques éducatives du Cameroun donnent les possibilités aux enfants des deux sexes, de faire le cursus scolaire primaire en le rendant obligatoire dans l'ensemble du pays. En plus de cela, sur le terrain le gouvernement à travers ses politiques, se base sur les autorités traditionnelles et religieuses pour véhiculer les messages de sensibilisation auprès de la communauté en mettant l'accent sur l'importance de la scolarisation de la jeune fille dans la société.

C'est ainsi que la jeune fille du Nord Cameroun et celle de Garoua en particulier se verra encouragée à aller à l'école. Contrairement à ce qui se dit dans les autres régions du pays (les préjugés auxquels font face les filles de cette région tournent autour du mariage précoce et arrangé qui serait la norme à laquelle elles doivent s'incliner au détriment de l'école), la jeune fille du Nord Cameroun s'adapte normalement aux institutions scolaires.

3. Quelques résultats relatifs à l'éducation de la Fille à Garoua

En analysant quelques résultats relatifs à l'éducation de la jeune fille dans la ville de Garoua, le constat qui est fait est que l'évolution de cette catégorie sociale est dynamique. L'on peut émettre l'hypothèse selon laquelle, les filles s'en sortent davantage mieux que les garçons au niveau de l'éducation de base et de l'enseignement secondaire. On peut s'appuyer sur les résultats globaux de l'Ecole Publique (EP) de Poumpoumé Petit Paris pour illustrer nos propos.

¹⁴⁹ Loi N° 98/004 du 14 avril 1998, Op Sit., P.10

Tableau 4 : Résultats globaux par niveau du premier trimestre 2019-2020 de l'EP de Poumpoumré Petit Paris Groupe II.

Niveau	Effectifs			Présents			Reçus			%de réussite		
	G	F	T	G	F	T	G	F	T	G	F	T
SIL	67	46	113	58	42	100	52	36	88	89,65	85,71	88,00
CP	48	44	92	39	33	72	28	24	52	71,74	72,72	72,22
CE1	77	58	135	61	48	109	30	29	59	49,18	60,41	54,12
CE2	40	45	81	35	36	71	22	28	50	62,85	77,77	70,42
CM1	70	72	142	63	69	132	33	41	74	52,38	59,42	56,06
CM2	69	70	148	63	65	128	27	29	56	42,55	44,61	43,75
Total	371	335	706	319	293	612	192	187	379	60,18	63,82	61,92

Source : Ecole publique (EP) de Poumpoumré Petit Paris Groupe II.

Comme le présentent les données statistiques entre les filles et les garçons, les résultats des taux de réussite de l'EP de Poumpoumré Petit Paris Groupe II sont largement en faveur de la jeune fille. A certains niveaux, la différence est significative, c'est le cas du Cours Élémentaire II (CEII) qui enregistre 62,85% du taux de réussite au premier trimestre 2019-2020 alors que les filles dans la même classe, enregistrent un pourcentage de 77,77%, donc une différence près de 15% entre les deux sexes.

Dans la même perspective, le niveau Cours Élémentaire 1 (CE1), la même différence près s'observe : les filles enregistrent un taux de réussite de 60,41% et les garçons ont 49,18%. Le constat dans cet établissement primaire, est que c'est seulement au niveau de la SIL que les garçons ont eu un taux de réussite plus élevé que les filles, soient 89,65% contre 85,71%. Cette observation permet de relativiser le déterminisme social qui est souvent souligné lorsqu'il s'agit de parler de l'éducation de la jeune fille au Nord Cameroun. L'observation populaire se serait attendu que les élèves de sexe masculin aient davantage de meilleurs résultats que leurs camarades filles or, ceci n'est pas le cas. En ajoutant à ces résultats statistiques les enquêtes menées sur le terrain, il est important de souligner que les autorités scolaires reconnaissent que les filles viennent de mieux en mieux à l'école par rapport aux garçons. Ce qui nous permet de dire que ces résultats sont le reflet à la fois du leadership féminin potentiel en milieu éducatif et d'un absentéisme constaté des garçons dans les institutions scolaires à partir d'un certain âge¹⁵⁰.

¹⁵⁰ Entretien avec le directeur de L'EP de Poumpoumré Petit Paris, le 08-01-2021.

Cet aperçu de l'évolution du leadership féminin en milieu scolaire dans la ville de Garoua se complète davantage avec les résultats genrés de l'enseignement secondaire. L'école dans le Nord Cameroun en général et dans la ville de Garoua en particulier a connu entre l'indépendance et les années 80 des réalités défavorables à la jeune fille. Aujourd'hui les tendances montrent que de plus en plus, les filles font des meilleurs résultats en milieu scolaire. A la suite des résultats d'une école primaire de la ville de Garoua, il serait intéressant d'illustrer l'évolution du leadership féminin (potentiel) en milieu scolaire à partir du cas du Lycée Bilingue de Garoua (LYBIGA) dans la période 2020-2021.

Tableau 5 : Évolution du leadership féminin en milieu scolaire au lycée Bilingue de Garoua (1er trimestre 2020-2021).

Classes	Noms et prénoms	Moyennes	Appréciations
6 ^e A	Mebanda Félicité	16,88	TB
6 ^e B	Kabi Garea Sabine	14,30	B
6 ^e D	Hayandi Esther	13,73	AB
5 ^e E	Foussan Hadjara Goni	12,57	AB
4 ^e A Bilingue	Widide Madi Christelle	16,91	TB
4 ^e B	Dalahay Baldina Angeline	14,25	B
4 ^e D Arabe	Fadimatou Mamoudou	12,68	AB
4 ^e D Chinois	Housseinatou Hassana	11,51	PASSABLE
4 ^e E Espagnol	Gopketo Adama Josépha	15,69	B
4 ^e F Espagnol	Ndikine Elisabeth	13,10	AB
4 ^e G Espagnol	Aissatou Kabirou	11,88	PASSABLE
4 ^e H Espagnol	Doungai Laura Hermine	12,44	AB
3 ^e A Bilingue	Daiawe Mailoumo Vanessa	15,86	B
3 ^e B Bilingue	Saiba Esther	16,00	B
3 ^e D chinois	Hawaou Adamou	13,13	AB
3 ^e G Espagnol	Pene Mariette Julie	13,09	AB
3 ^e H Espagnol	Ebiangon Bikono Minette	14,49	B

Source : Gestion pédagogique premier trimestre 2020-2021 LYBIGA.

Un regard sur ce tableau permet de constater qu'au cours de l'année scolaire 2020-2021, le LYBIGA a connu une évolution remarquable dans le processus de construction du leadership féminin à partir de l'école. Dix-sept (17) salles de classe sur 28 au premier cycle c'est-à-dire de la 6^e en 3^e ont eu en tête de liste les filles comme meilleures élèves de la salle

de classe. C'est ainsi que trois filles ont eu la moyenne de 16 sur 20 avec pour appréciation Très Bien (TB), il s'agit de MEBANDA Félicité de la classe de 6^e A, de WIDIDE MADI Christelle de la 4^eA.Bilingue et de SAIBA Esther de la 3^eB.Bilingue. Dans la même perspective, quatre filles se démarquent avec la moyenne de 14 et 15 sur 20 ayant la mention Bien (B). Par la suite, sept filles sont meilleures de leur classe avec la note située entre 12 et 13 et ayant l'appréciation Assez Bien (AB). Enfin, deux filles sont meilleures de leur classe avec la mention passable, avec une note de 11 sur 20. Ces résultats ressortent que les filles se démarquent de plus en plus dans les séries Bilingues ensuite dans la série espagnole et enfin dans la série Arabe et Chinois. Le tableau qui vient d'être illustré plus haut ne prend en compte que les classes où les filles sont premières pendant le premier trimestre de l'année 2020-2021.

Tableau 6 : Évolution du leadership féminin en milieu scolaire à partir du LYBIGA de Garoua (1er trimestre 2020-2021, Second cycle).

Classes	Noms et Prénoms	Moyennes	Appréciations
2 nd A Arabe	Zouhairia Oumarou	11,50	Passable
2 nd A Chinois	Sinkebe Kaba Glwadys	13,13	AB
2 nd A Espagnol 1	Awikoua Sylvie	14,78	B
2 nd A Espagnol 2	Alanne Abigaelle	13,67	AB
2 nd C	Roukayatou Sali	12,77	AB
PAA Bilingue et Allemand	Aida Angeline	12,76	AB
PA Espagnol 1	Hamza Assoura Ndangladi	12,24	AB
PA Espagnol 2	Fadimatou Sali	11,76	Passable
PA Espagnol 3	Ngalle Makoto Bella	11,69	Passable
PAA	Menyengue Mama Marie	13,33	AB
PAA Arabe	Aminatou Hamadjoda	12,49	AB
PC	Patta Manyim Catherine	13,78	AB
PD2	Salamatou Mamoudou	13,63	AB
Tle AA All	Awimi Pelagie	14,40	B
Tle A Esp, Arabe	Zeinab Oumar	12,44	AB
Tle A Arabe	Zeinab Oumar	12,44	AB
Tle A Espagnol 1	Adama Bouba	11,28	Passable
Tle A Espagnol 2	Halimatou Sadiya	12,83	AB
Tle D	Prisca Nsihanze Detcha	10,08	Passable

Source : Gestion pédagogique du premier trimestre 2020-2021 LYBIGA.

Contrairement aux résultats du premier cycle, les filles du LYBIGA se sont davantage démarquées dans le leadership féminin en milieu scolaire au second cycle bien que les mentions soient relativement moyennes par rapport à celles du premier cycle. C'est ainsi que 19 salles de classes sur 26 ont à leur tête des filles comme meilleures (première de la classe). Celle qui se fait illustrer comme meilleure de la salle est AWIKOUA Sylvie élève en classe de seconde A. Esp1 avec la moyenne 14,78 sur 20. Ensuite, viennent 12 filles qui ont la mention assez bien dans la même lancée, 05 filles ont la mention passable. Il s'observe davantage que ses résultats sont favorables aux séries littéraires 08 filles sur 18 font série

espagnole, 03 font la série arabe, 02 série Allemande, 1 série Bilingue, 1 chinoise et 03 font série scientifique, c'est-à-dire série C et D.

NB : les statistiques des tableaux 5 et 6 peuvent être interprétées à la lumière des listes des élèves figurant en annexe N°2 de ce mémoire.

En conclusion, le leadership féminin au niveau des potentialités en milieu scolaire, est en plein essor dans la mesure où, sur 54 salles de classe, 36 salles ont eu pour meilleurs élèves les filles. Alors que 18 salles de classes ont eu comme meilleurs élèves les garçons. La différence entre filles et garçons en milieu scolaire du point de vue de la performance est considérable si l'on s'en tient seulement aux résultats du premier trimestre de cet établissement secondaire. La raison est selon l'administration, la concentration et le déterminisme des filles à relever les défis par contre les garçons portent désormais moins d'intérêt à la concurrence.

II- ACCÈS À L'ENTREPRENEURIAT FEMININ

Cette partie se propose d'analyser la place de l'entrepreneuriat dans la construction du leadership féminin dans la ville de Garoua. L'entrepreneuriat s'entend ici comme un processus réfléchi qui permet à un entrepreneur potentiel ou futur de mettre sur pied une entreprise. Il sera pris en compte les grandes catégories de l'entrepreneuriat, l'analyse des secteurs d'activité et l'illustration de situation de leadership.

1. Les secteurs d'activité de l'entrepreneuriat féminin à Garoua

Il sera question d'analyser les secteurs d'activité entrepreneuriale féminine à savoir secteur d'activité primaire, secondaire et tertiaire dans la ville de Garoua. Premièrement, le secteur primaire de l'activité entrepreneuriale féminine comprend des activités telles que : les activités de production agricole, l'élevage et les plantations des pépinières.

D'une part, l'agriculture constitue la principale activité pratiquée dans la zone, elle fait vivre la quasi-totalité de sa population. La disponibilité des terres cultivables est très importante dans la ville de Garoua par exemple selon la monographie de Garoua 1^{er}, il y a environ 4000 ha¹⁵¹ de terre agricole disponible dans l'arrondissement de Garoua 1er et la présence d'un certain nombre de structures d'encadrement et plusieurs organisations paysannes constituent un atout non négligeable pour cette activité agricole. Les principales

¹⁵¹ Plan Communal de Développement Garoua 1^{er}, 2019.

productions des femmes sont la filière maïs, sorgho, mil et riz. Elles constituent la locomotive pour le développement local et sont à la base de l'alimentation des populations. A ces céréales s'ajoutent l'arachide, le manioc, patate, le haricot blanc, le sésame, la patate, le piment, le melon, le « taro » et beaucoup d'autres vivriers. L'existence de plusieurs vergers le long de la Bénoué, les « *mayo* » et dans les bas-fonds.¹⁵² L'agriculture est pratiquée par des GICs ou individuellement dans une zone urbaine et des banlieues constituant la zone rurale. Dans les champs de cultures, il est observé que les céréales (maïs, mil) sont souvent associées aux légumineuses (arachide, niébé), aux fruits (concombres, aubergines) et aux légumes dans les champs comme complément d'effectif.

Il est important de noter aussi que les femmes pratiquent des jardins de légumes dans les zones périphériques autour des « *mayos* » et auprès du fleuve Bénoué. Une informatrice dans une discussion de groupe dévoile, « *Ici chez nous les femmes s'en sortent beaucoup avec cette culture, tous les légumes que vous voyez ici dehors au marché ce sont les femmes qui font ça* »¹⁵³. Dans la même lancée, on retrouve la plantation des pépinières des plantes forestières : les groupes des femmes faisant dans la transformation des produits forestiers investissent également dans les pépinières pour la régénération. Il s'agit, des pépinières des anacardes, des neems, des banalités, des karités, et beaucoup d'autres dans les localités des Garoua 1, 2 et 3. En bref, l'agriculture dans la ville de Garoua est en majorité pratiquée par les femmes qui habitent les zones périphériques de la ville constituant les villages ou la zone rurale des trois arrondissements. Pour ce qui est des groupes des femmes dont leur AGR est basée sur l'agriculture, elles sont également plus basées en zone rurale, ou bien elles financent l'agriculture et bénéficient des récoltes.

D'autre part, l'élevage quant à lui est pratiqué tant en zone périurbain qu'urbain. La typologie est basée sur les bovins qui caractérisent la zone bien que d'autres espèces y soient associées tels que les petits ruminants, les porcins et la volaille. Cette activité est pratiquée sous deux formes : la forme semi intensive avec des clôtures barbelées autour des espaces cultivés, des pâturages communautaires, parcs familiaux aux alentours de l'habitation ou bien sur un espace aménagé à l'intérieur de la grande maison familiale. Elle est pratiquée par toutes les tribus en dehors des transhumants (des Bororos) qui développent la forme extensive et sentimentale car l'élevage est leur principale occupation¹⁵⁴. Dans les GICs et associations des femmes, l'élevage est développé comme AGR (le GIC agro éleveur de Djalingo). Le

¹⁵² Plan Communal de Développement, Garoua 1^{er}, 2019

¹⁵³ Entretien de Groupe avec les présidentes des associations de Garoua3, le 06-01-2021.

¹⁵⁴ Plan communal de développement Garoua 2^{ème} 2019.

groupe cotise pour acheter les animaux tels que les moutons, les chèvres, les poules, les canards, les porcs et dans la moindre mesure les bœufs et décide de la manière dont va pratiquer l'élevage, la durée de leurs maturités et la stratégie de vente. Pour la pratique d'élevage, les animaux n'ont pas de problèmes d'alimentation en saison des pluies compte tenue de la disponibilité en herbes dans les pâturages.

Toutefois, c'est le scénario inverse en saison sèche où les éleveurs rencontrent de sérieuses difficultés d'approvisionnement en eau et en nourriture Pour l'abreuvement du bétail. Certaines éleveuses font le stockage de foin et achètent du tourteau de coton ou les herbes sèches au marché pour nourrir le bétail pendant cette saison. Mais, la réserve est souvent insuffisante du fait de retour tardif des pluies. Cette pratique n'est pas effectuée par tous les éleveurs, les transhumants comptent plutôt sur les herbes le long des « *mayos* ». Certains individus font l'élevage libre c'est-à-dire, les animaux, pour la plupart laissés en divagation, n'ont pas de problèmes d'alimentation en saison des pluies compte tenu de la disponibilité des herbes dans les pâturages et autours des cases en milieu périurbain et les herbes sèches en saisons sèche malgré que cette méthode soit exposée au vol du bétail.

En second lieu, le secteur secondaire de l'activité entrepreneuriale féminine comprend les activités liées à la transformation des matières premières issues de l'agriculture, de la fabrication et de la production. D'une part, la transformation est une activité qui permet de transformer les matières premières issues de l'activité primaire en produit fini ou semi fini prêt à la consommation ou à la vente. Cette activité dans la ville de Garoua consiste en la transformation des tomates, des oignons, des légumes, en poudre de consommation. La transformation des grains de forêt telles que les grains du Neem, de Balanite, de Karité, de Baobab, des anacardes, en huile et les arachides et sésames en huile ou en pâte. La transformation des fruits de saison telles que les oranges, ananas, goyaves, pastèques, melons, anacardes, citron, gingembres, mangues, papayes, le Baobab, l'oseille, et beaucoup d'autres fruits en jus naturels. La transformation des fruits telles que les mangues, le tamarin, le citron en confitures et en sirop, la transformation des graminées en « *caramel* » et la transformation des céréales en farine de cuisson ou en poudre de consommation laitière.

S'agissant de la transformation des fruits en jus, il s'agit d'utiliser les fruits des saisons, les transformer en jus dans le cadre de l'entreprise ou dans le cadre des commandes pour les fêtes et cérémonies à travers l'utilisation des machines, des appareils électroménagers, après la transformation, ces jus sont mis dans des bouteilles décorées par des images publicitaires de l'entreprise exemple entreprise COMJEC, entreprise de Mme

Fadimatou HASSIMI. La transformation des légumes en légumes secs, du piment, des épices et condiments de cuisine secs pour la conservation, commercialisation et cuisson. La transformation des produits comme le tamarin, les mangues, le baobab en confiture, en sirop, elle est pratiquée par des entreprises comme JAMS Nature, COMJEC, le GIC de Mme Fadimatou DODO. La transformation des tomates, oignons en poudre constitue l'activité première de l'entreprise de Mlle Roukayatou AHMADOU HAYATOU.

Par ailleurs, se présente la fabrication et la production comme activité du secteur secondaire. Dans ces domaines il est plus question du développement de l'activité artisanale. Il s'agit entre autres des fabrications de bijoux (établissement JAMS Nature, établissement de Madame Haouwa épouse MAMOUDOU), des produits cosmétiques (gel de douche, lotion, lait de toilette, savons de toilette, l'huile des cheveux, sel de mer, des champings), des savons en liquide, des détergents en liquide (Association Narral Rewbe, le FIAJA). Egalement les tisserands qui confectionnent des vêtements, et ornements de la maison (les nappes de table, les napperons des chaises, les sets de table) exemple Mme Doudou HAMMAN, la production de l'habillement avec le développement de la couture et de la teinture (l'association FESEOJEF, le GIC AFM), les dessins et tatouages, le stylisme (l'entreprise de Mme Sakinatou épouse SOULEYMANOU). De la même manière se présente les femmes qui se développent dans la pharmacopée, la multiplication des salles de coiffure et de beauté, la fabrication de Charbon Bio¹⁵⁵ et des foyers améliorés par l'association Horizon Infos, ABI SARL fait dans la transformation des farines (baobab, maïs, mils, patates, maccabeos).

Enfin se présente le secteur de la fabrication et la vente de la bière locale « Bilibili » dans certains quartiers spécifiques de la ville qui est bien florissant pour les femmes. Elles partent de la récolte des céréalières, de l'achat et du stockage du bois de chauffe qui est également largement utilisé dans la confection de cette boisson locale, au processus de fabrication. Le responsable des programmes FAVIDA, une ONG locale chargée d'accompagner les femmes pour leur autonomisation explique comment le processus de vente et fabrication de cette boisson locale se passe :

Dans un endroit où on vend il y a parfois 05 ou 06 femmes sur le même endroit, une vend aujourd'hui, l'autre vend demain l'autre après-demain ainsi de suite, si elles exploitent le même endroit, ce qu'il y a quand même une entente entre elles si elles ne se bousculent pas. Il y a de fois 02 à 03 femmes qui vendent en une journée, puisque le processus de production est long ça prend souvent une semaine, pour pouvoir vendre tous les jours, ça veut dire qu'il faut avoir 07 unités de production, si

¹⁵⁵ Charbon de cuisine fabriqué à base des déchets végétaux

une unité vend ce lundi, le lundi d'après (lundi prochain), une autre unité prend et ça tourne en ronde. Si je dis unité de production ça veut dire en fait c'est un endroit où on va commencer à bouillir, fermenter, bouillir, tamiser. Tout le processus de l'achat du mil jusqu'à la vente il faut environ 07 jours¹⁵⁶.

Elles sont plus localisées dans les quartiers comme Roundé-Adjia, camps carreau, Yelwa, Djamboutou, et Takasko au marché s'agissant de Garoua 1^{er} et 2^{eme}. A Garoua 3^{eme}, la zone étant fortement habitée par les chrétiens et les animistes, les lieux de boissons traditionnelles sont retrouvés un peu partout au bord de la route, dans des petits hangars du quartier, également au niveau des marchés de la localité.

En troisième lieu, le secteur tertiaire de l'activité entrepreneuriale féminine comprend des activités liées à la commercialisation des produits issus de la transformation et la trajectoire d'acheminements de ces produits vers le marché. Il existe plusieurs pans du développement commercial dans le Nord Cameroun dans lesquels les femmes sont fortement impliquées. D'abord, le commerce en gros qui est une activité contrôlée, concerne la distribution des produits manufacturés de première nécessité. Cette activité est dominée par certaines grandes commerçantes importatrices et distributrices de la place. Les produits échangés par les femmes concernent plus des tissus, du riz, de la farine, du sucre, du sel, des produits en matière plastique (les assiettes, chaussures), des appareils électroménagers et électroniques, des allumettes, du savon et des détergents, des biscuits, du lait, et des ustensiles de cuisine. Les femmes qui sont dans ce domaine, voyagent pour acheter des produits ou marchandises dans des pays qui développent une grande activité commerciale tels que Doubaï, Cotonou au Benin, Kano et Mubi au Nigeria, et de fois au Tchad pour les livrer dans la ville ou remplir leurs propres boutiques s'agissant du commerce en détail.

Ensuite, le commerce en détail quant à lui, il s'agit de la vente des petits produits manufacturés de tout genre, et les produits alimentaires. Ce commerce se fait sur place après avoir acheté chez le grossiste, les femmes revendent les articles en petite quantité ou de façon plus détaillée. En termes de comparaison, le grossiste a un capital plus élevé que le détaillant. Les femmes de Garoua sont plus des détaillantes que des grossistes à cause des moyens financiers ou de la pesanteur liée à leur déplacement.

Enfin, le commerce intérieur et extérieur pratiqués par les femmes de Garoua. Le commerce de la volaille, le commerce des bovins élevés par des groupes des femmes sont vendus à l'intérieur et à l'extérieur de la ville, probablement le temps des fêtes : les fêtes

¹⁵⁶ Entretien avec le chargé de programme FAVIDA, le 11-01-2021.

du ramadan et de tabaski¹⁵⁷ sont plus marquées par la vente des bœufs, des moutons et la fête de Noël, de Pâques et les fêtes de fin d'années sont plus marquées par la vente des chèvres, des porcs, des poulets. Le commerce des denrées agricoles de tous genres issus de la transformation des produits locaux se fait soit au niveau de l'entreprise de production pour certaines, dans les foires et expositions, soit dans la rue ou de porte à porte au travers des garçons ou des filles de ménage ou même à l'extérieur de la ville et du pays. Certaines femmes marchent elles-mêmes de bureau en bureau ou de porte à porte pour vendre des produits de beauté, des pagnes, des draps, des bijoux et beaucoup d'autres produits. Pour d'autres encore la vente se fait dans les différents marchés de la ville ou bien à la maison artisanale ou à la chambre des commerces de Garoua.

Par ailleurs, ces mêmes marchandises citées plus haut sont de fois transportées ou acheminées vers les grandes villes du pays (Yaoundé, Douala) pour être vendues à prix plus abordable du fait de la rareté de ses produits dans ces zones. Sans ignorer aussi que le commerce en ligne est très développé dans la ville de Garoua vu le fait que les femmes mariées peinent à sortir de la maison ou de se déplacer pour certaines, pour d'autres à cause du manque de moyen financier pour développer une entreprise ou une boutique.

2. Expression de compétences féminines dans les activités

Pour pouvoir montrer comment les femmes leaders expriment leurs compétences, il nécessite de souligner d'abord leurs trajectoires de la maison vers l'extérieur avant de se faire connaître par le public. Pour commencer une AGR (Activité Génératrice de Revenu) dans la ville de Garoua, les femmes se distinguent en catégorie selon l'acceptation du conjoint ou bien selon les situations de la vie. Certaines femmes usent de leurs stratégies, leurs connaissances, ou de la force avant de pouvoir commencer une activité. Il importe donc de procéder par cas, en s'appuyant sur trois personnalités des femmes :

Le cas de Madame Fadimatou HASSIMI

Elle est chef d'entreprise de transformation de jus de fruits, la fondatrice de l'association horizon infos faisant dans la fabrication du charbon bio, le reboisement et la protection de l'environnement. Cette entrepreneure âgée de 40 ans est née dans une famille polygamique de 23 enfants et elle seule n'a pas eu la chance d'aller à l'école mais s'est mariée à l'âge de 14 ans. Cette mère de 05 enfants raconte comment elle a commencé ses activités pour être leader :

¹⁵⁷ Les deux fêtes religieuses chez les musulmans

Je suis partie en mariage à 14 ans, j'ai eu mes deux premiers enfants, un garçon et une fille, j'ai été sanctionnée par un divorce, et je me suis dit, est ce que je dois vraiment rester croiser les bras comme ça sans rien faire, tous mes frères et sœurs ont fréquenté, est-ce que je dois maintenant rester sous leurs responsabilités, impossible ! Impossible ! C'est comme ça que je me suis inscrite pour faire les cours du soir, jusqu'à un niveau ça m'a permis d'écrire et de lire, et en 1999 – 2000, je me suis inscrite en outil informatique après avoir appris à lire et à écrire¹⁵⁸.

C'est le divorce qui a causé « l'ouverture d'esprit » de cette informatrice, bien qu'elle soit dans une famille où toutes ses sœurs et tous ses frères sont instruits et sont fonctionnaires. Il a fallu d'abord qu'elle soit « confrontée à la vie » avant de s'engager à la vie active. Après cette expérience, Madame Fadimatou HASSIMI s'est alphabétisée et s'est formée en informatique de 1999-2000. Elle a travaillé comme secrétaire dans un secrétariat de formation informatique. D'où elle a eu l'idée de créer son propre secrétariat et une association féminine de formation des femmes en outils informatiques en 2001 pour aider les femmes se trouvant dans la même situation qu'elle. Avec les femmes, elle a eu l'idée d'agrandir l'association et diversifier les activités.

Elle a commencé tout d'abord dans la protection de l'environnement et a eu un partenaire dans le reboisement nommé ABN (Autorité du Bassin du Niger) pour le fond de la Banque Mondiale où elle a reçu des financements et des accompagnements. Ensuite, elle fait dans la fabrication et la vulgarisation des foyers améliorés et forme des femmes dans ce même domaine. Cette femme leader a eu un autre partenaire dans le domaine de protection des arbres fruitiers (PNUD). Comme elle le confirme : « *c'est là où le projet de promotion des énergies renouvelables est mis sur pieds à travers les activités de séchage des fruits et autres* »¹⁵⁹. Avec ce nouveau partenaire, Madame Fadimatou HASSIMI a été invitée et à participer à la COP 21 en France, à la COP 22 au Marrakech au Maroc, et également à la COP23 en Allemagne. Mais, elle renchérit : « *à la COP24 je n'ai pas pu participer parce que j'étais enceinte de mes jumelles ça a un peu freiné mes activités* »¹⁶⁰. Après la formation des femmes pour le projet avec le PNUD, cette actrice a récupéré le projet de transformation des produits pour créer son entreprise de transformation des produits fruitiers en jus, en séchage et en confiture. Elle crée une association nationale appelée Horizon infos, spécialisée dans la fabrication du charbon bio. Aujourd'hui, elle est chef d'entreprise comportant 12 personnels et présidente de plusieurs associations citées plus haut.

¹⁵⁸Entretien avec Mme Fadimatou HASSIMI, le 16-01-2021.

¹⁵⁹ Entretien avec Mme Fadimatou HASSIMI, le 16-01-2021.

¹⁶⁰Entretien avec Mme Fadimatou HASSIMI, le 16-01-2021.

Le cas de Madame Haouwa épouse MAMOUDOU

Femme commerçante âgée de 55 ans et mère de trois enfants. Ménagère et sans emploi au départ, Madame Haouwa épouse MAMOUDOU a commencé une activité économique suite à une situation de viduité. Elle raconte sa situation :

Je me suis mariée à l'âge de 13 ans, j'ai eu mon premier enfant à l'âge de 14 ans. Mon mari est décédé me laissant avec trois enfants le dernier avait deux ans. C'était un foyer polygamique on a distribué l'héritage ma coépouse a pris la maison, j'ai pris une maison en chantier. Ils ont commencé à dire que je suis un enfant je ne peux pas garder les enfants il faut que je les remette à la belle-famille puisse que ma famille se trouve au village (...) Je leur ai demandé gentiment de me laisser la charge des enfants (...) et ils ont accepté. C'est comme ça que je suis restée avec mes enfants dans cette maison en chantier et j'ai commencé à faire les beignets et payer la scolarité de mes enfants¹⁶¹.

Cette commerçante commence donc avec son activité de la vente des beignets et se lance directement dans les tontines « *j'épargnais mes 500F, 1000F, 5000F jusqu'à ce que j'ai construit ma maison. Ce n'est pas parce que j'avais trop d'argent non ! C'est juste l'intention* »¹⁶². Après quelques années de bataille et de recherche, Madame Haouwa épouse MAMOUDOU s'associe à son amie pour commencer une activité commerciale. Ensemble, elles ouvrent une bijouterie et un centre de traitement corporel. En ces mots elle affirme : « *on a commencé le commerce des bijoux, des huiles cosmétiques, thérapeutiques et médicinales, du miel et beaucoup d'autres choses* »¹⁶³. Aujourd'hui, cette actrice est devenue gérante de son propre centre commercial et voyage dans tout le Cameroun et même dans les pays voisins pour mener à bien ses activités de commerce.

Le cas de Madame Sakinatou épouse SOULEYMANOU

Elle est une entrepreneure styliste, coiffeuse et couturière. Madame Sakinatou épouse SOULEYMANOU est âgée de 28 ans, mariée et mère de quatre enfants. Elle a commencé ses activités dès son arrivée en mariage quand elle a arrêté les études en classe de 4^e. Elle a été épaulée par son mari afin de suivre une formation en couture. Dès son plus bas âge, elle savait déjà faire le dessin du stylisme et de coiffure. Parlant de son mari, elle affirme : « *on m'a ouvert les yeux avant que mes yeux ne commencent à s'ouvrir* »¹⁶⁴, cette femme commence donc à développer ses aptitudes dans la couture et complète également avec la coiffure et les tatouages. Face à plusieurs difficultés avec sa belle-famille, elle n'a pas baissé les bras. Elle confirme : « *une femme mariée dès que tu commences à avoir quelques choses, on commence*

¹⁶¹ Entretien avec Mme Haouwa épouse MAMOUDOU, le 20-01-2021.

¹⁶² Entretien avec Mme Haouwa épouse MAMOUDOU, le 20-01-2021.

¹⁶³ Entretien avec Mme Haouwa épouse MAMOUDOU, le 20-01-2021.

¹⁶⁴ Entretien avec Mme Sakinatou épouse SOULEYMANOU, le 16-01-2021.

à porter les yeux sur elle qu'elle finit l'argent de leur fils, il dépense tout sur elle et non sur la famille »¹⁶⁵. Une fois qu'elle commence à avancer dans ses activités, son conjoint perd son travail et elle devient à la fois la femme et la responsable de l'économie familiale. Elle explique : « à un temps, il est tombé en faillite et moi en ce temps mes affaires ont grandi en chiffre et j'ai assuré l'intérim en cette période jusqu'à ce qu'il recommence à gagner son argent comme avant »¹⁶⁶. Quelques temps après, Madame Sakinatou épouse SOULEYMANOU a ouvert son atelier de coiffure, couture et stylisme où elle travaille et forme d'autres femmes.

Suite à ses trois cas évoqués, il est donc très évident de conclure avec l'expérience des autres femmes que l'expression de compétences des femmes de Garoua se traduit par le travail, par l'imposition et pour la majorité par le dévouement à cause non seulement de leurs doubles rôles de femme : celle à la fois qui mène une activité à l'extérieur et joue son rôle de femme au foyer. Mais aussi à cause de la perception sociale qui a tendance à minimiser cette dernière et aussi à minimiser sa capacité à travailler. Ainsi pour certaines, il faudra d'abord briser les opinions sociales sur la femme et s'imposer avec son travail afin d'impressionner les regards porteurs du jugement sur celle-ci. Pour tout dire, les femmes de Garoua expriment leurs compétences de diverses manières selon l'individu en question et selon le domaine d'exercice ou d'expression de ces compétences. En plus de cela, il importe de souligner que dans le domaine de l'entreprise, la compétence se mesure par rapport à la vente, l'appréciation et la sollicitation du produit par la clientèle ; par conséquent, le développement de l'entreprise. Mme le délégué régional de l'élevage Nord justifie :

Vous savez, quand vous menez une activité qui a été menée par les hommes, tu dois faire plus pour montrer que toi aussi tu peux, tu peux même dépasser ceux qui été là avant toi, en fait la femme doit travailler plus quoi ! Non seulement ça, mais faire aussi en sorte que soit meilleure¹⁶⁷.

III- L'ACCES A LA POLITIQUE DES FEMMES DE GAROUA

Dans cette partie, l'analyse porte sur la participation politique des femmes dans la ville de Garoua. Elle s'appuie sur trois points qui sont : femmes et engagement politique dans la ville de Garoua, femmes dans le poste électif et les effets de la participation des femmes de Garoua dans le champ politique.

¹⁶⁵ Entretien avec Mme Sakinatou, le 16-01-2021.

¹⁶⁶ Entretien avec Mme Sakinatou, le 16-01-2021.

¹⁶⁷ Entretien avec Mme Françoise ERAYAVAI, le 08-01-2021.

1. L'engagement des femmes en politique dans la ville de Garoua

Pour une participation politique fiable, la femme est appelée à être financièrement émancipée car, le parcours politique en Afrique en général et au Cameroun en particulier demande un effort financier des acteurs. C'est ainsi que les femmes ayant une autonomie financière « faible », ont des difficultés dans le jeu politique. Les données de terrain montrent que les femmes de Garoua sont faiblement représentées dans le jeu politique. La première cause liée à la faible participation des femmes de Garoua est relative à l'autonomisation financière de la femme. Le leadership féminin dans la ville de Garoua a pour influence majeure l'autonomie des actrices.

Ce problème d'autonomie financière empêche ces dernières de jouer véritablement un rôle dans la sphère politique. La deuxième cause du faible engagement des femmes dans la vie politique, pour ce qui est des atouts financiers est que celles-ci jugent contreproductif le financement de la chose politique. Comme le souligne la philosophe Alice NGA ATEBA, « les femmes actuelles, moins opprimées, moins assujetties, même seulement théoriquement, que celles du passé, sont, dit-on, considérablement émancipées ou développées. Toutefois, elles restent partiellement libérées »¹⁶⁸. Mme Asmahou ABDYOU première adjoint au maire de la ville et cadre d'administration à la retraite, énonce des propos explicatifs sur la situation financière de la femme dans le parti politique :

*Même dans le cadre de la campagne électorale là, on a jouée parce que quand il faut dépenser, les hommes eux ils ont leur argent on t'observe dans un cadre politique, tu ne travailles pas au dépend de ton argent les militants qui sont autour de toi là, c'est ce que tu leurs donnes qui font en sorte qu'ils te supportent mais si tu traines un peu tu dis que tu n'as pas. C'est comme une insulte en réalité, ce n'est pas une bonne assise. Est-ce que les hommes vont payer et nous les femmes on attend. Si nous attendons, on n'aura rien puisqu'il s'agit de dépenser*¹⁶⁹.

Il s'agit donc de se comporter, pas en tant que privilégiée, parce que c'est la gente féminine mais, de prouver sa capacité financière pour séduire les mentalités électorales. A suivre Madame Asmahou ABDYOU, la politique au Nord Cameroun se mesure aux atouts financiers que les acteurs disposent. Outre le fait que faire de la politique nécessite des fonds, elle précise que l'absence de ceux-ci peut conduire à une perte d'un poste politique ou simplement provoquer les frustrations et les inimitiés auprès de ses militants.

¹⁶⁸ Alice Salomé NGA ATEBA, *Pour un sexe faible fort, la femme face à elle-même. Essai pour une nouvelle philosophie de la promotion féminine*, Yaoundé, AMA, 2003, P.192.

¹⁶⁹ Entretien avec Mme Asmahou ABDYOU, le 15-01-2021.

S'agissant de la femme et la compétition électorale, dans le contexte électoral Camerounais les femmes des régions du Nord en général et celles de la ville de Garoua en particulier font face à des difficultés d'ascension politique. C'est dans ce sillage que s'observe un ralentissement de la représentativité féminine dans les postes électifs à l'exemple des élections municipales, législatives, sénatoriales, régionales et présidentielles. Les premières expériences de femmes dans les compétitions électorales remontent aux années 1980 et 1990. Les compétitions électorales à Garoua sont toujours marquées par une forte coloration masculine. Les hommes contrôlent encore presque tous les postes électifs de la ville. Les femmes qui arrivent à se positionner sont de véritables « *battantes* » sur le terrain. Ces propos de Madame Fatimé SEINI SEIT renseignent davantage sur les expériences des femmes dans les compétitions électorales dans cette ville :

Dans mon cas, dans le parti, on veut aussi être des leaders mais les hommes ne nous laissent pas avoir l'abnégation de réussir. Il faut d'abord leur montrer que tu es aussi debout, tu n'acceptes pas d'être piétinée, que ce soit avec la bouche, tes actions et ton travail, il faut leur montrer que tu es là. Si on demande d'apporter quelque chose de matériel, il faut que tu sois capable de le faire, si on dit va te tenir et fais ceci tu sois aussi capable de le faire. Et au fur et à mesure, avec la démocratie aidante comme moi, j'ai été intégrée au parti RDPC en 1997, j'ai commencé par la cellule, je suis passée par la cellule de base puis, la sous-section entant que secrétaire, puis trésorière jusqu'à devenir présidente de sous-section aujourd'hui donc c'est la persévérance, il faut savoir aussi écouter. Si tu sais vraiment écouter les aînés et obéir à certains ordres, ça marche mais de fois les points de vue se diffèrent et là, il faut savoir donc leur faire entendre raison, en principe il faut la patience quand même et leur montrer que tu es là, tu es présente. Si tu ne t'imposes pas, ça ne peut pas donner. Tu t'imposes par ton travail et par ta manière de faire avec un travail bien fait et enficelé, là on va voir ta capacité et ne pourrons plus te délaisser¹⁷⁰.

Cette expérience du militantisme au sein du parti au pouvoir, le RDPC (28 ans) permet d'infirmer l'hypothèse de l'absence des femmes dans le jeu politique au Nord Cameroun. L'économie de l'entretien nous renseigne sur le fait que pour le genre féminin : les compétitions politiques demandent une assise politique, un leadership pluridimensionnel, que ce soit le charisme, le management, les relations, et la compétence. C'est ainsi, arriver à un poste électif demande des efforts sur le plan du travail de terrain, de la « *persévérance* », du sens de l'écoute de l'autre et la présence à tous les combats du parti.

En revanche, le dynamisme féminin est présenté comme critère de choix des femmes dans les postes politiques. Certaines femmes au début ne sont pas des « *politiciennes* » mais, au dépend de leur dynamisme, le politique voit en elles l'esprit des rassembleurs et le copte

¹⁷⁰ Entretien avec Mme Fatimé SEINI SEIT, le 06-01-2021.

pour adhérer dans un parti ainsi, commence le début de leurs carrières politiques. Le dynamisme féminin s'observe dans la manière avec laquelle les femmes investissent le champ politique du Nord Cameroun. L'esprit de rassembleur et l'aspect dynamique de la femme sont des atouts politiques à pouvoir regrouper plus des militants dans le parti et plus des électeurs par la même occasion. Le premier adjoint au maire de Garoua 1^{er} pense également de la même façon en affirmant :

Comme le cas de Mme NJADE A2¹⁷¹ à la mairie de Garoua 1er, elle est ingénieure, enseignante à ETA¹⁷², elle est commerçante et gestionnaire d'autres activités, elle a un grand restaurant c'est à partir de là que le politique l'a choisi à travers les activités qu'elle mène pour la composition de son équipe¹⁷³.

La plupart des femmes de Garoua qui occupent les postes politiques, ont à la base une certaine autonomie financière ou tout au moins exercent dans un domaine d'activité génératrice de revenus. Comme le souligne Éric MBOCK, l'autonomisation de la femme en politique veut dire :

- *Prendre son existence en main ou la contrôler encore mieux ;*
- *Avoir son mot à dire et être écoutée ;*
- *Etre capable d'influencer sur les choix et décisions sociales qui touchent l'ensemble de la société ;*
- *Etre reconnu et respecté en tant que citoyen égale et êtres humains qui ont quelque chose à donner¹⁷⁴.*

2. Femmes dans les postes électifs

Dans la construction du leadership politique des femmes de Garoua, il est important de signaler que celle-ci commence à germer très tôt. Les cadres familiaux, sociaux et scolaires sont des espaces qui favorisent aujourd'hui l'accès à des postes électifs dans la région. Selon la présidente du CNJ de Garoua 2 :

J'ai été la toute première fille à être présidente de coopérative scolaire au lycée bilingue de Garoua, je me dis que Dieu merci, c'est une histoire que j'ai marquée comme ça. Auparavant, c'était seulement les hommes quand j'avais posé ma candidature, on me dit c'est pour être SG, je dis non je serai présidente, est ce qu'il y a de président femme je répondais est ce qu'il y'a le sexe pour être président, quelles sont les conditions à remplir pour la candidature on me dit être élevé et payer sa pension, j'ai donc répondu voilà, je suis désormais candidate et les gens m'ont voté j'avais réussi. Au CNJ, j'étais vice-présidente, je me suis rendue compte que toutes

¹⁷¹ 2^{ème} adjoint au maire

¹⁷² École des Techniciens d'Agriculture

¹⁷³ Entretien avec M. Philippe LAIGAMAY, le 31-12-2020.

¹⁷⁴ Éric MBOCK, « L'autonomisation de la femme : cas de la femme réfugiée de la ville de Yaoundé », Mémoire de Master en Sociologie Genre et Développement, Université de Yaoundé I, 2012, P. 24.

les tâches là, c'était moi qui les faisais, je me suis donc dit que je mérite être au-delà au prochaines élections, je lui ai dit à mon supérieur que ta place là, moi aussi je veux ça il me dit comment ça, je réponds que comme je fais déjà tout je préfère être à ma place, je faisais le travail d'une autre personne depuis là, donc je ne me sentais pas dans ma peau c'était une façon d'encourager la paresse il a essayé de me convaincre que comme tu es femme et autre j'ai dit non, être femme n'empêche rien du tout je peux même être présidente de la république étant femme, s'il y a pas de consensus, je préfère aller perdre là-bas, nous sommes partis aux élections, et j'ai gagné pour Garoua2¹⁷⁵.

Cette longue affirmation rend compte de trois réalités au moins :

- Oser pour marquer son empreinte dans le domaine électif que ce soit la coopérative scolaire, le Conseil National de la Jeunesse, un GIC ou un parti politique. Avec la compétence et l'esprit d'entreprise les femmes peuvent accéder à des postes électifs.
- Rompre avec les barrières socioculturelles. Mounira TIZERMA a rompu ces barrières qui consistaient à faire du genre féminin d'éternel « SG » c'est-à-dire Secrétaire Général de la coopérative scolaire.
- Prendre le risque, qui dans son cas comme dans bien d'autres de la ville, la volonté d'exercer officiellement un poste qui correspond à une compétence donnée. Il s'agit d'aller jusqu'aux échéances électorales. Ce qui justifie la phrase évocatrice, « *je préfère aller perdre là-bas* », mais non sans avoir combattue.

Cette position se complète avec celle de Madame Fatimé SEINI SEIT qui milite dans le cas de la compétition à la commune municipale de Garoua deuxième. Elle voit l'accès à un poste électif comme le fruit d'une compétition rude même au sein d'un parti comme le RDPC (Rassemblement Démocratique des Peuples Camerounais) où elle est militante. C'est dans ce sens qu'elle affirme :

Pour que je sois 4eme adjoint au maire là même ça n'a pas été facile j'ai bataillé rudement c'était les élections, on est obligé de suivre la démocratie régnante et de suivre aussi les principes du parti. Bon ! Nous sommes allés aux élections la partie RDPC a gagné avec la majorité relative à la commune de Garoua 2. Enfin ce sont des pleins droits, mais il y a eu des tiraillements entre nous, on a voulu faire une imposition et je n'ai pas accepté tout en réclamant les genres sociaux le maire étant un peulh, le vice-président peulh, le premier adjoint peulh le second adjoint étant LAKA, le troisième qui est un peulh aussi, on a imposé (...) ¹⁷⁶ comme étant 4eme adjoint elle aussi étant peulh, j'ai réclamé en disant que la constitution même de notre almanach a été construite de multiple socio-ethnies et il y a eu des tiraillements de gauche à droite elle veut la place, je veux la place comme il y a eu de consensus entre nous, nos camarades de parti ont demandé si nous pouvons passer aux élections, j'étais pour et le doyen d'âge nous a dit que la personne qui sera battue

¹⁷⁵ Entretien avec Mme Mounira TIZERMA, le 05-02-2021.

¹⁷⁶ Aissatou BABBA GOURINE

démocratiquement se résigne tout simplement et respecte les consignes j'étais d'accord ma collègue aussi étant d'accord, on a procédé aux élections. Avant cela, le poste de troisième adjoint était aussi revendiqué par un autre camarade militant, ils ont d'abord procédé par l'élection au poste du troisième adjoint qui a vu la réussite de Ibrahim Abdel KARIM 21 voix contre 3 ; puis on est passé au vote de poste de quatrième adjoint j'ai eu 14 voix elle a eu 09 d'où ma présence en tant que quatrième adjoint au maire. C'est pour te dire que la bataille a été rude donc il faut s'imposer, il faut montrer la capacité parceque moi j'étais prête à montrer mes diplômes parcequ'elle n'ayant pas fait l'école, elle n'a aucun papier de référence la rigueur n'était vraiment pas de taille, à moins que la population par si par-là tu vois ce que je veux dire¹⁷⁷.

Contrairement à la première, cette dame voit l'accession à un poste électif comme une bataille rude, expression qui renseigne sur le caractère démocratique et violent du jeu politique au Cameroun. Au-delà de cette ouverture à des batailles, le leadership féminin s'observe aussi par le refus de perdre son poste électif par les combines et la gestion opaque des scrutins dans la ville de Garoua. Madame Fatimé SEINI SEIT a su mobiliser une compétence légale et intellectuelle dans la quête du poste de 4^{ème} adjointe au Maire de Garoua 2. Elle a posé une revendication legaliste en s'appuyant sur l'équilibre sociologique qui devrait prévaloir dans les compétitions électorales dans les mairies au Cameroun. Cet extrait montre aussi que dans la lutte pour les postes politiques entre les femmes le verdict est accepté par les parties.

Malgré les difficultés, plusieurs femmes s'en sortent dans le champ politique dans la région du Nord, c'est le cas de Madame Oummoul AHIDJO député à l'UNDP (Union Nationale et Démocratique des Peuples), député Yvonne ASTA de Mayo-Louti, les adjoints aux maires et les membres des conseils régionaux et municipaux. Pour une brève illustration, le tableau ci-dessous présente les femmes en politique.

Tableau 7 : Statistiques des résultats des conseillers régionaux 2020 (délégués des départements).

Circonscription électorale	Délégués des départements					
	Total élus			Elus des jeunes		
	H	F	T	H	F	T
Bénoué	21	7	28	04	01	05
Faro	04	03	07	00	02	02
Mayo-Louti	13	04	17	01	00	01
Mayo-Rey	14	04	18	00	00	00
Total par genre	52	18	70	05	03	08
Total Général Nord	70					

Sources : ELECAM délégation régionale du Nord, 2020.

¹⁷⁷ Entretien avec Mme Fatimé SEINI SEIT, le 06-01-2021.

3. Effets de la participation des femmes de Garoua dans le champ politique

La participation des femmes dans le champ politique du Nord Cameroun peut être saisie sous le prisme du courage qui est une force morale ou un caractère porté par le désir de réussir dans les entreprises politiques, confie la première adjointe au maire de la ville de Garoua :

Moi je dis toujours aux femmes que le pouvoir s'arrache. Parce que quand on attend qu'on nous donne l'autorisation de faire quelque chose, on ne nous la donnera jamais. Donc, moi si je sais que je peux frapper à telle porte pour résoudre tel problème, je n'ai pas peur d'y aller qui à ce qu'on me dise voilà ce qu'il faut faire pour y arriver mais en général on a peur d'être devant, on se dit que ah il faut voir tel voir tel pour le faire à notre place¹⁷⁸.

Elle va plus loin en démontrant les effets positifs qu'apporte l'affrontement de la réalité :

Quand une femme n'a pas peur de parler, de s'exprimer, de défendre son droit, on la laisse passer, ils se disent qu'elle va écrire à tel, et à tel c'est mieux qu'on la laisse. On a des exemples dans le parti on met les gens qui ne sont pas efficaces pourquoi parcequ'on se dit qu'on va les manipuler comme on veut. Même dans mon arrondissement, j'ai posé la question le pourquoi sur les 35 conseillers, il y a peut-être 15 qui sont du domaine, ils ont répondu que non pourvu qu'il y'ai pas de traitre si non c'est comme on va dire qu'ils vont faire. Tandis que si on met ceux qui ont les yeux ouverts, ils vont se battre avec nous pour occuper les premiers postes, il faut donc qu'on maintienne notre hégémonie, il faut qu'on laisse ceux qui ne connaissent rien. Il faut donc que la femme se batte pour avoir l'insertion. Si on ne se défend pas personne ne va nous donner hein nous pensons que les hommes vont quitter leur place pour nous en offrir ? Non !¹⁷⁹

Le courage s'observe dans le champ politique de Garoua en ce sens qu'il est une source d'accès à des postes électifs. Les femmes sont de plus en plus dotées de courage, car en effet, « *le pouvoir s'arrache* », une conception anthropologique du pouvoir dans les sociétés africaines. Cela veut dire qu'il est important de lutter, d'aller à la conquête du pouvoir afin de le prendre entre les mains du détenteur. Le courage ici est cette capacité à aller à la quête des solutions au problème posé. Ici les femmes prennent les devants sur les questions politiques telles que l'équilibre sociologique, la compétence politique, le niveau d'instruction, etc. Le courage des femmes exige aussi à ces dernières de rester vigilantes dans la gestion de la chose politique. C'est ce que Madame Asmahou ABDYOU entend par il faut avoir « *les yeux ouverts* » dans le champ politique. La vigilance, l'attention et la curiosité caractérisent l'esprit du leadership féminin en politique dans la ville de Garoua.

¹⁷⁸ Entretien avec Asmahou ABDYOU, le 15- 01-2021.

¹⁷⁹ Entretien avec Asmahou ABDYOU, le 15- 01-2021.

La détermination est une attitude dans laquelle, l'individu est appelé à atteindre un objectif peu importe les moyens, les obstacles et les avantages auxquels il fait face. Il faut entendre par là, la volonté des femmes de délimiter avec précision leur code de conduite en politique. « Ne pas se taire », « ne pas baisser les bras » au premier obstacle, inventer quand cela est nécessaire. Il s'agit également de rester fixé sur ses objectifs au niveau individuel, communautaire, politique et stratégique. Madame Asmahou ABDYOU entend aussi par la détermination le fait de se rebeller contre l'ordre établi, contre tout ce qui empêche le développement de la ville de Garoua en affirmant :

Quand il faut parler, moi particulièrement je parle. Je ne peux pas me taire devant une situation déplaisante. J'avais demandé à ce qu'on écrive une pétition parce que je n'étais pas contente d'une situation, on m'avait prise pour rebelle et j'ai accepté pourvu que ça puisse changer la situation de la femme. J'accepte être rebelle et ça a fait peur aux autres et ils ont baissé la garde si on n'avait pas écrit là, et en ce moment j'ai demandé aux autres femmes de signer mais chacune d'elle a commencé à trembler que pardon ne nous met pas dans les problèmes, ne nous crée pas des problèmes. Nous, finalement on sera stagné sur nos positions¹⁸⁰.

La détermination passe aussi par une série de questionnement et de curiosité que les jeunes filles développent aujourd'hui. Qu'est ce qui justifie les inégalités hommes/femmes ? Où se situe vraiment la différence entre un homme et une femme ? Qu'est-ce que le sexe fait dans les débats d'être humain ? Cette informatrice reprend ces interrogations en ces termes simples :

Moi je me disais à moi-même quand j'étais sur les bancs pourquoi les hommes peuvent être supérieurs à moi, ils ont la même tête que moi, les deux oreilles que moi et pour quoi ils me dépassent et si j'ai pu arriver jusqu'à ce niveau, ça veut dire que je ne suis pas faible je dois donc corriger mon erreur afin d'être comme lui et le dépasser même¹⁸¹.

Ces interrogations qui structurent le féminisme contemporain permettent de reconnaître qu'elles sont au cœur de la détermination des femmes à rompre les barrières politiques et sociales qui leurs empêchent d'accéder à des postes politiques dignes et respectables. C'est aussi « corriger » l'ensemble des erreurs dans lesquelles les hommes politiques ont plongé la société.

¹⁸⁰ Entretien avec Asmahou ABDYOU, le 15- 01-2021.

¹⁸¹ Entretien avec Asmahou ABDYOU, le 15- 01-2021.

IV- ACCES A LA VIE ASSOCIATIVE DES FEMMES A GAROUA

Dans cette partie, il s'agit de présenter les associations locales et leurs contributions au leadership féminin, de présenter le mode de fonctionnement de celles-ci et enfin présenter comment les femmes deviennent leader à partir des associations.

1. Mise sur pieds des associations féminines à Garoua

Dans la ville de Garoua, il existe deux types d'associations féminines à savoir : des associations et GICs créés individuellement par les femmes et des associations et GICs créés par les mairies de la localité. Les associations créées individuellement par les femmes de la localité sont celles dont, individuellement l'auteur décide de créer, donner le nom, faire les papiers de légalisation juridique et enfin chercher les membres et organiser le bureau. Elles se présentent en grand nombre dans la ville de Garoua à l'instar du GIC AFM¹⁸² qui fait dans la couture et alimentation, FESEOJEF¹⁸³ qui fait dans la couture et la teinture, CAMWA¹⁸⁴ qui fait dans les actions humanitaires, Horizon infos qui fait dans l'entrepreneuriat, « Rewbe deg-oubé » qui fait dans les tontines et élevage, le GIC SOLEIL qui fait dans le textile, le COTVAPA¹⁸⁵ dans l'entrepreneuriat et beaucoup d'autres.

En dépit de ceux-là, chaque mairie des trois communes a créé des associations féminines qu'elles encadrent. A Garoua 1^{er}, la mairie a créé environ 200 groupes de femmes qui sont sous leurs responsabilités sous le sponsors de SADRE¹⁸⁶. La mairie de Garoua 2^e quant à elle, avec la collaboration de FAVIDA a créé 207 Associations des Femmes pour l'Épargne et le Crédit (AFEC) qui comporte 6210 femmes qui sont présentes dans 54 quartiers, dont 30 quartiers urbains et 24 quartiers péri-urbains sur les 56 quartiers que compte la commune de Garoua 2^{ème}, soit 96,42% du territoire de la commune. La mairie de Garoua 3^{ème} a créé 48 groupes des femmes pour l'épargne et des crédits sous le sponsor de Care Cameroun, ce dernier a disloqué ses groupes en 40 groupes selon les types d'AGR¹⁸⁷.

Lesdites femmes sont formées sur la gestion de la vie associative et le leadership féminin. Ces groupes sont basés sur 27 types d'AGR pouvant se regrouper en quatre (04) domaines à savoir l'agriculture, l'élevage, la couture et le commerce. L'objectif étant

¹⁸² Avenir des Femmes Musulmanes du Cameroun

¹⁸³ Association des Femmes pour l'Encadrement des Orphelins et des Jeunes Filles

¹⁸⁴ Cameroon Muslim Woman Association

¹⁸⁵ Conservation Transformation et Valorisation des Produits Agroalimentaires

¹⁸⁶ Liste des groupes encadrés par le Service d'Appui au Développement Rural et Environnemental à Garoua 1^{er}

¹⁸⁷ Rapport du projet d'autonomisation des femmes au sein de la commune d'arrondissement de Garoua IIème, FAVIDA, 2019.

d'améliorer les conditions de vie des femmes et en plus, impacter largement l'autonomisation des celles-ci, sur le développement social, culturel et économique du territoire¹⁸⁸. En termes de structuration des associations, elles ont un certificat d'inscription, un acte de naissance, un plan de localisation, un procès-verbal qui contient toutes les résolutions du groupe, un statut et règlement intérieur (dans lequel sont développés l'identité du groupe, l'acte administratif du groupe, l'organisation et fonctionnement du groupe, de l'exercice social et de la comptabilité des ressources financières), l'assemblée générale et l'assemblée exécutif.

A Garoua 1^{er}, la commune a signé des conventions avec la GIZ dans plusieurs domaines : d'abord, dans l'accompagnement, c'est le volet transformation des produits locaux tels que les anacardes, le Neem, le baobab. Comme le soutien le SG de la mairie de Garoua 1^{er} :

Il y a une unité de GIZ à travers le ministère de la forêt qu'on a implantée à Garoua 1^{er} pour la transformation des matières premières où ils ont équipé en machine. Ils ont formé les femmes à la plantation des pépinières (anacardes) plantation, suivi jusqu'à la récolte. Il y a aussi la délégation de l'agriculture qui fait dans ces formations pour amener les gens à produire pour faire avancer la transformation¹⁸⁹.

Ensuite, le PNUD aide avec des formations et appui en équipement comme le dit le SG de la commune qu'« actuellement la commune est en attente des équipements, ils travaillent avec les groupes des femmes de Garoua 1^{er}, on identifie le secteur porteur dans les chaînes de valeur. Les femmes ont choisi la filière maïs et dans celle-ci il y a plusieurs maillons »¹⁹⁰. Ces maillons sont : la production, la transformation et la commercialisation et elles ont retenu la filière transformation. Le PNUD a décidé de les accompagner en équipement de transformation, les besoins, les conditionnements, les accessoires et besoins inscrit dans le projet de ces femmes. Ils ont également les appuis en subvention sous forme de crédit :

Au départ, elle est octroyée comme aide après 05 ans. Mais maintenant, les femmes prennent cela comme crédit de campagne agricole vers mars avril et on met les moyens à votre disposition en mai, sous forme des intrants agricoles remboursable au plus tard en février renouvelable plusieurs fois. Le fond est déposé au niveau du crédit du sahel¹⁹¹.

Enfin Le projet PIAASI¹⁹², permet de financer les AGRs des femmes de ladite commune sous forme de dette remboursable pour une durée déterminée. Mais, ce projet a

¹⁸⁸ Rapport du projet d'autonomisation des femmes, op.cit., 2019.

¹⁸⁹ Entretien avec M. Mouhammadou BACHIROU, le 02-02-2020.

¹⁹⁰ Entretien avec M. Mouhammadou BACHIROU, le 02-02-2020.

¹⁹¹ Entretien avec M. Mouhammadou BACHIROU, le 02-02-2020.

¹⁹² Projet signé en 2013 comme convention entre PIASSI et la commune de Garoua 1^{er}.

connu des difficultés à Garoua 1^{er} avec la façon donc ces femmes remboursent. Le SG explique : « *ils ont mis dix millions, plus les deux millions que la commune fait sortir au niveau de la commune pour que ces femmes les prennent à petit fond (...) si tout allait très bien comme convenu, chaque année le PIAASI augmentait l'enveloppe jusqu'à 100millions* »¹⁹³. Malheureusement, le projet a failli au premier essaie parceque les femmes n'ont pas pu payer à temps.

A Garoua 2^{ème}, la Commune avec l'appui de FAVIDA, a procédé à la création et la formation des premières associations d'épargne et de crédit. 60 associations d'épargne et de crédit qui regroupent 1800 femmes ont été créées et sont opérationnelles. Une mobilisation financière de 34 000 000 FCFA au titre d'épargne et de 1 500 000 F CFA au titre de solidarité est réalisée par les membres. Selon le rapport du projet d'autonomisation des femmes au sein de la commune d'arrondissement de Garoua 2^{ème}, les membres se sont octroyés des prêts à hauteur de 24 000 000 FCFA en vue de réaliser les activités génératrices de revenus. Une deuxième phase s'est ensuite mise en place dès les années 2016 avec l'appui financier de l'AIMF qui aboutit à la création de 207 AFEC qui sont constituées dans 54 quartiers de la commune et mobilisent 6210 femmes et avec une mobilisation financière totale de 500 000 000 FCFA au titre d'épargne, de 200 000 000 F CFA sous forme de solidarité. Elles se sont octroyées des prêts de 450 000 000 F CFA en vue de réaliser des activités génératrices de revenus. 5850 femmes impliquées pour 27 types d'AGR regroupées en 4 domaines : agriculture, élevage, couture et petit commerce classées selon le tableau ci-dessous.

Tableau 8 : Récapitulatif des bénéfices générés par le crédit octroyé aux femmes en 2018.

Activités génératrices de revenus	Bénéfices générés dans chaque domaine d'activité
Petit commerce	14 000 000 F CFA
Agriculture	10 000 000 F CFA
Élevage	7 000 000 F CFA
Couture	5 000 000 F CFA
Total	36 000 000 F CFA

Source : Rapport du projet d'autonomisation des femmes au sein de la commune d'arrondissement de Garoua 2^{ème}, FAVIDA, 2019.

¹⁹³ Entretien avec M. Mouhammadou BACHIROU, le 02-02-2020.

Ce tableau renseigne sur la répartition des 450 000 000 FCFA octroyés aux femmes sous forme de crédit afin de commencer les AGR en 2016. Il ressort donc que les bénéfices obtenus après avoir départagé l'argent selon les types d'activité est de 36 000 000 F CFA pour deux ans d'activités (2017-2018). Il s'observe donc que le petit commerce a généré plus de bénéfice suivi de l'agriculture, sans toutefois exagérer, nous pouvons conclure que les femmes gagnent plus dans ces deux domaines malgré les difficultés telles que la résistance de certains chefs de ménages et d'autres leaders d'opinions pour des raisons socio-culturelles et la faible capacité de financement des AGR.

A Garoua 3^{ème}, la commune avec l'appui de l'ONG Care Cameroun a créé 48 groupes de femmes appelé AVEC (Association Villageoise d'Epargne de Crédit). Ces associations ont été disloquées par la suite par partenaire en 40 groupes selon les types d'activité à savoir le commerce, le stockage, l'agriculture, la transformation et l'élevage. La responsable des projets Care à Garoua 3 explique :

Entre temps care a disloqué ses groupes en 40 groupes puisqu'il y avait 48 groupes au départ et la réunion hebdomadaire se passe chaque dimanche de la semaine pour mentionner les cotisations de chaque membre dans chaque groupe. Nous avons fait une étude pour savoir les activités dans lesquelles chaque groupe veut évoluer on a donc recensé des micros AGR telles que l'agriculture le commerce, le stockage, l'élevage, la transformation¹⁹⁴.

Care Cameroun a appuyé ces groupes de femmes en accessoires et en matériaux de travail :

Dans l'agriculture, les femmes ont eu des machettes, des houes, les haches, les arrosoirs, les animaux pour charrettes. Dans le commerce et le stockage elles ont reçu des céréales. Concernant l'élevage, elles ont reçu les bovins, les caprins. Celles qui font dans la transformation ont eu les moulins, les machines industrielles. Care les a donc appuyés dans ces domaines d'activités. Et après nous avons fait dans le suivi comment entretenir les machines, les animaux, et autres on les a aussi donnés des matériaux d'accompagnement tels que les seaux, les râteliers, les pelles, etc.¹⁹⁵

Care Cameroun a appuyé également les femmes dans l'alphabétisation, dans la formation en micro AGR professionnelles telles que la couture, la coiffure et la formation en informatique. Selon son projet de résilience pour la formation des femmes en réseau d'AVEC (Association Villageoise d'Epargne et de Crédit) 2018, Mme Aicha ALIM affirme :

Care les a contractualisés à travers le centre de formation au niveau de chaque arrondissement et on a ouvert des salons des coiffures, des coutures, à celles qui ont

¹⁹⁴ Entretien avec Mme Aicha ALIM, 06-01-2022.

¹⁹⁵ Entretien avec Mme Aicha ALIM, 06-01-2022.

choisi ces filières-là en les équipant des machines, des fers à repasser, bref des matériaux dans chaque domaines¹⁹⁶.

Ces accompagnements de la mairie en collaboration avec Care Cameroun ont pour but d'autonomiser les femmes de Garoua³ en les insérant dans les secteurs d'activités économiques appelés les Micro AGR. Ces associations des femmes de Garoua 1^{er}, Garoua 2^{eme} et Garoua 3^{eme}, au-delà des accompagnements des mairies et des PTF (Partenaires Techniques et Financiers) cités plus haut, reçoivent constamment des aides et accompagnements des structures telles que : le Plan International, l'UNICEF, le Plan Cameroun et beaucoup d'autres.

2. Fonctionnement des associations féminines

Les associations féminines à Garoua (que ce soit créées individuellement ou créées par la mairie), pour un bon fonctionnement se base soit sur la recherche de partenariat, soit sur les épargnes des membres en fonctionnant individuellement.

Les associations créées individuellement cherchent permanemment des PTF afin de mieux gérer leur groupe. Comme l'affirme ce leader d'association AFMC : *« Nous sommes en groupe de femmes, mais de fois l'entente, n'est pas très bien, la création et même le fonctionnement de l'association c'était mon idée, donc je prends tout en charge »¹⁹⁷*. Comme pour dire que l'association créée individuellement est entièrement sous la responsabilité de la fondatrice malgré que le groupe ait un fonctionnement sous forme d'assemblée exécutive et assemblée générale.

La recherche des partenaires se fait selon les associations et selon les actrices par exemple, le cas de l'association AFMC Mme Fadimatou DODO informe : *« Avec notre partenaire, on écrit des demandes d'aides, tu sais comme les trucs qu'on fait pour avoir des aides des ONG, et pour nous c'est l'ONG internationale, leurs aides c'est matériel, ils ne financent pas tu demandes le matériel, et on te donne »¹⁹⁸*. Selon cette informatrice, elle fait dans la formation des jeunes filles en couture, en teinture et en transformation des produits agroalimentaires. Son PTF principal est : *« un partenaire TURC, grâce à eux, on a équipé la salle de Garoua et N'Gaoundéré, dernièrement même, leur ambassadeur est venu nous visiter à N'Gaoundéré »¹⁹⁹*. Avec son partenaire, elle a ouvert un centre de formation au village artisanal de Garoua, de N'Gaoundéré et en projet pour MOKOLO à l'extrême Nord. Avec ses

¹⁹⁶ Entretien avec Mme Aicha ALIM, le 06-01-2022.

¹⁹⁷ Entretien avec Mme Fadimatou DODO, le 25-01-2021.

¹⁹⁸ Entretien avec Mme Fadimatou DODO, le 25-01-2021.

¹⁹⁹ Entretien avec Mme Fadimatou DODO, le 25-01-2021.

partenaires intermédiaires tels que le BUNEC (Bureau Nationale de l'Etat Civil), le MINPMEESA, le MINAS, le MINPROFF, elle fait dans la scolarisation des jeunes en payant leurs scolarités et frais d'examen, en constituant des actes de naissances aux enfants pauvres et en les assistant avec les aides en denrée alimentaire. Pour le cas de l'association Horizon infos, c'est une association qui « mène les activités dans le reboisement, la vulgarisation des foyers améliorés, le recyclage des déchets du ménage, fabrication des charbons bio à base des déchets, la promotion des énergies renouvelables, on fait dans le cadre social »²⁰⁰. Pour le leader de cette association, c'est le partenaire qui s'est intéressé à leurs activités et s'est rapproché d'elles pour un travail en partenariat :

On a donc commencé dans la protection de l'environnement, c'est comme ça que j'ai émergé peu de temps après, on a eu la chance de tomber sur un partenaire relative ABN²⁰¹ qui est intéressé par rapport au reboisement et à la protection de l'environnement. Et vu que c'est une femme, surtout, une femme nordiste qui est à la tête, ils ont vraiment pris à cœur nos activités ; ils nous ont donné les financements, et on a commencé à percevoir ces financements à travers l'ABN pour le fond de la Banque Mondiale²⁰².

Elle a également des partenaires secondaires à l'instar du MINAT. Plusieurs associations ont des partenaires qui ont été intéressés par leurs activités comme CAMWA avec leur partenaire le BUNEC, AMEDS avec leur partenaire turque. Certaines femmes sollicitent d'abord le partenariat et d'autres par contre fonctionnent simplement sans partenaire, elles se basent juste sur les cotisations et les aides données par les membres de l'association ainsi que des aides extérieures (les autorités, les hommes d'affaires, les religieux). C'est le cas de l'association Hans of the Herth foundation, l'association FESEOJEF. Les associations créées ou assistées par les mairies reçoivent des partenaires ayant fixés des contrats au niveau des mairies ou des délégations du MINPROFF basées dans les localités.

S'agissant de la Gestion des associations créées par la mairie, chaque groupe féminin légalement inscrit et reconnu au niveau administratif (la sous-préfecture), possède des papiers légaux concernant leurs activités. Ainsi, la gestion de l'association est constituée dans le statut et règlement des groupes. Ce règlement à travers lequel sont connus les rôles de chaque membre de l'assemblée Générale et de l'assemblée exécutive du groupe et le fonctionnement de ce dernier. De ce fait, chaque membre ayant transgressé les règles est sanctionné, dans le cas contraire, il est exclu du groupe. Ce type d'enseignement est dispensé par les formateurs des femmes soit issu de la mairie (FAVIDA), soit issu des structures et organisations

²⁰⁰ Entretien avec Mme Fadimatou HASSIMI, Op Sit.

²⁰¹ Autorité du Bassin du Niger

²⁰² Entretien avec Mme Fadimatou HASSIMI, Idem.

nationales et internationales à l'instar du Plan international, du MINPMEEESA et du MINPROFF. Les leaders exercent le pouvoir tant au niveau de la gestion économique de l'association qu'au niveau de l'administration pour ce qui est des associations individuelles ou personnellement créées.

3. Autoconstruction du leadership féminin dans les associations

Ici, il s'agit de présenter comment les associations féminines conduisent à l'émancipation de la femme et à son leadership. A partir des associations, une bonne partie des femmes de la ville de Garoua construisent petit à petit leur autonomie financière. A force de se réunir, faire des cotisations, et s'octroyer du crédit, plusieurs femmes se lancent dans une activité économique pouvant leur rapporter ou permettre une grande production financière avec des bénéfices importants. Le premier adjoint au maire de Garoua^{1^{er}} témoin en ces termes : « *elles commencent tout d'abord par des tontines et avoir un peu d'argent comme fond du commerce et se lancer dans l'informel c'est tout le début comme ça (...) D'autres après la tontine se lancent dans l'agriculture* »²⁰³. Autrement dit, les associations constituent une forme de banque de financement des projets des femmes que ce soit en crédit ou en argent épargné. Ces femmes commencent au début soit par des petites activités du secteur informel tel que le commerce, d'autres se lancent dans l'agriculture, d'autres encore dans la restauration et dans beaucoup d'autres activités supplémentaires.

Les associations féminines aident également les femmes dans l'apprentissage et le développement du management, de la gestion, et du pouvoir en leur dispensant des cours d'apprentissage et des cours de rappel. Egalement comme il a été souligné plus haut à travers des colloques, des conférences et séminaires qui sont souvent organisés pour les femmes. Le premier adjoint au maire de Garoua ^{1^{er}} renchérit : « *les femmes construisent leur leadership par des associations, des tontines. Qui dit association dit qu'il y a un meneur, il y a une présidente, secrétaire, trésorière elles commencent ainsi et avoir la maîtrise puis progressivement elles évoluent* »²⁰⁴.

Ces associations aident enfin au changement de conditions de vie par exemple pour quitter d'une vie de misère à une situation plus organisée et modérée car, savoir qu'elles doivent cotiser ou être amandé les obligent à travailler dur pour gagner de l'argent. Par conséquent, elles sont appelées à continuer dans la même lancée pour une stabilisation

²⁰³ Entretien avec M. Philippe LAIGAMAY, le 31-12-2020.

²⁰⁴ Entretien avec M. Philippe LAIGAMAY, le 31-12-2020.

financière. Elles finissent par changer d'activité et évoluent progressivement jusqu'à atteindre une position supérieure. La femme chargée des affaires sociales de la mairie de Garoua 3 et responsable des projets Care Cameroun dans cette localité décrit les conditions présentes des femmes de la zone :

Heee ça à beaucoup aidé les villageois. (...) Avant ces associations, même trouver de quoi manger c'était difficile au village. Mais depuis leurs créations, les choses ont changé puisqu'il n'y a pas seulement des épargnes et des crédits, il y a aussi des aides à solidarité. Lorsqu'un membre est en difficulté (maladie, deuil, naissance...), elles collectent un fond pour lui venir en aide. En fait il y a un règlement établi en avance pour les urgences à aider et ça a conduit à l'autonomisation de plusieurs femmes. A base de ça, elles font des champs communautaires de culture de coton, arachide, maïs. Après la revente, ils remettent les fonds dans la caisse (boîte en fer ayant 03 cadenas donc trois membres différents les possèdent) si un membre a besoin par exemple de scolariser son enfant, on débourse une somme pour l'aider avec²⁰⁵.

En bref, il s'observe donc clairement que en se basant sur la vie associative, les femmes se démarquent et autoconstruisent leur leadership dans la communauté. En évoluant dans les activités comme le commerce, l'entrepreneuriat, la politique et autres.

Ce chapitre avait pour but de présenter comment les femmes investissent l'espace public de Garoua pour construire leur leadership, de présenter également les facteurs ou logiques permettant aux femmes de booster leur autonomie et de ressortir également les logiques favorisant le leadership féminin dans la ville de Garoua. Enfin, les femmes construisent leur autonomie et leur leadership dans la ville de Garoua à travers les secteurs d'activités tels que la politique, l'entrepreneuriat, les associations, les écoles, les centres de formations et les institutions administratives.

Parvenu au terme de cette partie, il ressort que le leadership féminin est un processus qui est en promotion dans le monde, en Afrique et au Cameroun. Les femmes sont considérées dans plusieurs textes à l'instar du texte sur les droits de l'homme, les droits au travail et au salaire, la liberté de commerce et d'association, le droit de faire de la politique. En plus de ce point qui présente la volonté du gouvernement à ratifier ses textes, se note également les appuis des structures et organisations internationales tels que l'ONU femmes, la GIZ, le Care Cameroun, le PRODEL, les MINPROFF, le MINPMEESA, les mairies et même les associations locales.

²⁰⁵ Entretien avec Aicha ALIM, le 06-01-2021.

De plus, l'état de lieu du leadership féminin dans le grand Nord a montré que la situation de la femme dans cette zone est marquée par une évolution considérable en observant les nominations des femmes dans certains postes de responsabilité administratifs et traditionnels. De la même façon, la situation du leadership se vit difficilement dans le ménage mais pour certaines femmes mariées, la polygamie s'avère être une solution à leurs difficultés. Cependant pour leur autonomisation, les femmes de Garoua s'investissent dans l'espace public de la localité dans plusieurs domaines : l'éducation qui englobe l'apprentissage, le management et la formation, dans le domaine de l'entrepreneuriat, avec la transformation des produits forestiers en huile, des produits de cuisines en poudre et beaucoup d'autres. Il se note aussi la fabrication des produits de cosmétique, la fabrication des jus naturels et également le commerce. Le domaine politique enregistre désormais une entrée progressive des femmes et enfin le domaine de la société civile regorge le plus grand nombre de femmes aujourd'hui dans la ville de Garoua. Elles sont à la fois des membres d'associations, des leaders d'associations, des membres de bureau afin de développer l'esprit de management et de direction.

DEUXIEME PARTIE :

**PESANTEURS ET DYNAMIQUES SOCIALES LIEES AU
LEADERSHIP FEMININ DANS LA VILLE DE GAROUA**

Dans la seconde partie du présent travail, il est question des pesanteurs et des dynamiques liées au leadership féminin dans la ville de Garoua. Le troisième chapitre fera l'état des pesanteurs qui freinent l'évolution du leadership féminin. Autrement dit, souligner les aspects du terrain qui se présentent contre l'évolution féminine dans le chef-lieu de la région du Nord. Il sera présenté les types comme les pesanteurs socioculturelles, socioéconomiques, les pesanteurs liées aux institutions camerounaises ainsi que les pesanteurs liées à la condition féminine. Le chapitre quatre quant à lui, fait état des dynamiques opérées dans le monde du leadership féminin à Garoua. En effet, il s'agit des changements et modifications à l'égard de la promotion féminine à Garoua au niveau culturel, traditionnel, social, administratif, et économique. Respectivement selon les parties, il s'agit des dynamiques culturelles et traditionnelles, des dynamiques socioéconomiques, des dynamiques spatiales et ethno communautaires, des dynamiques et enfin l'analyse des stratégies des femmes et des défis du leadership féminin occupent une place de choix dans cette partie.

CHAPITRE III :

PESANTEURS AU LEADERSHIP FEMININ DANS LA VILLE DE GAROUA

Dans ce chapitre portant sur les obstacles liés au leadership féminin, il est question de montrer les facteurs qui constituent des freins à l'émancipation de la femme nordiste. Si ce travail interroge la place accordée au leadership féminin dans le Nord Cameroun, ce chapitre fait donc état de tous les éléments et pratiques qui mettent la femme face aux difficultés dans l'exercice de son leadership. Il sera donc traité des pesanteurs socioculturelles, des pesanteurs socioéconomiques, celles institutionnelles et enfin les pesanteurs liées à la femme.

I- PESANTEURS SOCIOCULTURELLES

Dans cette partie, sera présentées les pesanteurs à la fois traditionnelles et religieuses liées au leadership féminin, les stéréotypes ou préjugés à l'égard des femmes de la ville et enfin montrer en quoi la femme se victimise et s'autodévalorise.

1. Leadership féminin face aux influences des traditions et religions du Nord Cameroun

La zone sahélienne du Cameroun est une société hiérarchisée. Cette hiérarchisation de la société fait un état de rapprochement des individus avec la culture et la tradition en place. Dans les principes des cultures et traditions, la femme occupe une certaine position dans la société. Laquelle position est jugée contraignante aujourd'hui suite aux effets de la modernité. Ainsi, le leadership féminin bien qu'ayant connu une nette amélioration reste enfermé dans le carcan des croyances religieuses et traditionnelles. Alice NGA ATEBA le reconnaissait en 2003 lorsqu'elle affirmait : « *les problèmes de la femme, au village comme en ville, loin d'être éconduits par les pouvoirs publics restent important qu'avant sauf qu'ils connaissent des situations de déplacement* »²⁰⁶. Autrement dit, la femme camerounaise est dépendante des pratiques et normes culturelles en vigueur dans la société hier comme aujourd'hui.

²⁰⁶ Alice NGA ATEBA, *Pour un sexe faible fort, la femme face à elle-même. Essai pour nouvelle philosophie de la promotion féminine*, Yaoundé, AMA, 2003, P.12.

Dans le Nord du pays, les relations de genre se réfèrent plus à la religion à savoir : l'Islam, (l'Islam étant dans la région, la religion la plus représentative), le Christianisme et l'Animisme. Dans ce sens, la première différence est biologique en rapport à la divinité. Faisant référence à la création de l'homme et de la femme. Alice NGAH ATEBA s'interroge :

Le Père créateur de tous, aurait-il commis l'erreur de créer l'homme supérieur à la femme en établissant par-là même, un rapport d'injustice, d'inégalité, de hiérarchisation entre ses enfants ? Tous les chrétiens (croyants) refusent de le penser de leur Père. Le Dieu de tous ; le bon Dieu miséricordieux ; le Grand Dieu Amour ; Le Juste Dieu. Par la justice divine, il aime également pareil tous ses enfants²⁰⁷.

Il est important de signaler le caractère conservateur des peuples de la région. On dirait que la modernité n'est pas encore entrée dans les manières de penser et de voir le monde. C'est pour cette raison qu'un cadre du MINPROFF explique :

Ces problèmes sont en rapport avec les zones, les aires culturelles, les traditions de chaque endroit (...). Le Nord est réputé par son conservatisme, les gens changent difficilement leur mentalité, ils maintiennent plus leur culture, la tradition est de rigueur, le changement est plus favorable dans d'autres villes comparativement au Nord-Cameroun²⁰⁸.

Le poids des traditions est visible et perceptible sur le terrain dans la mesure où certaines normes et valeurs traditionnelles situent cet être (la femme) au stade inférieur que l'homme. Les traditions retiennent que « *la femme est inférieure à l'homme* », par conséquent, elle doit juste rester à sa place prévue par celles-ci.

En ce qui concerne les difficultés religieuses, sur le terrain, constat fait, l'opinion populaire pense que l'Islam est à l'origine du fait que les femmes soient celles-là qui doivent uniquement rester à la maison, garder le foyer et ne sont pas autorisées à sortir pour exercer un métier hors du foyer. La réalité est qu'avant l'arrivée de l'Islam aussi, les femmes dans le Nord occupaient les mêmes responsabilités. Ceci parce que les femmes doivent garder les enfants à la maison et les hommes partent chercher de quoi se nourrir et protéger la famille. Or, en parlant de l'Islam, la première femme du prophète Mohammed était une femme commerçante²⁰⁹.

En effet, assimilation faite entre les données de terrain et données documentaires, c'est-à-dire le coran et la bible ainsi que leurs interprétations au niveau local, il ressort que la religion n'est pas un frein pour le développement de la femme. Elle n'empêche en aucun cas

²⁰⁷ Alice NGA ATEBA, Op Cit., 2003, P.45.

²⁰⁸Entretien avec un cadre du MINPROFF Nord, le 22-12-2021.

²⁰⁹ Affirme un leader religieux dans un focus group avec les membres de la chefferie traditionnelle du 2° degré de Bibemiré, le 07-01-2021.

que la femme soit autonome financièrement ou qu'elle soit leader²¹⁰. Mais, les hommes ont interprété la religion en leur faveur (s'agissant de la religion musulmane). Lorsque l'islam est arrivé, les hommes ont choisi des parties de cette religion qui sont en harmonie avec leur tradition. Cette dernière attribuait déjà à la femme la place de la femme au ménage, femme mère et femme épouse afin de ne pas modifier certaines pratiques qui leurs donnaient plus d'autorité et plus de pouvoir auprès de la femme. Les données ont montré que les hommes refusaient aux femmes de faire l'école coranique et « *l'école occidentale* » pour empêcher de soulever leur curiosité et leur ouverture d'esprit. Aujourd'hui avec la vulgarisation des écoles coranique et occidentale, les femmes se sont beaucoup instruites et ont compris que l'Islam n'était pas le garant de leurs problèmes mais plutôt, la mauvaise interprétation de celui-ci. La femme selon l'Islam doit être protégée par ses parents et par son époux raison pour laquelle elle est considérée comme une « *reine* ». Une autorité religieuse confirme :

La religion a fait que la femme doit être entretenue, par son époux, si l'homme ne rationne pas, il est en train de pécher (...) La femme du prophète était une grande commerçante mais, il lui a jamais interdit de faire le commerce, mais sous le respect des principes, si non la religion ne refuse pas mais, la femme est une reine en Islam²¹¹.

Certes que la femme dispose des devoirs envers son mari mais, le fait de rester à la maison sans possibilité d'emploi ou d'études n'en faisait pas partie. L'obligation à l'homme de nourrir sa femme et les enfants, de les éduquer est considérée par ceux-ci comme un prétexte pour refuser à la femme de sortir mais, reste exercer les travaux domestiques puisqu'elle est à la charge de l'homme exerçant une fonction ou pas. Alors que selon les leaders religieux, « *Il n'est écrit nulle part que les tâches domestiques incombent à la responsabilité de la femme si ce n'est la tradition* »²¹². Bien que les normes religieuses priment sur les traditions dans le Nord aujourd'hui, cette partie de la réalité approuvée par la religion reste non acceptée par la tradition du fait de « *l'hypocrisie des hommes* » qui souhaitaient à tout prix garder le contrôle absolu sur les femmes. C'est la raison pour laquelle chez les musulmans du Nord, depuis que l'Islam est arrivé, ce n'est qu'actuellement que les femmes commencent à se réveiller, que ce soit dans l'apprentissage à l'école coranique, que dans l'apprentissage à « *l'école occidentale* ». Ceci parce que les hommes n'ont pas voulu qu'elles apprennent le Coran, chose qui va les aider à ouvrir les yeux, constater la réalité et se rebeller, vu qu'ils ont abusé de leurs droits de femme.

²¹⁰ Entretien avec Oustaz Sali OUMARA, le 07-01-2021.

²¹¹ Focus groupe avec les membres de la chefferie traditionnelle du 2^e degré de Bibemiré, le 07-01-2021.

²¹² Entretien avec Oustaz Sali OUMARA, le 07-01-2021.

Ainsi, les femmes reprendront leurs droits et les hommes verront la situation se renverser. Par conséquent, leur autorité « supérieure » sur la femme se verra bafouée ou réduite. Pour reprendre sur la domination masculine²¹³, cela allait « du père de la fille au mari de sa femme », tout ce dont la fille avait le droit de savoir dans le Coran si les parents lui permettent, c'est les cinq piliers de l'Islam et comment les pratiquer puis, elle est envoyée en mariage et les maris dans l'ensemble à leur tour n'acceptaient pas que la femme sorte de la maison. Dans un focus group, un prédicateur éclaire en disant :

Quand l'islam est venu, on s'est rendu compte que s'était en déphasage avec la tradition. (...) Les anciens ont seulement privilégié la tradition en ce moment concernant la sortie des femmes puisque beaucoup des choses venaient toujours à empêcher la femme de faire des études islamiques il y a le mariage. Même si le parent amène sa fille faire les études islamiques, dès qu'elle se marie, si son mari est contre la sortie de la femme, elle va arrêter ; il y a aussi l'accouchement. (...) En tout cas c'est la tradition là si non la religion n'a pas interdit à la femme de connaître, elle l'a plutôt obligé de le faire et les hommes pensaient aller apprendre et venir apprendre aux femmes à la maison chose qui a paru difficile voire impossible. Les anciens pensaient que bref ils avaient pour principe que si la femme étudie n'importe quelle éducation, (islamique et occidentale), elle ne va pas respecter son mari c'est mieux quand elle est ignorante, l'homme va pouvoir s'imposer²¹⁴.

Il leur arrive de conclure que « cela est suffisant pour la femme » en parlant de l'étude alors qu'il est mentionné dans le Coran que, « la recherche de la connaissance est obligatoire que ce soit pour l'homme ou la femme »²¹⁵. Ce qui signifie que la femme comme l'homme est libre du point de vue religieux de se faire de l'argent, de se faire des relations et une activité. De ce fait, ils sont obligés tous deux (femme et homme) d'apprendre la science et la connaissance. En revanche, les femmes chrétiennes quant à elles ne partaient pas très tôt en mariage mais elles aussi ne partaient pas à l'école mais avaient la possibilité de faire le commerce ou l'agriculture sans trop avoir à subir la jalousie des maris comme c'est le cas chez les musulmanes considérées comme le poids de la culture. L'entretien avec la première adjointe au maire de Garoua³, femme chrétienne de 60 ans montre aussi que même chez les non musulmans d'avant, les filles ne sont pas instruites :

J'ai 07 enfants biologiques, et 06 autres enfants en charge, mes 03 enfants garçons sont : un ingénieur, un vétérinaire, et un enseignant, mais les filles ne sont pas allées à l'école parce que le papa les avait envoyés en mariage et il ne les avait pas envoyés à l'école. Mais la dernière-née est désormais aide-soignante ; les autres enfants en charge sont tous à l'école et ils sont moins grand que mes propres enfants²¹⁶.

²¹³ Pierre BOURDIEU, *Domination masculine*, Paris, Seuil, 1998.

²¹⁴ Focus groupe avec Les membres de la chefferie traditionnelle de 2^e degré de Bibemiré, le 07-01-2021.

²¹⁵ Entretien avec Oustaz Sali OUMARA, le 07-01-2021.

²¹⁶ Entretien avec Mme Eidicela VISSENWA, le 04-01-2021.

Les pesanteurs liées à la religion en particulier musulmane se basent sur les expressions suivantes :

- La phrase du coran stipulant : « *Le paradis de la femme se trouve chez son mari* »²¹⁷ est interprétée par les hommes comme une façon d'assujettir la femme. Par cette interprétation, la femme est considérée comme une prisonnière qui n'a pas d'autres issues si elle désire le paradis que d'accepter et respecter tout ce dont l'impose son mari.
- Un autre verset est interprété aussi au sens de subordination de la femme et de suprématie de l'homme à l'instar de :

*Les hommes ont autorité sur les femmes, en raison des faveurs qu'Allah accorde à ceux-là sur celles-ci, et aussi à cause des dépenses qu'ils font de leurs biens. Les femmes vertueuses sont obéissantes (à leurs maris), et protègent ce qui doit être protégé pendant l'absence de leurs maris avec la protection d'Allah*²¹⁸.

Dans les interactions sociales aujourd'hui, les hommes usent de ce privilège pour priver à la femme même ce qui lui ait dû comme les études, l'apprentissage, la recherche.

- Pour le partage de l'héritage, la religion prévoit pour la femme, la moitié de ce que l'homme reçoit.²¹⁹ Cette pratique était instaurée dans le sens que l'homme soit celui qui prend la responsabilité de la famille du défunt. Avant, la majorité des femmes était sans activités et sont à la charge du mari, du père ou du frère. Il s'agit donc d'une pratique culturelle qui se présente aujourd'hui en défaveur de la femme car les femmes aujourd'hui se présentent comme celles-là qui prennent mieux soin de la famille. Plusieurs femmes vivent aujourd'hui célibataires et/ou les parents ne sont plus à mesure de prendre soin d'elles. Elles sont donc contraintes de devenir autonomes pour s'en sortir ou maintenir leur rythme de vie. La Directrice de la radio FM. Bénoué donne son point de vu par rapport à ce sujet :

*La femme à la moitié de ce que l'homme peut avoir, ceci est une instruction de la religion que je pense aujourd'hui être révolue puisqu'avant, les femmes étaient toutes mariées elles n'étaient pas aussi nombreuses qu'aujourd'hui, et ses femmes étaient à la charge de leur mari. Mais aujourd'hui, cette situation a catégoriquement basculé aujourd'hui, les femmes s'occupent déjà de leur famille, on donnait plus de part à l'homme pour qu'il puisse prendre en charge toute la grande famille chose qui ne s'observe plus aujourd'hui. Les religieux devaient comprendre que même si on ne peut pas changer les écrits, on peut quand même améliorer les choses grâce à l'évolution de temps, puisqu'aujourd'hui ce n'est pas toutes les femmes qui sont mariées car elles sont plus nombreuses que les hommes et les femmes se cherchent aussi, la situation économique familiale n'est plus seulement sur le poids de l'homme, lui donner la moitié est en fait insignifiant*²²⁰.

²¹⁷ Focus group avec les membres de la chefferie traditionnelle du 2^e degré de Bibemiré, le 07-01-2021.

²¹⁸ Coran, Sourate (4) An-Nisaa, Verset 34.

²¹⁹ Entretien avec Oustaz Sali OUMARA, le 07-01-2021.

²²⁰ Entretien avec Mme Amina SALEH, le 28-01-2020.

D'après cette informatrice, les données religieuses doivent être révolutionnées face à l'avancé de la réalité sociale actuelle.

Parmi les conséquences des pratiques traditionnelles et culturelles se présentent les répercussions sur la vie des femmes tels que : l'absence de communication entre parents et filles. En général, cette absence se présente entre les enfants de tous les sexes et les parents. Les mères et les enfants se plaignent du fait de la distance entre les pères et les enfants. Les enfants se réfèrent plus à leur mère pour exposer leurs problèmes, le quel ne trouve souvent pas de suite parce que les femmes n'ont pas le pouvoir de décider. Il faut aussi noter le retrait des parents (hommes) lors de la prise de décision importante dans la vie des filles. Les filles sont considérées sur tout par les pères comme des êtres donc le rapprochement est illicite et ils maintiennent de distance lorsqu'il s'agit de discuter ou sympathiser avec elles. Les besoins des enfants passent d'abord par leur mère avant d'arriver chez leur père même comme c'est à eux qu'appartiennent les dernières décisions de la famille :

Les jeunes filles sont stigmatisées, elle ne sont pas écoutées, elles sont frustrées dans leurs familles même, les parents ne veulent pas leurs donner ni d'opportunités, ni de privilège pour se chercher (...) sur tout si c'est un travail ou un cour qui se passe en soirée (...) les parents refusent de causer avec les filles sur tous les pères, ils ne sont presque jamais là pour écouter le problème de leurs filles²²¹.

De plus, plusieurs informatrices (filles) expliquent la façon dont elles sont frustrées par rapport à leurs travaux. Particulièrement, Djoulatou MAMA explique ses difficultés par rapport à son travail de journalisme, un travail qui nécessite la présence de cette concernée en journée comme dans la soirée. Selon elle, il y a des moments qu'elle est obligé de travailler par correspondance en appel téléphonique au niveau de la radio lors d'une émission en soirée parce que ses parents refusent qu'elle sorte le soir²²². L'absence de communication entre pères et filles fait installer le doute et le manque de confiance des parents envers les filles. Cette situation rend donc le déplacement de la fille difficile que ce soit pour le commerce que pour les études ou la formation. Les conjoints également refusent le déplacement de leurs femmes par manque de confiance à moins qu'il y ait un membre de famille chez qui celle-ci va résider.

De même, dans le cadre de service les femmes sont de fois victime des harcèlements où des abus sexuels par les supérieurs afin de pouvoir avancer dans leur service. Les hommes de la ville de Garoua refusent donc que leurs femmes exercent un métier par mesure de

²²¹Entretien avec Mlle Fati DAHIROU, le 04-02-2021.

²²² Entretien avec Mlle Djoulatou MAMA DEMSA, le 05-02-2021.

protection parce que la femme est vulnérable et séduisante. Car, par tout elle passe, elle est exposée à des tentations. Hadja SAKINATOU explique qu'elle a été détournée de ses rêves puisque ses parents refusaient qu'elle se déplace pour poursuivre les études dans la zone où il y a sa filière de choix. Elle a fini par être juriste alors que ce n'était pas ses rêves ni ses ambitions :

Moi personnellement quand j'ai eu mon Baccalauréat, on m'a dissuadé que tu vas avoir les difficultés et autres j'ai finalement fait le droit à N'Gaoundéré alors que je ne voulais pas être juriste c'est pour cela qu'en master j'ai fait une autre formation en parallèle. Ce suivisme-là entraîne beaucoup des femmes à faire un mauvais choix²²³.

Pour tout dire, les pesanteurs socioculturelles, bien que ce soit en phase de relativisation, ont laissé des séquelles dans les mentalités des gens du Nord.

2. Préjugés à l'égard de la femme leader

Les femmes leaders de la ville de Garoua dans une certaine mesure, font l'objet du respect. Elles sont moins nombreuses et leurs actions sont admirées au sein de la société. Irrévocablement, les femmes leaders malgré les clés stéréotypées sont désormais appréciées dans la ville de Garoua, elles sont dorénavant appréciées, elles sont des modèles, bref des sources d'inspiration pour les autres filles et aussi pour les parents des filles.

L'autonomisation de la femme nordiste se présente comme le symbole du mépris dans la mesure où, les phénomènes du changement ou d'évolution de la condition féminine sont faiblement acceptés. Le leadership des femmes est donc interprété d'une façon très péjorative par la population. Les hommes en particulier cessent de voir la femme par sa valeur malgré son statut. Un informateur constate également ce comportement masculin déplorable envers la gente féminine et s'exprime, « *l'homme quel que soit son statut, a toujours tendance à rabaisser les femmes en émettant des préjugés tel que : tu es quoi, tu vau quoi, tu peux faire quoi, tu n'es qu'une femme* »²²⁴. Ces préjugés et opinions émis à l'égard de la femme nordiste autonome sont nombreux et il importe de citer quelques-uns à l'instar de :

Pour la jeune fille âgée, « *Elle a fait l'école jusqu'à vieillir elle n'est pas mariée, elle exerce quel travail même on ne voit pas* ». C'est une forme d'injure proférée à l'égard d'une fille qui a opté pour poursuivre les études au lieu de se marier. À l'égard de la femme qui travaille : « *Debbo hoùwoôwo kam wala néedi* », traduction rapprochée de la femme autonome n'est pas

²²³ Entretien avec Mme Hadja SAKINA, le 05-02-2021.

²²⁴ Entretien avec un cadre du MINPROFF Nord, op.cit.

respectueuse envers son époux. Ceci a aussi pour explication la femme autonome est une femme prête à contester les décisions, à raisonner son mari. À l'égard des femmes commerçantes ou effectuant des nombreux voyages : « *Debbo wourtôwo toum bo doum debbo na ?* », traduction rapprochée de la femme qui est mobile (les voyages qu'elle effectue due à ses affaires, à son travail et autres) n'est pas une femme de la maison. Cette mobilité conduit à l'interprétation du libertinage voire de la prostitution.

A l'égard des filles célibataires : « *Naywa bangàka ngam dabbittigo dounia* », traduction rapprochée de vieillir sans se marier pour cause de la recherche de la vie. Cela a pour interprétation la fille qui tarde à se marier pour cause d'une recherche de stabilité, de moyen financier, ou de l'épanouissement social omet le fait que la religion ne privilégie pas ce qui est vanité (la réussite sociale). Il fallait juste qu'elle privilégie le mariage qui est une instruction religieuse et faire un pas vers le paradis. Pour ressortir l'importance du foyer : « *Daraja debbo ha timmida kam sey hà soudoumoum et ha sera bikkoy màko* », traduction rapprochée de la femme n'a de valeur que si elle est mariée et reste à côté de ses enfants dans son foyer. Comme pour dire que la recherche de l'autonomie financière, la recherche du pouvoir, la recherche d'une vie paisible et indépendante par les femmes ne servent à rien si cette dernière n'est pas mariée et stable dans son foyer.

La scolarisation de la femme est jugée très importante et nécessaire dans le Nord puisque c'était une zone d'éducation prioritaire. Mais, cette situation a aussi un côté jugé non confortable par les résidents de la ville à cause de la mauvaise interprétation de l'ouverture d'esprit ou de la prise de conscience de la femme car, très souvent les femmes instruites sont source de méfiance. C'est le cas dévoilé par cette femme leader directrice de la radio FM. Bénoué Mme Amina SALEH l'« *absence de communication va jusqu'à désorienter les choix des épouses par les hommes. Certains se disent que la femme instruite ne sera pas une bonne épouse parcequ'elle ne sera pas soumise et respectueuse* »²²⁵. Autrement dit, les femmes instruites ou qui ont un niveau d'étude élevé, sont victimes des préjugés et de méfiances dans la zone du fait de leur lecture sociale, leur sens d'observation de la réalité et leur capacité de comprendre un phénomène. Cet aspect de fois critique, de fois correctionnel est considéré par les habitants précisément les hommes comme un dénigrement, un rabais, une diffamation ou de l'indiscrétion par conséquent un manque de respect ou de soumission en vers leur ego d'homme. Mme Fadmed SAMBO jeune fille de 34 ans IDEP (Infirmière Diplômée d'Etat

²²⁵ Entretien avec Mme Amina SALEH, le 28-12-2020.

Principale) et avant tout titulaire d'une licence en sociologie témoigne qu'elle est victime de ces préjugés raison pour laquelle elle est encore célibataire :

Moi-même actuellement j'ai des dragueurs jusqu'à trois, et les trois ont dit qu'après le mariage je dois arrêter le travail. Il y a un autre qu'on a découragé à travers les rumeurs du quartier, parceque je travaille, on lui a demandé d'être beaucoup patient dans le cas où il va m'épouser parcequ'une femme qui a fait l'école et travaille ne respecte pas son mari, elle va tricher dehors même étant mariée. C'est le pourquoi selon moi, il n'y a pas assez des femmes leaders qui sont mariées²²⁶.

Mlle Hapsatou DJOUOKOU, fille de 28 ans enseignante et chef service de la scolarité au LYCLAMOGA, selon ses mots « *j'aime la grande vie* », elle est une fille de la classe moyenne, fonctionnaire et véhiculée mais est victime des perceptions à cause de sa scolarisation et de son travail. Elle s'exprime en ces termes : « *Il y a donc une difficulté de trouver un mari à cause de mon travail, pour trouver un bon mari quand tu travailles déjà, c'est compliqué et les hommes au nord ici sont retissant envers la femme qui a fréquenté et qui a du travail* »²²⁷.

3. Victimisation sociale et auto dévalorisation de la femme

A certains moments, la femme participe à son infériorisation ou assujettissement elle-même, en même temps elle est victime des attitudes et des constructions sociales. D'une part, la femme de Garoua se présente comme victime des pratiques sociales à la fois venant de leurs maris que de la société dans la mesure où, plusieurs choses empêchent ou ralentissent son autonomisation. En tant que femme, elle est victime des traitements et des pratiques qui concourent en défaveur de celle-ci à savoir :

Premièrement, c'est la jalousie des maris : les difficultés pour les femmes de pouvoir sortir pour exercer une activité s'expliquent par la jalousie de l'homme. Selon les femmes de Garoua, cette jalousie se manifeste de deux manières : les hommes sont jaloux de voir leurs femmes être courtisées ou convoitées par d'autres hommes dehors. L'autre forme de jalousie est exprimée par le fait qu'ils n'acceptent pas de voir la femme s'épanouir économiquement mieux qu'eux qui sont, « *des hommes de la maison* ». Cette situation est aussi expliquée par le fait que c'est une façon de les empêcher d'ouvrir leurs esprits et voir la réalité du monde extérieur. Fadimatou BAYAM, vice-présidente de la sous-section RDPC Garoua 2, femme divorcée, explique son cas d'une façon indirecte : « *au début là, les maris laissent mais quand ils voient que les femmes ont commencé à s'épanouir, ils se relâchent, ils lui empêchent de*

²²⁶ Entretien avec Mme Fadmed SAMBO, le 28-12-2020.

²²⁷ Entretien Mme Hapsatou NDJOUOKOU, le 27-01-2021.

sortir de fois la femme abandonne elle n'insiste pas de fois ça devient un litige »²²⁸. De ce qui précède, il ressort que les hommes à travers leur égo refusent que la femme évolue ou soit plus aisée qu'eux. De ce fait, ils trouvent tous les prétextes pour ramener cette dernière à la maison afin qu'elle reste dépendante. Pour témoigner cette jalousie, le premier adjoint au maire de Garoua 1^{er} relate :

*L'homme est une bête très jalouse, petite anecdote : l'homme construit une maison, va chercher la femme et mettre dans une maison close, portail mur et toiture, jusque-là, il n'est pas convaincu qu'il a mis sa femme en sécurité ; il achète le lit, même le lit ne doit pas être trop grand car on viendra lui voler sa femme la nuit, il veut que ça soit proportionnel a deux corps qui collent jusque-là, il se dit qu'on viendra toujours lui enlever sa femme tant que lui-même ne couvre pas sa femme donc la jalousie de l'homme ça n'a pas de limite*²²⁹.

Deuxièmement, c'est l'abandon de responsabilité familiale par des conjoints : les données à ce niveau expliquent que les femmes dès qu'elles commencent une activité économique, toutes les charges familiales leurs incombent. Car, les maris arrêtent de s'occuper du foyer, des enfants et d'elles-mêmes comme ils le faisaient auparavant. La femme n'étant pas donc financièrement stable finit par abandonner l'activité ou chuter en termes de budget. Dans un focus group avec les présidentes des associations féminines de Garoua 3^{eme}, une répondante explique sa situation :

*Puisque tout argent que tu perçois, tu dois encore dépenser cela : l'habillement des enfants c'est toi, leurs chaussures c'est toi, même payer leur scolarité c'est toi. Le mari est là mais c'est comme s'il était absent tu te cherches mais pas d'issue possible pour devenir riche de fois les enfants même ont peur d'aller demander quelques choses à leurs pères c'est plutôt à la mère qu'ils demandent à chaque fois (...) tu fais des multitudes de choses à la fois tu es dans tous types de commerce, dans la restauration, dans la boisson, dans les champs sans repos. Tout cela parceque tu as accouché et que tu veux aussi que tes enfants soient des modèles*²³⁰.

En bref, la femme n'est pas accompagnée et également non encouragée dans la recherche de son autonomisation.

Troisièmement, les femmes leaders éprouvent aussi des difficultés liées à l'accès au mariage civil. Le fait de se marier coutumièrement et religieusement n'impose pas au gouvernement de réunir le couple sur un même lieu d'exécution des fonctions. Les hommes du Nord n'ont pas toujours l'esprit de mariage civil parce qu'ils n'y trouvent pas d'intérêt à le faire plus encore, les hommes qui ne sont pas fonctionnaires, ignorent l'importance de ce mariage en plus des valeurs traditionnelles et économiques que cela comporte. C'est le cas de

²²⁸ Entretien avec Fadimatou BAYAM, le 16-01-2021.

²²⁹ Entretien avec M. Philippe LAIGAMAI, le 31-12-2021.

²³⁰ Focus Groupe avec les présidentes des associations féminines de Garoua 3, le 06-01-2021.

cet agent commercial CMCA²³¹ à la CRTV²³² Nord, Djouma TANSANDA parle : « *je travaille ici et mon mari est un commerçant et lui il réside à Yagoua parce que là où je suis, je n'ai pas l'acte de mariage, je ne peux dire qu'on m'affecte là où réside mon mari. C'est une difficulté, c'est un inconvénient de mon travail* »²³³. Mme Asta ABDERRAHMANE chef de poste d'identification et officier de police renchérit :

*Dans mon secteur, il n'y a pas trop d'aventure, on pouvait te prendre ici, et on te balance partout, sauf quand tu es mariée légalement avec papier, là on ne pourra pas te balancer n'importe comment à moins que ça soit une nomination, là alors tu es appelé à servir tu es obligé de partir partout où on t'envoie mais, quand tu es en complément d'effectif, on te balance comme on veut. Moi je suis ici mais mon mari est à Touboro*²³⁴.

En bref, cette condition de vie (être loin du conjoint) rend ces femmes non épanouies psychologiquement et frustrées non seulement par le fait de la distance avec la famille, mais aussi à cause de sa dislocation qui impacte sur la garde des enfants et leur éducation.

Quatrièmement, la femme est également considérée comme victime dans la mesure où elle est marquée par la pression du mariage, qui lui met dans l'embarras de choix entre le mariage et la pratique d'une activité économique. Autrement dit, certains hommes avant d'épouser une femme, la conditionne d'abord d'abandonner les études, ou l'AGR qu'elle exerçait afin d'être acceptée comme épouse. Cette situation est d'amblée récurrente dans la ville de Garoua car, de fois ces mêmes femmes qui ont abandonné le travail pour le mariage se trouvent à la longue sanctionnées par un divorce ou par la viduité et affrontent en ce moment « des jours sombres » de leur vie. Aminatou DJAMILA fille d'un chef traditionnel de troisième degré témoigne : « *moi, mon propre grand frère intellectuel et fonctionnaire, a posé une condition à sa fiancée que si elle veut se marier avec lui, elle doit arrêter son travail. Et la fille voulant le mariage a abandonné et elle a commencé avec le commerce à domicile* »²³⁵. Cette situation est interprétée par les hommes comme de la protection, de l'amour et du respect de ce à quoi ils tiennent. Mais, elle n'a pas les mêmes interprétations au niveau des femmes qu'au niveau des hommes car, les femmes considèrent cet acte comme de la méchanceté, de l'avilissement, de la jalousie et même du manque ou absence du modernisme. Dans le sens, Fadmed SAMBO va plus loin en témoignant :

²³¹ Cameroun Marketing and Communication Agency.

²³² Cameroun Radio and Télévision

²³³ Entretien avec Djouma TANSANDA,

²³⁴ Entretien avec Mme Asta ABDERRAHMANE, le 15-02-2021.

²³⁵ Entretien avec Mme Aminatou DJAMILA, le 29-12-2020.

Je peux en témoigner dans ma famille. Ma cousine, son mari a exigé entre choisir son travail ou le mariage. Elle a choisi le mariage, et ça a impacté sur le bonheur du couple. Traumatisée par l'histoire, ils ont fini par divorcer et la femme a fini par décéder de suite d'un Cancer²³⁶.

Cinquièmement, la femme a aussi les difficultés d'appréciation sociale de ses efforts. La femme avant d'être appréciée doit doubler les efforts au niveau de son travail par rapport à l'homme. Elle est à tous les niveaux minimisée et dévalorisée tant qu'il s'agit de travailler dans la société. Celle-ci a tendance à la considérer comme inapte et incapable jusqu'à ce qu'elle démontre le contraire. Pour se démarquer, Mme le délégué régional de l'agriculture Nord explique :

Vous savez, quand vous menez une activité qui a été menée par les hommes, tu dois faire plus pour montrer que toi aussi tu peux, tu peux même dépasser ceux qui été là avant toi, en fait la femme doit travailler plus quoi ! Non seulement ça, mais faire aussi en sorte qu'elle soit meilleure.²³⁷

En outre, la femme de Garoua s'auto-dévalorise dans la mesure où, selon les données de terrain, certaines femmes à partir de leurs pratiques ethniques ou culturelles, naissent et trouvent que la valeur de la femme n'est complète que si elle est mariée s'occupant de son foyer. A partir de là, elles éloignent l'idée de l'autonomisation dans leur vie profitant juste des gratitudes venant de leurs époux. En analysant les propos des jeunes élèves du LYCLAMOGA lors d'une discussion de groupe, il apparaît directement que les filles de la localité se résignent face à leurs parcours, cursus, réussite sociale sans efforts. Elles sont plus penchées sur le fait de se marier même s'il va falloir abandonner ses rêves et ambitions. Car selon leur socialisation, la réussite d'une femme c'est le mariage. Cette situation s'observe même chez les femmes mariées qui travaillent lorsqu'elles commencent à être négligentes. La directrice de la radio FM. Bénoué constate également la même réalité (la paresse) chez ces femmes lors qu'elle affirme :

Certaines femmes sont quand même paresseuses. Dès qu'elles ont une occupation, ou quelqu'un pour les aider dans leurs tâches ménagères, elles laissent tout entre les mains des domestiques même la première éducation de l'enfant qui est maternelle est abandonnée, fragilisée et là, on se retrouve en train de donner raison à l'homme qui ne veut pas que sa femme travaille. Certaines filles, quand elles sont mariées et ont leur poste, elles ne mettent jamais leur pied dans la cuisine. Elles abandonnent tout jusqu'au mari même le lit c'est la domestique qui fait le lit. Elle donne à manger au

²³⁶ Entretien avec Mlle Fadmed SAMBO, le 28-12-2020.

²³⁷ Entretien avec Mme Françoise ERAYAVAI, le 08-01-2021.

mari, parfois à la fin la domestique se trouve enceinte par le mari et c'est la femme qui a cédé sa place à la femme de ménage²³⁸.

Cette information fait la présentation des femmes qui, à cause de leur manque d'obstination à garder à la fois leur foyer et le travail, amènent ou poussent les hommes à refuser ou à s'opposer au fait qu'elles sortent pour exercer une activité.

De plus, certaines femmes sont elles-mêmes les causes de leurs difficultés car, elles ont une mauvaise gestion en termes d'économie. Elles se plaignent du problème d'autonomisation mais n'investissent pas dans une activité. Elles dépensent de l'argent juste pour des occasions et cérémonies non nécessaires. Monsieur le délégué de la communication Nord déclare à ce sujet :

Evidement lorsqu'économiquement parlant, je dirais que les femmes sont les plus riches parcequ'elles ont tous les moyens pour avoir cet argent et qu'est-ce qu'elles font de ça ? Au lieu de créer une entreprise, on part se balader à Doubaï, on va porter le pagne l'argent c'est quoi (...) l'unique pagne que vous achetez à 300 milles suffit pour créer une entreprise donc cessons d'accuser l'économie²³⁹.

Les femmes selon cet informateur font des dépenses démesurées, non réfléchies et illogiques. Egalement, les femmes aiment aussi l'imitation, le suivisme sans raison. A l'instant où quelque chose les intéresse, elles sont capable d'aller même prêter de l'argent pour l'avoir mais ne réfléchissent pas à comment faire pour investir.

La femme s'auto-dévalorise aussi en ce sens qu'elle est une femme qui se résigne devant les hommes, elle refuse de s'imposer, refuse même de discuter les opinions des hommes. Une jeune fille infirmière partageant le service avec les hommes raconte son vécu :

La femme elle-même avec des valeurs inculquées dès l'enfance, ça devient un blocus. Du coup pour parler, s'imposer ou s'affirmer devant les hommes devient un souci majeur. Moi-même là, dans mon lieu de travail si je suis avec des grands hommes qui peuvent être mes papas, d'autres sont mes grands frères, même lors des réunions comme ça pour que je parle devant eux ou même contester leurs paroles devant eux comme ça, ce n'est pas du tout facile²⁴⁰.

En somme, la femme est présentée comme victime ou complice de sa situation dans la mesure où son comportement ou ce qu'elle subit relève de la culture et tradition de sa localité. Elle est l'objet d'une socialisation bien préparée et reproduit juste ce qu'elle a appris au cours de celle-ci. Mais, certaines d'entre elles refusent de braver pour surmonter les difficultés.

²³⁸ Entretien avec Amina SALEH, op.cit.

²³⁹ Entretien avec M. Ichiakou ELHADJ SALIOU, op.cit.

²⁴⁰ Entretien avec Mlle Fadmed SAMBO, le 28-12-2020.

II- PESANTEURS SOCIO ECONOMIQUES

Ici, il est présenté les pesanteurs sociales en premier lieu puis les pesanteurs dans le domaine économique.

1. Pesanteurs sociales

Les pesanteurs sociales ici font état de la situation de déperdition scolaire et de difficulté d'accès au soin de santé.

- La déperdition scolaire

La scolarisation des filles dans le Nord prend de plus en plus un taux important en tenant compte des statistiques des écoles de la ville particulièrement celles du tableau N°3 présenté au chapitre I du présent travail. Mais, certains entretiens de terrain portent à justifier que l'effectif n'est pas aussi rassurant qu'il porte à penser car, les filles sont moins scolarisées que les garçons. Certes la situation est moins inquiétante qu'elle ne l'était auparavant mais, les filles sont sous scolarisées comme l'affirme un cadre du MINPROFF au Nord : « *le fait de constater plus de filles que les garçons dans les salles de classes c'est biologique parce que les femmes sont plus nombreuses que les hommes au Cameroun* »²⁴¹. De ce qui précède, l'on constate que c'est un fait tout à fait naturel si les filles sont nombreuses à l'école parce qu'elles le sont aussi selon les statistiques nationales du Cameroun. Le taux des femmes est plus croissant que celui des hommes au pays.

Selon la structure de la population, sur 100% de la population totale du Cameroun, 49,5% des hommes et 50,5% des femmes illustre les statistiques de BUCREP²⁴². Il est certes vrai que l'acceptation est réelle, c'est une question biologique, parce que les femmes sont les plus nombreuses mais, un directeur (le chef d'établissement) d'école primaire « *le petit Paris* » situé au quartier Poumpoumré Garoua 2 explique la situation en ces termes : « *dans nos écoles si, on voit même que les filles sont plus travailleuses que les garçons, ponctuelles que les garçons et elles sont plus nombreuses et elles sont plus intéressées par l'école que les garçons. Les garçons sont trop absentéistes* »²⁴³. Une directrice de la même école ajoute :

Ce qui freine les filles maintenant c'est quand l'adolescence s'installe et il y a les faits de la société, parfois j'ai remarqué quelque chose dans la société musulmane avant, on montre à la jeune fille l'importance du mariage, et valorise le mariage plus que l'école, ce qui fait que certaines sont freinées par cet attitude, parfois il y a une

²⁴¹ Entretien avec un cadre du MINPROFF Nord, le 28-12-2021.

²⁴² BUCREP : Rapport National sur l'état de la population, Regards sur le genre au Cameroun, 2014.

²⁴³ Entretien avec le directeur de l'école publique le Petit Paris de Poumpoumré, le 04-01-2021.

*grande mère la qui va commencer à dire dans la famille toi là, il faut penser à te marier*²⁴⁴.

Il est important de convenir donc avec eux que les filles souffrent plus aujourd'hui de la déperdition scolaire dans le Nord que de sous scolarisation. La déperdition scolaire ici est une forme de disparité entre les filles et les garçons suite à l'abandon des classes par les filles. La situation de la déperdition scolaire chez cette dernière demeure inquiétante. Il est visible que les filles sont de plus en plus instruites mais, ces filles abandonnent des études dans la majorité des cas au second cycle de l'enseignement secondaire à cause du manque des moyens financiers, du mariage précoce, du manque de soutien familial. D'autres le font en réalité d'une manière consciente et volontaire dans le but de satisfaire leur désir et leur plaisir. Une discussion de groupe faite auprès des filles du LYCLAMOGA âgées de 16 à 20 ans toutes élèves en classe de terminale, rend compte de situation. L'argument des filles est que les aînés dans la société (leurs grandes sœurs) qui ont voulu continuer les études, en cycle Licence, Master, Doctorat et même des docteurs, n'ont ni un emploi véritable, ni mariage fondé, ni une vie stable. Leur vie et expériences ne servent pas d'exemple aux restes des filles, chose qui ne galvanise pas les autres à continuer pour avoir une vie pareille or, il y a une facilité ailleurs par exemple dans le mariage.

En outre, le manque des moyens financiers des parents fait aussi en sorte qu'ils privilégient la scolarisation du garçon au détriment de celle de la fille. Le jeune garçon est socialisé à représenter la famille, à prendre soin de cette dernière alors que la fille est socialisée au mariage, à sortir de la famille pour fonder sa famille ailleurs. La modicité des moyens de la famille est donc un frein à la scolarisation des filles puisqu'elles sont retirées de l'école au profit de leurs frères.

- Accès aux soins de santé

Selon la politique de la santé pour tous, tout individu a le droit d'accès à la santé quel que soit son origine ou sa localité. Dans la pratique directe du processus, plusieurs femmes de la ville de Garoua ont des difficultés d'accès au soin de santé. Certaines femmes en particulier, celles illettrées, celles âgées, celles habitants les zones périphériques rencontrent plusieurs problèmes du côté d'accès au soin de santé à l'instar : des problèmes de compréhension qui s'expliquent par le fait que les femmes analphabètes de la zone ne s'expriment pas en langue officielle (français et anglais) et ont souvent des difficultés de compréhension avec le médecin. Elles sont donc obligées d'être accompagnées dans le cas où le médecin ne

²⁴⁴ Entretien avec Mme le directeur d'école publique le Petit Paris de Poumpourmé, le 04-01-2021.

s'exprime pas en langue locale. Certaines n'arrivent pas à lire les orientations écrites au sein des hôpitaux ou même des notes inscrites sur les papiers pour le suivi médical. Le deuxième cas est le fait qu'elles ignorent de fois l'existence d'une maladie, ses manifestations encore moins sa prévention. C'est plus le cas des maladies telles que la fistule obstétricale, les différents types de Cancer, les MST, les IST.

L'accès au soin de santé se présente comme pesanteur au leadership aujourd'hui car, suite aux situations expliquées plus haut, elles font plutôt recours à l'automédication ou à la médecine traditionnelle sans pour autant savoir de quoi elles souffrent ou quelle a été la cause. Par conséquent, il se note des cas des longues maladies ainsi que des décès de ces femmes cause de l'inconscience ou du repli sur soi.

2. Femmes de Garoua face à la pauvreté

La pauvreté est une situation de manque, d'absence ou d'insuffisance des ressources capable de nous aider à subvenir à nos besoins²⁴⁵. Les femmes de Garoua dans la majorité des cas sont les femmes de ménage. Selon la loi traditionnelle du mariage, la femme mariée est considérée comme un bien de l'homme, un bien que ce dernier possède. Alors, tous les biens de la femme appartiennent à l'homme par conséquent, la femme n'a pas de bien. Un informateur en analysant le rapport homme/femme explique :

Généralement la femme est considérée comme un bien de l'homme. Même s'il a les biens, ses biens appartiennent à cet homme. C'est le pourquoi avant les femmes n'avaient pas de terre. Elles font le champ sur les terres de leurs maris et récoltent pour nourrir la famille. Mais maintenant, moi je vois de l'injustice au niveau où culturellement ou traditionnellement par exemple dans ma culture, les biens de la femme l'homme n'a pas le droit sur ça. Mais les hommes abusent de ses femmes²⁴⁶.

Ce même informateur poursuit son discours en affirmant :

Dès que la femme commence à avoir de l'argent par son petit commerce, l'homme se replis, il oublie ses responsabilités entant qu'homme et père de famille. C'est la femme qui se trouve en train de s'occuper des enfants ou bien rationner pour faire la nourriture aux enfants parceque le père n'a rien laissé en partant. Ça fait que les activités de la femme n'avancent pas²⁴⁷.

En général, cette zone sahélienne est marquée par la rareté, la sécheresse et la pauvreté. La pauvreté des femmes de la zone est encore plus inquiétante dans la mesure où, dans certaines zones, les femmes travaillent pour s'occuper de sa famille à cause de « l'irresponsabilité » des hommes car, ne prennent pas soins de la famille comme convenu par

²⁴⁵ ANSART Pierre et AKOUN André, *Dictionnaire de sociologie*, Paris le robert/la rousse, 1999.

²⁴⁶ Entretien avec un Cadre à la MEADEN, le 02-03-2021.

²⁴⁷ Entretien avec un Cadre à la MEADEN, le 02-03-2021.

les normes sociales, traditionnelles et religieuses. La femme doit donc avoir la permission de ses parents ou de son conjoint avant de débiter une activité. En plus de cela, elle doit être appuyée financièrement ou matériellement.

Les problèmes rencontrés dans le secteur agricole se présentent en ce sens que les rendements fluctuent en fonction des zones, des différentes pratiques agricoles et de la pluviométrie. Auparavant, « *pour un champ bien entretenu et donc le dosage d'engrais est respecté, on arrive à 3,5 t/ha pour le maïs* »²⁴⁸. Cependant, la production du maïs connaît une perte de vitesse ces dernières années. Parmi les raisons qui justifient cet état de chose figure en bonne place l'appauvrissement des sols, la cherté des intrants et la mauvaise organisation des producteurs car, les exploitations sont généralement individuelles. Lors d'un focus Group avec les présidentes des associations du réseau des femmes de Garoua 3, une informatrice affirme « *aujourd'hui même à manger est devenue aussi chère l'agriculture ne donne plus comme avant tout est devenu chère, la vie est devenue chère* »²⁴⁹. Selon ces informations, le secteur agricole non seulement le maïs, mais aussi d'autres cultures ont connu une perte en termes de production à cause de : l'insuffisance des parcelles culturales, l'insuffisance des structures d'encadrement, l'inondation des champs suite à la déviation des « *mayos* » de la Bénoué et les eaux de ruissellement, la dégradation des sols par endroits, le manque des équipements agricoles adéquats, les conflits agro pastoraux, la faible organisation des agriculteurs, la fuite massive des denrées agricoles vers le pays voisin (le Nigeria), l'insuffisance des magasins de stockage des céréales.

Dans le secteur d'élevage, se note également : la mauvaise gestion des zones de pâturage, les difficultés d'accès aux points d'eau en saison sèche dans certaines zones, l'insécurité liée au vol du bétail, conflits agro pastoraux, la prolifération des pharmacies vétérinaires ambulantes et l'insuffisance des parcs à vaccination.

3. Problème d'accessibilité des femmes au soutien financier

Les femmes de Garoua selon les niveaux de vie et situation sont minoritairement soutenues pour débiter une activité. Dans le Nord Cameroun, il existe trois catégories de soutiens aux actrices pour la promotion du leadership féminin : le premier type de soutien est le soutien de l'époux. Ce type de soutien impose trois condition : la possession d'un capital financier considérable du mari, sa compréhension et enfin la valorisation de la quête de l'autonomie de son épouse. Dans ce cas de figure, il est plus facile pour la femme qui se situe

²⁴⁸ Plan Communal de Développement, Garoua 1^{er}, 2019.

²⁴⁹ Focus group avec les présidentes des associations de Garoua 3. Le 06-01-2021.

dans cet environnement d'exercer une Activité Génératrice de Revenu lorsque son époux rempli ces trois conditions. Par conséquent, ce cas se situe parmi les cas rares à trouver dans la zone.

Le deuxième type de soutien est familial, il renvoie aux différents soutiens que la famille et ou les réseaux relationnels accordent à une femme nécessiteuse d'un accompagnement. C'est généralement les parents, les frères, les sœurs et les proches dans la communauté, dans la religion et dans l'entourage qui apportent le soutien à la femme. Ce type de soutien est fréquent dans la zone. Le soutien financier sous forme de subvention ou de l'aide est aussi octroyé dans le cadre des coopérations et des GICs. Ici, l'argent octroyé n'appartient pas à un individu mais au groupe d'individus membres de la coopération. C'est aussi le plus grand soutien financier que les femmes reçoivent dans la zone. Ce soutien est apporté par les ONGs et les institutions nationales ou internationales comme la GIZ, l'UE, le plan Cameroun, l'UNICEF. Cependant, les banques aussi accordent des crédits à courte et moyenne durée.

Les données de terrain montrent que dans les cas où ces femmes n'obtiennent pas les soutiens ci-évoqués, elles sont majoritairement obligées de contracter une dette dans les associations ou à la banque. Par contre, beaucoup abandonnent l'initiative d'entreprendre faute d'accompagnement financier. D'autres femmes encore n'ont ni soutien ni compétences pour prendre un prêt ou un crédit pour faire une activité. Pour qu'une femme puisse avoir accès au crédit bancaire, plusieurs conditions sont suivies à savoir : soit l'accès à une propriété (maison, boutique), soit l'accès à un terrain titré, soit l'accès à un bien très précieux et porteur de valeur. Sachant que les femmes sont généralement elles-mêmes les propriétaires des hommes, elles n'ont pas des biens comme garanti pour avoir accès au crédit. Mme DOUDOU épouse HAMMAN présente la situation en ces termes :

Le problème que les femmes ont et que tout le monde connaît et que le gouvernement est entrain de résoudre est le problème d'accès aux financements. On demande le titre foncier et la femme généralement elle n'a pas de titre foncier. Quand tu es mariée même, même quand tu as de l'argent, avant d'avoir quelque chose comme le titre foncier il faut l'accord du mari il faut faire ça ensemble avec lui. Et tu ne peux pas prendre le titre foncier, allé déposer pour avoir le crédit sans son avis mais, généralement les maris refusent. C'est déjà un frein à l'émancipation de la femme (...) et l'autre cas c'est quand on vous donne le crédit, il n'y a pas de délai et on dit que rembourser ce mois si. Vous avez commencé à acheter et à stocker quand pour pouvoir rembourser c'est aussi une difficulté pour la femme. Mais, vous laisser le

*temps de produire et de vendre pour un délai d'au moins trois mois c'est déjà une bonne chose là tu sais qu'elle rembourse déjà le fruit de la dette qu'elle a pris*²⁵⁰.

De ce qui précède, ce n'est pas uniquement l'accès au crédit qui est difficile pour les femmes mais le remboursement aussi. La banque privilégiant l'intérêt et le gain, fixe souvent la date des remboursements de crédit à un délai très court selon les femmes. Cette situation les place alors dans une situation d'embaras entre accepter le prêt mais dépenser une partie et commencer le remboursement avec l'autre, ou bien refuser ce crédit pour chercher ailleurs. En ignorant que l'entrepreneuriat est un risque, elles trouvent non évidente de rembourser un argent qui n'a pas commencé à fournir des bénéfices.

III- PESANTEURS INSTITUTIONNELLES

1. Pesanteurs liées à l'administration Camerounaise

Les difficultés en lien avec l'administration se présentent sur plusieurs plans à savoir : premièrement, les difficultés d'accès aux marchés internationaux. Les entreprises faisant dans la transformation rencontrent des difficultés d'accès au marché pour la revente de leurs produits. L'accès au marché externe à la ville, c'est-à-dire transporter les produits de la ville de Garoua pour les marchés d'une autre ville comme Yaoundé, Douala constitue une dépense maximale en taxe, impôt, douane qui à la fin se retrouve plus facturant que le produit à vendre. L'accès aux marchés internationaux regorge plusieurs conditions lourdes en terme de papier pour l'égalisation, l'autorisation, et en terme de lenteur administrative. Cette situation décourage les femmes entrepreneures et finissent par vendre les produits au niveau national et local où le rendement est faible en terme de coût et de rapidité. Un cadre à la GIZ dans le cadre du projet de transformation des grains de forêt a constaté le même fait et s'exprime :

*L'unité est fonctionnelle quand vous arrivez à produire et vendre à un coût intéressant. Pour vendre au niveau international, il faut être en règle avec l'administration nationale et ça c'est une réalité au Cameroun les procédures sont longues et compliquées (...) au Burkina ils sont tellement avancé. Eux ils vendent à 80% sur le marché international mais leur force aussi c'est que l'Etat soutien la filière il n'y a pas trop de tracasseries. Ce n'est pas un ensemble de paperasse qu'on demande à une mère du village tel papier tel papier ça ne finit pas jusqu'à ce qu'elle se fatigue et abandonne*²⁵¹.

Deuxièmement, il existe des difficultés par rapport à l'administration du projet. Selon les structures et les PTF, plusieurs projets ne font pas tout d'abord la pré-enquête ou l'étude du milieu d'implantation de projet avant le lancement de ce dernier. Ainsi, dans le délai de la

²⁵⁰ Entretien avec Mme DOUDOU épse HAMMAN, le 24-02-2021.

²⁵¹ Entretien avec un cadre à la GIZ, le 11-01-2021.

durée du projet que la structure prélève le temps de la préenquête, la recherche des bénéficiaires, le temps d'implantation du projet. Par conséquent, le projet débute avec les formations, sensibilisation lorsque sa date déterminée a déjà épuisé sa moitié. Et le reste de temps évidemment est presque insuffisant pour la réussite du projet d'où l'incapacité ou l'inaccessibilité des projets par les bénéficiaires qui conduit aux échecs de ses derniers. Un cadre à la GIZ affirme :

Le problème maintenant c'est des projets bâclés, on veut faire des choses mais on le fait sur une durée de trois ou quatre ans. Le temps qu'on s'imprègne, qu'on trouve des cibles, on a dépassé. Le temps qu'on trouve les moyens qu'il faut pour donner, c'est un an passé, il reste deux ans. Le souci majeur des techniciens qui mettent en œuvre le projet ce n'est pas le résultat c'est un peu le souci de la mise en œuvre. J'ai mis en œuvre tant et il y a tel nombre de personne que j'ai touché. Basta !²⁵²

Le non achèvement ou la faible adaptation des projets favorables à l'autonomisation de la femme, ralenti le processus de développement chez les femmes de la région. Troisièmement, se présente le problème d'admiration en termes de potentialité féminine. L'infélicité est notée à ce niveau en ce sens que le travail de la femme est minimisé et méprisé. Pour qu'une femme s'en sorte, il lui faut d'abord travailler doublement que l'homme. La femme doit toujours prouver ce qu'elle est capable de faire avant d'être acceptée même dans le cas où sa compétence est avérée. Les idées des femmes sont « volées » ou reprises par les hommes et ils développent cela en leurs faveurs sans droit d'auteurs. Une informatrice victime de cette situation décrit en ces termes :

C'est comme ça nous les femmes il faut qu'à tout moment nous montrons que nous sommes là et debout et que nous sommes capables de faire ce que l'autre a fait. Certains te mettent à défi pour confirmation. C'est quand tu fais ta part de travail à dépasser même pour l'homme c'est là où on t'accepte et on te respecte. Et là même on nous exploite beaucoup nous les femmes. Quand tu apportes ton idée, ils prennent cela pour propre idée sans gratitude ni reconnaissance. C'est maintenant cela qu'o est entrain de combattre : les droits d'auteur. Il faut que chaque personne ayant apporté son idée soit celle-là qui est l'auteur reconnu de son travail mais pas nous exploiter pour nous ignorer même s'il y a des retombés sur l'affaire parce que nous sommes les femmes²⁵³.

En revanche, la présence des femmes battantes dans cette même situation est sans ignorée. Ces femmes ne se laissent pas faire et se battent pour leurs hégémonies. Car, les femmes ont aussi de la potentialité il suffit juste qu'elles décident de s'exprimer. Renchérie Madame le délégué régional du MINSEC Nord :

²⁵² Entretien avec un cadre de la GIZ, le 11-01-2021.

²⁵³ Entretien avec Mme Fatimé SEINI SEIT, le 06-01-2021.

C'est vrai que généralement dans la société lors que vous êtes une femme, on se dit peut-être que vous ne pouvez pas faire ce qu'un homme est à mesure de faire. Mais moi, chaque fois que j'ai fait mes preuves ils ont réalisé je crois que même un homme ne pouvait pas faire mieux²⁵⁴.

Quatrièmement, toujours au niveau administratif, que ce soit dans l'administration politique, commandement, étatique, les femmes sont confrontées à des difficultés tels que le retrait de la femme dans les décisions du conseil c'est-à-dire, lors qu'il y a des réunions où il va falloir prendre des décisions importantes dans la structure, les femmes sont retirées de cette réunion dans une certaine mesure, et dans l'autre, elles ne sont pas tenues informée de l'effectivité d'une quelconque réunion. Mme Fadimatou BAYAM confirme cette idée en affirmant :

Je suis vice-présidente de la sous-section RDPC depuis 20 ans aujourd'hui, et on a vécu des petites choses là-bas. Je suis déjà à 04 mandats. Vous êtes là ensemble mais quand il faut prendre des vraies décisions, on ne te met même pas dans les commissions là. Ils organisent une commission et viennent vous citer les noms²⁵⁵.

Il apparait clairement que les femmes font face à des difficultés administratives que ce soit dans l'administration gouvernementale, politique que des organismes en place.

2. L'hésitation du gouvernement

L'hésitation du gouvernement s'entend comme un procédé qui consiste à prendre la problématique de la représentativité du leadership au Cameroun. Il est difficile de comprendre et d'expliquer le faible impact des actions du gouvernement dans la promotion de la femme camerounaise en général et celle du Nord en particulier. C'est ce qui explique alors la faible représentativité de celles-ci dans les postes de responsabilité et la difficulté d'observance des mobilités de ce genre. Les récentes nominations et élections (2020) montrent cette hésitation genrée. Il faut chercher avec beaucoup de profondeur pour le positionnement des femmes. Malgré l'application des mesures de représentativité des femmes en politique, les quotas rendent compte de l'incertitude du gouvernement à nommer les femmes dans certains postes. Zéro femme gouverneur des régions, deux femmes sur cinquante-huit préfets, une minorité des femmes sous-préfets, le même cas est présent dans beaucoup d'autres secteurs. Cela est constaté par le cadre à la délégation du MINPROFF au Nord quand il affirme : *« l'Etat lui-même hésite à mettre la femme à certains postes, il avance par tâtonnement dans le Nord afin de nommer les femmes parceque, l'homme quel que soit son niveau ou rang social, va*

²⁵⁴ Entretien avec Mme Hadidjatou SADJO, le 24-01-2021.

²⁵⁵ Entretien avec Mme Fadimatou BAYAM, le 16-01-2021.

d'abord minimiser la femme avant de savoir qui elle est réellement »²⁵⁶. Ceci a pour sens que le gouvernement en place hésite à faire confiance aux femmes, car lui-même est resté dans l'esprit de la gouvernance traditionnelle fortement masculinisée. Pourtant comme le souligne Aladin TIAM :

Le principe du quota des femmes repose sur l'idée que les femmes doivent être présentes, selon un certain pourcentage, dans les divers organes de l'Etat, autant sur les listes des candidatures que dans les assemblées parlementaires, les commissions ou le gouvernement. Avec le système de quota, ce ne sont pas les femmes elles-mêmes qui ont la charge du recrutement (...). L'objectif fondamental d'un recrutement est de recruter les femmes aux postes politiques, de manière à assurer leurs présences effectives dans la vie politique. Les quotas électoraux sont un outil important pour accroître l'accès des femmes aux fonctions politiques²⁵⁷.

Aussi, il est important d'évoquer les facteurs liés à la volonté des de se maintenir au sommet de la pyramide²⁵⁸ en faisant perdurer un vieux système patriarcal qui se nourrit des inégalités de sexe et du verrouillage à cette catégorie sociale d'accéder aux positions de pouvoir au Cameroun²⁵⁹. Les hommes ont-ils des craintes pour le renforcement des positions ? Ont-ils peur de l'autonomisation de la femme ? La situation est aussi complexe qu'une réponse affirmative et hâtive est susceptible de susciter les problématiques en plus du fait que le rôle de la femme elle-même dans l'éclosion de son leadership est toujours à questionner. Bien que la situation des pesanteurs structurelles et systèmes donnent l'opportunité de distinguer ce qui relève des politiques et des femmes elles-mêmes.

IV- PESANTEURS RELATIVES A LA CONDITION FEMININE

Dans cette partie, il est question de présenter les difficultés du leadership liées directement à la femme elles même, dues à son caractère, à sa qualité de personne, à son statut de femme et dans une certaine mesure liée à sa position sociale.

1. Leadership féminin entre négligence et méfiance

Il s'agit d'expliquer en quoi la femme est négligente dans le processus de son autonomisation et de son leadership d'une part et d'autres part, il s'agit de montrer comment la méfiance des femmes ralenti de plus en plus leur évolution.

²⁵⁶ Entretien avec un cadre du MINPROFF Nord, le 22-12-2021.

²⁵⁷ Aladin TIAM TIAMGNE, « Leadership politique des femmes au Cameroun : contribution à l'étude de l'engagement politique féminin dans l'arrondissement de Yaoundé II », Mémoire en Sociologie, Yaoundé, Université de Yaoundé I, Juillet 2021. P.100.

²⁵⁸ Pierre BOURDIEU, 2005, op.cit.

²⁵⁹ NKOLO ASSE, « Les femmes et l'accès aux positions de pouvoir au Cameroun », In Syllabus, Revue de l'Ecole Normale Supérieure de Yaoundé, Yaoundé, 2015.

S'agissant du leadership féminin face à la négligence des femmes de Garoua, il se propose d'explicitier les rapports qui existent entre la femme et sa conscience. Les données de terrains montrent que la majorité des femmes de Garoua sont négligentes en ce qui concerne la recherche de l'autonomie. Nombreuses sont celles-là qui ne sont pas gênées d'être sans activité ou dépendantes d'autrui. Sachant que selon la conception traditionaliste et culturelle, les hommes refusent que les femmes sortent de la maison pour chercher un travail ou pratiquer une activité. Également à cause de la conception religieuse qui oblige à l'homme de prendre soin de la femme. Cette situation affaiblit cette dernière, sans effort, elle demeure une femme attentiste. Bref certaines femmes « *refusent* » d'oser, d'affronter la réalité pour sortir de la dépendance économique.

Par conséquent, les pesanteurs rencontrées aujourd'hui sont également d'ordre personnel dans la mesure où les femmes se résignent et se replient sur leurs positions comme le dit ce cadre d'administration : « *les femmes malheureusement, elles sont leurs propres pesanteurs. Elles ne cherchent pas, même là où elles savent qu'elles peuvent chercher et avoir, elles ne s'inquiètent pas elles préfèrent rester dans la désinvolture et par la recherche facile des moyens* »²⁶⁰. Par exemple en analysant les propos de cet informateur, homme d'affaire polygame avec deux femmes, l'on constate que ses femmes ne sont ni intéressées ni pressées par le fait de se lancer dans la recherche du travail ou d'une quelconque activité. Abdel Kadri ALI déclare :

*Ma deuxième femme actuellement si elle dit qu'elle va repartir à l'école je vais accepter parce que je l'ai épousé, elle avait déjà son BTS elle est technicienne en agropastoral, si elle décide de continuer pour être ingénieur je vais accepter parce que j'apprécie bien son ouverture d'esprit donc la scolarisation lui a permis d'avoir un esprit dynamique. Mais ma première femme je l'ai épousé elle n'avait que le CEP si maintenant elle décide de repartir à l'école, elle va rentrer à la SIL et c'est impossible. C'est qu'elle peut faire maintenant c'est le petit commerce par exemple gérer une boutique (...) si elles me demandent je ne vais pas refuser mais moi je ne vais pas les proposer*²⁶¹.

Il se constate que l'informateur à son niveau ne s'oppose pas à ce que sa femme poursuive les études ou à être autonome mais, il attend que l'idée vienne d'abord de cette dernière afin de l'autoriser de sortir se débrouiller. Bref, pour un homme ouvert à la modernité, il réserve sa jalousie et son égocentrisme s'il est devant le fait à accomplir afin de paraître compréhensif. A cet effet si la femme qui l'accompagne décide de gagner sa propre vie, elle est facilement accompagnée et orientée.

²⁶⁰ Entretien avec M. Ichiakou ELHADJ SALIOU, op.sit.

²⁶¹ Entretien avec M. Abdel Kadri ALI le 11-01-20 21.

Le leadership féminin face à la méfiance, se propose de dévoiler les rapports qui existent entre les femmes elles-mêmes dans le cadre du travail en commun pour la recherche de leurs autonomisations. Elles sont dans la plupart des cas des adversaires, quand il s'agit de collaborer ou de raisonner dans le but de faire évoluer leurs activités. La présidente de réseau des femmes de Garoua en expliquant les problèmes rencontrés avant d'accéder à son poste de responsabilité à la fois avec des concurrentes que des supérieurs déclare que : « *la femme est un être dur de caractère car, la femme dès qu'elle a un petit pouvoir, elle pense que c'est le paradis qu'elle a entre les mains d'ailleurs* »²⁶². Pour la compléter, une jeune femme infirmière âgée de 34 ans pense également que : « *dans un lieu de service, si tu trouves la femme qui est chef tu es directement prise de panique, tu es effrayé. Cependant si c'est un homme ça ne t'agasse pas tu entres librement bref, les femmes moins accueillantes et moins réceptives* »²⁶³.

Par conséquent, cette perception de la femme participe à la régression de son statut dans la société nordiste car, la femme est devenue une « *ourse* » pour les autres. Les femmes en général quel que soit leur âge, religions ou ethnies pensent que la femme comme elle, sera moins capable d'accomplir le miracle pour faire avancer leur statut social. Certaines vont plus loin en affirmant que si c'est une femme qui a la responsabilité de nommer, elle n'allait pas nommer les femmes comme elle. Cette remarque est également faite par le cadre aux affaires sociales Nord qui marque son inquiétude en affirmant :

*Les femmes de Garoua ont tellement des associations féminines mais, je ne comprends pas quelque chose avec elles pourquoi les femmes ne gagnent pas les élections, pourquoi les femmes ne posent pas de candidature en se basant sur les autres femmes, pourquoi les femmes ne créent pas les partis politiques uniquement féminin (...) nous sommes majoritaires dans la société mais on n'arrive pas à mettre les femmes à la tête de quelque chose. Celles qui sont dans les postes de responsabilité même ne favorisent pas le recrutement des femmes comme elles*²⁶⁴.

De ce qui précède, il s'observe que les femmes entre elles, ne sont pas solidaires afin de s'entraider et construire leur leadership ensemble et en harmonie. Elles constituent des entraves à l'évolution des autres. Elles sont animées par l'esprit de la jalousie et de la haine qu'une informatrice appelle « *la calebasse hypocrite* »²⁶⁵. Cette expression explique l'esprit qui consiste à agir en bien envers une personne en sa présence par contre, les efforts compatis pour l'aider ou la soutenir sont moindre voire même inexistantes.

²⁶² Entretien avec Mme Sylvie ASTA, le 04-01-2021.

²⁶³ Entretien avec Mme Fadmed SAMBO, le 28-12-2020.

²⁶⁴ Entretien avec Mme Arielle NGONO, le 27-01-2021.

²⁶⁵ Entretien avec Mme Arielle NGONO, op.cit.

Cette situation de conflit entre les femmes a une importante explication du point de vue traditionnel. Elle s'explique en ce sens que la femme à partir de la socialisation différentielle, est socialisée pour être une future épouse. Laquelle épouse qui sera développée dans une société patriarcale où les hommes ont le droit de prendre plusieurs épouses. La femme dans sa conscience considère que son premier ennemi est la femme comme elle car, dans sa tendre enfance, elle est appelée à partager ses biens avec sa sœur dans la maison de ses parents et avec sa coépouse dans son foyer. Un cadre administratif du MINPROFF de la Bénoué fait aussi l'analyse à partir de l'éducation de la femme : « *la femme grandie avec l'esprit de la méfiance et de la haine pour une autre femme car c'est elle son adversaire du point de vue de l'éducation qu'elle a reçue. Elle est son rival et par conséquent son ennemi* »²⁶⁶. A cet effet, les femmes elles-mêmes ne se facilitent pas les choses car, dès que l'une cherche à émerger, l'autre cherche à l'éteindre.

La méfiance de la femme s'explique aussi par le fait que les femmes soient réticentes lorsqu'il s'agit d'aller sur le devant de la scène. Les femmes n'ont pas un engouement de s'exposer à la nature et préfèrent un domaine plus caché. C'est la raison pour laquelle ce cadre à la délégation de communication affirme :

*Il y a des femmes qui refusent de s'engager dans la politique, il y a des femmes qui sont restées dans le statut Quo, c'est-à-dire qu'elles pensent qu'elles ne peuvent pas faire. Elle a mis dans la tête qu'elle ne peut pas faire et effectivement elle ne pourra pas parceque premièrement elle n'a pas cette volonté (...) il y a des femmes capables mais, elles ont peur alors qu'elles sont compétentes pourtant dans certains milieux quand tu les vois, la honte-là n'y ait pas*²⁶⁷.

Cette situation est en fait ce que Madame le sous-préfet de Garoua 3^{ème} a appelé dans un entretien « *le complexe d'infériorité des femmes face aux hommes* »²⁶⁸.

2. Permanence de la femme attentiste

Dans la ville de Garoua, certaines femmes se plaisent dans le rôle d'attentisme. Ces dernières ne fournissent pas d'effort ni de l'engouement pour les AGR car elles ont tout à leurs dispositions venant des parents et des époux, elles se résignent et n'ont pas de complexe d'indépendance ou de l'autonomie financière. Monsieur Souleymanou DANGLADI confirme cette hypothèse en disant : « *Le célibat, le veuvage, le divorce sont des évènements qui amènent les femmes à chercher l'autonomie. Puisque les femmes du nord, si les maris*

²⁶⁶ Entretien avec un cadre du MINPROFF Bénoué, le 22-12-2020.

²⁶⁷ Entretien avec M. Ichiakou ELHADJ SALIOU, le 05-02-2021.

²⁶⁸ Entretien avec Mme Maimouna MOLER, le 07-01-2021.

subviennent à tous leurs besoins, elles n'ont rien à chercher dehors »²⁶⁹. Selon cet informateur, les femmes de Garoua en général, si elles ne sont pas frappées par le poids de la pauvreté, de la viduité ou encore du divorce, elles se plaisent dans le rôle de la femme pour qui on travaille et on satisfait. Bref, jouer le rôle de la dépendance jusqu'au moment où elles s'en rendent compte qu'elles sont seules avec les charges sur le dos. Mme Aminatou DJAMILA femme ménagère sans activité et mère de quatre enfants pense aussi :

*Dans le cas où l'homme va tous te donner s'occuper de toi et de ta famille, plusieurs femmes ne seront pas autonomes dans le Nord. Mais dans le cas de veuvage, si le mari n'appartient pas à une famille riche qui pourra prendre soin des enfants, tu ne pourras pas quand même rester attendre des gens aujourd'hui 1000f demain 2000f tu vas obligatoirement te chercher*²⁷⁰.

Certaines femmes à travers le processus de socialisation, ont pour unique repère le mariage, la soumission et s'occuper de ses enfants. Dans leurs font intérieurs elles pensent et sont convaincues que l'autonomisation est impossible et ça n'est pas la peine de se pencher sur ce sujet. Elles concluent que c'est mieux d'accepter leurs situations de femme au foyer que de perdre le temps et de l'énergie à pousser plus loin dans les études ou encore à chercher une activité à exercer. Mme Djoulatou MAMA animatrice à la radio FM. Bénoué présente la compréhension des filles attentistes en se basant sur les propos de sa sœur :

*Je discutais avec ma petite sœur elle me dit que tout ce que je monte je descends là, c'est pour aller tourner le couscous avec et rester à la maison. J'ai répondu que non moi je vais travailler et je ne serai pas la ménagère qui ne fait rien de sa vie professionnelle. Elle me répond que je suis bête comment je peux choisir la souffrance et d'ailleurs les maris n'acceptent pas ce genre de décision*²⁷¹.

3. Stratégies féminines de contournement des pesanteurs

Il s'agit de montrer les moyens par lesquels les femmes contournent les pesanteurs dans le septentrion afin de devenir leader ou de bien exercer leur leadership. Les femmes utilisent plusieurs stratégies parmi lesquelles :

- L'écoute et la compréhension : l'écoute est une disponibilité à recevoir, est le fait de porter toute son attention sur un sujet. Alors que la compréhension est une action de comprendre le sens, chercher la clairvoyance et la sagacité de l'idée que développe l'interlocuteur ou de l'action que pose ce dernier. Ici, l'acteur est censé être lucide et développer une intelligence face à une situation présente. Le fait de mieux écouter et de comprendre est une arme qui permet de lutter contre les pesanteurs car, ces deux notions

²⁶⁹ Entretien avec M. Souleymanou DANGLADI, le 28-12-2020.

²⁷⁰ Entretien avec Mme Aminatou DJAMILA, le 29-12-2020.

²⁷¹ Entretien avec Mme Djoulatou MAMA DEMSA, le 05-02-2021.

permettent de donner deux choix à la femme leader à savoir : d'une part, écouter et comprendre les représentations autour de la femme afin de convaincre l'interlocuteur de changer d'avis ou de mentalité. D'autres part, écouter et comprendre les représentations afin d'ignorer tous types des préjugés et représentations sociales formulés à leur égard.

Pour débiter une AGR, les femmes utilisent des tacts afin de convaincre les époux. Ces tacts sont : la séduction, la douceur mais aussi le chantage. Dans ce cas, Aminatou DJAMILA explique :

Certaines personnes savent convaincre les gens. En fait si tu prends l'homme en douceur, tu lui expliques ce que tu veux, le rassurer sur tes possibilités de t'en sortir, présenter les avantages et inconvénients de ce que tu veux faire, je pense que beaucoup d'hommes vont accepter. Mais, certaines femmes, c'est la force : tu ne veux pas me donner ce que je veux et tu refuses que je me cherche, d'accord, que tu sois d'accord ou pas ça ne m'intéresse pas²⁷².

Les demandes des femmes ne sont pas toujours acceptées par certains hommes malgré les styles ou les tacts pour les convaincre. Raison pour laquelle, certaines femmes commencent leurs AGR de gré ou de force pour se satisfaire soient mêmes. Car, les hommes ne sont pas toujours réceptifs en ce qui concerne la pratique d'une activité à l'extérieure du foyer par leurs femmes. Lors d'un entretien, un informateur, homme d'affaire, père de six enfants expose clairement son mécontentement suite à la pratique d'une activité extérieure par sa femme :

Moi je donne tous à ma femme elle sort faire quoi dehors. Je travaille, je subviens à ses besoins, les dépenses de la maison que je fais en un mois c'est plus de 400 milles FCFA. Si elle sort travailler, même si elle gagne 400 milles FCFA le mois ça ne pourra rien faire. Son argent là, c'est ça qui va payer le domestique et d'ailleurs ça ne couvre pas mes dépenses mensuelles juste pour la maison. Si ce n'est pas ajouter le stress et la fatigue sur elle, je pense que rester à la maison éduquer mes enfants est beaucoup mieux que de sortir pour les miettes. En plus de ça même elles sont souvent utilisées par les collègues et les chefs dans les bureaux là-bas²⁷³.

Ce comportement est la raison pour laquelle les femmes font recours à la méthode par force ou obligation pour débiter leur AGR.

- La polygamie, comme moyen d'assurer son leadership : la polygamie est entendue comme le fait pour un homme d'épouser plusieurs conjointes. Cette pratique est reconnue par la loi camerounaise entant que pratique légale et légitime. Elle est également légitimée par la loi islamique lorsque le livre saint mentionne dans son sourate (4) verset (3) que :

²⁷² Entretien avec Mme Aminatou DJAMILA, le 29-12-2020.

²⁷³ Entretien avec Abdour RAOUF, le 11-05-2021.

*Il est permis d'épouser deux, trois ou quatre, parmi les femmes qui vous plaisent, mais, si vous craignez de ne pas être juste avec celles-ci, alors une seule, ou des esclaves que vous possédez cela afin de ne pas faire d'injustice ou afin de ne pas aggraver votre charge de famille*²⁷⁴.

La polygamie se présente comme une sorte d'obligation pour la femme de supporter lorsque son mari décide d'épouser plusieurs femmes. Beaucoup des femmes donneraient tout pour l'éviter malgré qu'elles aient été socialisées à cette pratique depuis le bas âge, en particulier les femmes musulmanes. Les femmes reçoivent des enseignements et valeurs de la polygamie, les intériorisent au point de considérer cela comme un réflexe lors de leur socialisation dans la zone du Nord-Cameroun. Les premières lignes du livre de Djaïli AMADOU AMAL retracent les mots avec lesquels les femmes musulmanes grandissent et les accompagnent dans leurs foyers :

*Patience, mes filles ! Munyal ! Telle est la seule valeur du mariage et de la vie. Telle est la vraie valeur de notre religion, de nos coutumes, du pulaaku. Intégrez-la dans votre vie future, inscrivez-la dans votre cœur, répétez-la dans votre esprit ! Munyal, vous ne devrez jamais l'oublier !*²⁷⁵

Ces mots évoquent les principes du mariage dans la communauté nordiste en général et musulmane en particulier. « *Munyal !* » signifiant la patience, du point de vue de la religion comme de la tradition, la femme est appelée à se marier et n'a pas le droit d'empêcher son mari d'épouser d'autres femmes si ce dernier le souhaite. Il est arrivé de constater que certaines filles font recours au fétichisme pour empêcher leur mari d'épouser une autre femme. Cela parce qu'elles n'acceptent pas et ne supportent pas cette réalité malgré les valeurs inculquées²⁷⁶. Mais, certaines femmes en général et femmes leaders en particulier, trouvent cette pratique juste et libératoire afin qu'elles puissent s'occuper plus facilement de leurs activités et de leur leadership. Ces femmes préfèrent que leurs conjoints épousent d'autres femmes qui viendront les aider avec les tâches domestiques et l'occupation du mari. À la question de savoir quel est son régime matrimonial, Mme le premier adjoint au maire de la ville de Garoua répond avec un ton grave : « *ahh polygamie bien sûr* » après une pause, elle continue « *à mon niveau où je suis là, s'il veut il n'a qu'à épouser même dix femmes, je n'ai pas de problème à ça. D'ailleurs même je n'ai pas le temps pour cela, au moins je n'aurais pas à l'avoir chaque jour entre mes jambes* »²⁷⁷. Il peut paraître que ces femmes soient désintéressées par le mariage et veulent juste garder le titre honorifique de la femme mariée

²⁷⁴ Coran, sourate (4) « An-Nisa' » verset (3).

²⁷⁵ Djaïli AMADOU AMAL, *Les Impatientes*, Edition Emmanuel Collas, 2020.

²⁷⁶ Entretien avec Mme Sylvie ASTA, le 04-01-2021.

²⁷⁷ Entretien avec Mme Asmahou ABDOU Le 15-01-2021

« *Madame tel* » mais, cela est relativement loin de la vérité qui est la recherche de la liberté intellectuelle et psychologique. Elles ont tout juste intériorisé le proverbe peulh qui dit, « *Munyal defan hayre* » qui peut avoir une traduction rapprochée de, la patience fait cuire la pierre, pour dire que ces femmes préfèrent se résigner, baisser la tête, se nourrir de la patience, du calme et du silence pour pouvoir gagner leur vie au moins dans un domaine. Puisqu'entre les coépouses, même si la paix règne dans le foyer, il existe une « *hypocrisie mielleuse* » (pour répéter les mots de Djaïli AMADOU AMAL) qui traverse l'esprit de chacune des femmes partageant le même homme.

Les femmes acceptent donc la polygamie parce que cela allège les tâches ménagères car ça devient une question « *de tour* », cela allège également l'occupation du mari puisque les autres femmes font aussi le même travail, enfin il y a une décharge ou atténuation du côté de la gestion des enfants. Avec les coépouses, la femme leader peut sortir vaquer à ses occupations et laisser ses enfants avec les autres mères qui se chargeront de leur éducation, de les nourrir, de les habiller à son absence.

Dans ce chapitre, il était question de présenter les pesanteurs qui empêchent les femmes d'évoluer et d'avoir une place de choix sur la scène sociale. Les pesanteurs sont d'ordres socioculturels, économiques, institutionnels et personnels à la femme. Il ressort que la femme de Garoua à partir de la socialisation différentielle, subi une transformation psychologique qui l'amène à vivre selon la tradition et la culture. Certaines d'entre elles, arrivent à braver ces pesanteurs et construisent leur leadership, d'autres par contre vivent des répercussions culturelles et se résignent.

CHAPITRE IV :

DYNAMIQUES DU LEADERSHIP FEMININ DANS LA VILLE DE GAROUA

Dans le dernier chapitre du présent travail, il s'agit de présenter les dynamiques liées au leadership féminin dans la ville de Garoua. En effet, après avoir évoqué des politiques mises en place pour promouvoir le leadership féminin, les logiques qui conduisent à ce leadership et les pesanteurs qui freinent les femmes à évoluer librement, c'est le lieu parfait pour présenter les changements et évolutions qui ont été opérés par rapport à la promotion de la femme dans la région du Nord Cameroun. Pour cela, les dynamiques culturelle, sociale, spatiale, ethno communautaire et les défis liés au leadership féminin dans la ville de Garoua seront présentés.

I- TRANSFORMATION CULTURELLES A GAROUA

Dans cette partie concernant les transformations culturelles, sont incluses des notions telles que le changement du statut de la femme et le processus d'émancipation de celle-ci.

1. Révision du statut de la femme nordiste

La femme avait pour statut de femme au ménage, de femme sans activités suite aux pesanteurs traditionnelles et à « *la mauvaise* » interprétation de la religion (c'est-à-dire soit la sous ou la surinterprétation du Coran et de la Bible). Aujourd'hui, avec la vulgarisation des écoles coraniques et occidentales, son statut devient à la fois celui de la femme au foyer et de celle libre d'exercer une activité économique. Autrement dit, la femme aujourd'hui peut vaquer à ses occupations à l'intérieure et à l'extérieure de la maison.

La femme, à partir des éléments de l'éducation différentielle basée sur les comportements tels que s'occuper de la cuisine, des tâches ménagères et de la famille, elle intègre donc le statut de femme au foyer. Mais, aujourd'hui les femmes n'apprennent pas que les valeurs de l'éducation familiale citée plus haut en plus de cela, s'ajoute la scolarisation, l'apprentissage de métier, l'introduction dans le commerce et beaucoup d'autres. Cette situation change la condition féminine d'avant, et aujourd'hui, la croissance en nombre des femmes leaders, des femmes autonomes ou des femmes à la recherche de cette autonomie est

observée et cela favorise leur indépendance vis-à-vis de l'homme. A partir de la poussée de la mondialisation, les sociétés fortement marquées par le poids des traditions et religion, favorisent désormais l'accès des femmes aux postes de décision, aux postes de responsabilités, l'accès à l'entrepreneuriat et la dynamique associative. Il y a également des avancés au niveau du statut juridique de la femme avec l'accès au droit de vote, droit à la parole, droit de disposer de son corps, droit au travail décent, droit de concourir aux élections et à la liberté de se mouvoir.

Il a été démontré que le leadership féminin au Nord-Cameroun connaît un contexte politique, social et culturel complexe. Ce contexte reste prisonnier des normes, des valeurs et des idéologies permanentes dans les sociétés traditionnelles. Avec l'avancé de l'Etat de droit et de la justice sociale, la culture en tant que manière de faire des communautés est en train de se transformer. La participation des femmes à la vie publique, au développement commence à prendre de l'ampleur dans la région. La sensibilisation des populations participe à la construction des dynamiques féminines. C'est dans ce sens que Sandrine AHANDA dans ses travaux affirme : « *la sensibilisation est une grande arme pour le changement des comportements dans une communauté* »²⁷⁸. Cette arme est à la fois pour les violences basées sur le genre, pour la scolarisation de la jeune fille que pour la liberté d'expression et de mouvement.

La culture entant que mode de pensée, solution apportée à un problème ou encore tout ce qui caractérise la personnalité d'un individu, est l'élément centrale de la transformation des manières de penser, d'agir et de faire de ce dernier. Il importe de prendre deux secteurs où la culture s'est largement ancrée dans la zone sahélienne à savoir : l'éducation et l'accès à la santé pour montrer les aspects du changement. Dans le cas de la ville de Garoua, il se présente des avancées considérables dans le processus de scolarisation de la jeune fille aujourd'hui (confère tableau N°3 du premier chapitre). Sur le plan de changement de mentalité dans l'accès aux soins de santé, les partenaires sociaux et économiques tels que l'UNICEF, MSF, Fond des Nations Unies pour la Population (UNFP), mettent l'accent sur la prise en charge socio-sanitaire des femmes dans cette zone. Grâce à leurs implications et conscientisations, les femmes de Garoua aujourd'hui valorisent le recourt à la médecine moderne et s'ouvrent aux discussions avec les personnels de santé. Si la femme par le passé était reléguée au seul rôle d'épouse, de mère et de sœur, aujourd'hui, de plus en plus la femme est en train de

²⁷⁸ Sandrine AHANDA, « Intervention des organismes de développement et condition de vie des femmes dans le Mayo-KANI région de l'extrême-Nord Cameroun », Mémoire de Master Professionnel en Sociologie, Université de Yaoundé I, Mars 2016, P.47.

changer. Comme le justifie Edith NDJAH ETOLO dans son travail, traitant du loisir, elle parle de l'enjeu de « *sortir de l'isolement* »²⁷⁹, de la maison pour une vie un peu plus « *libre* ».

2. Vers une émancipation de la femme nordiste

Présenter la femme et son émancipation revient à présenter les changements observés suite à la modernité mais en faveur de celles-ci. L'émancipation est un concept qui se définit comme une action de mettre fin à une tutelle. Selon cette définition, ce concept est lié à la modernité par le fait que c'est elle qui favorise le changement de condition de la femme. Très liées au concept de croissance, d'évolution, de progrès et d'innovation, la modernité constitue l'opposé de l'immobilisme, de la stagnation et de l'attachement au passé par conséquent à la tradition. La modernité signifie donc tourner vers l'avenir et constitue ce que Max Weber²⁸⁰ conceptualise sous l'expérience de « *l'association* » des intérêts, de la modernisation des valeurs et la rationalisation. La modernité est la base des nouveaux concepts tels que : « *la liberté individuelle* » de Jacques ATTALI²⁸¹, le droit de l'homme, « *la foi dans le progrès* ». C'est également la période de la lutte de classe selon Karl MARX entre la bourgeoisie et le prolétariat²⁸².

Ces concepts des auteurs de la modernité par leurs ténacités, leurs critiques et leurs enseignements ont contribué à modifier la façon d'agir de sentir, de penser, de voir et de se comporter des individus. Le changement a eu un impact très important sur la condition féminine. Il est observé aujourd'hui le relâchement des poids des traditions et cultures sur ces dernières grâce à l'évolution des mentalités et la prise de conscience. C'est dans cette optique que les regards sur la femme ont été modifiés, les normes et les valeurs sociales d'avant ont connus une évolution et la femme peut désormais compétir sur la scène sociale au même titre que l'homme, elle peut désormais décider, occuper les postes de responsabilité.

Mettre en exergue la rationalisation des comportements, l'accès aux biens et services et l'éducation, favorisent la modernisation des comportements. Car, ces concepts donnent une chance égale, une compétence égale entre les hommes et les femmes. La modernisation de la vie quant à elle favorise l'accès à certains biens et services (la présence des femmes dans les domaines de la santé, de l'enseignement, dans l'humanitaire), aux déplacements et

²⁷⁹ Edith NDJAH ETOLO, op.cit, 2012, P.117.

²⁸⁰ Max WEBER, *Economie et société*, Paris, Plon, 1922.

²⁸¹ Jacques ATTALI, *Histoire de la modernité, comment le monde pense son avenir*, Paris, Robert Laffont, 2013.

²⁸² Karl MARX, *Les luttes de classes en France 1848-1850*, Edition Amazon, 2013.

mouvements des femmes qui favorisent leurs dynamismes. La plupart des femmes leaders dynamiques ont eu à fréquenter des espaces divers afin de copier des comportements et habitudes nouvelles.

II- DYNAMIQUES SOCIALES A GAROUA

Les dynamiques sociales dans la ville de Garoua s'observent par la prise de conscience des enjeux du leadership féminin dans la société, la participation des femmes dans les processus du développement de la ville et un retour sur quelques expériences des femmes leaders dans la ville de Garoua.

1. Prise de conscience des enjeux du leadership féminin dans la société

La société nordiste avec l'avancée de la science, de la technologie, de la mondialisation et la modernité a subi plusieurs modifications au niveau des comportements, de réflexion et même d'agissement des individus. Aujourd'hui, certaines normes sont relativisées, la scolarisation, l'ouverture au monde extérieur, l'avancée de la science ont impacté sur la façon de se comporter et de réfléchir des individus. S'agissant de la condition féminine, la société porte de l'attention à l'égard de la femme autonome ou celle à la recherche d'autonomisation. Les jeunes filles reçoivent des félicitations et des encouragements dans leurs domaines d'activités, ceci s'agissant de la prise de conscience sociale des individus.

Pour parler de la prise de conscience de la jeune fille elle-même, reconnaissance faite à la façon dont aujourd'hui, les jeunes filles partent en masse à la recherche des connaissances et cela de manière volontaire. Il faut noter que la compétition homme-femme au niveau des écoles s'avère désormais en faveur de la jeune fille. Elles s'imposent par leur travail, leur ardeur, leur dévouement, leur détermination leur permettant d'avancer et de revendiquer leur place dans la société. Il est observé que les filles en général et même celles qui avaient abandonné des études en particulier sont désormais à la recherche des formations pour l'auto emploi ou exercent des AGR tels que (la couture, le commerce, la restauration, la transformation) dans l'espace public du Nord.

En revanche, la prise de conscience des parents se présente en ce sens qu'ils ont cessé de construire uniquement l'avenir des enfants garçons et décident désormais d'éduquer les filles aussi voire même les aider à trouver du travail. Car, les parents ont observé ailleurs qu'une fille socialement réussie est plus attentionnée envers ses parents que les enfants

garçons. Le récit de monsieur Souleymanou DANGLADI renseigne plus clairement sur cette situation :

Les filles ont un bon tempérament avec les pères. Comme ma première fille, elle est partie en mariage et a arrêté l'école mais elle m'a dit qu'elle veut la machine pour faire la couture, je l'ai achetée. Elle m'a dit qu'elle veut le congélateur pour vendre la glace, je lui ai donné ma part à la maison. Ses frères étaient contre cela j'ai dit non c'est ma fille même comme elle est mariée elle reste ma fille je ne dois pas donner raison à son mari de penser qu'elle n'a pas de soutien. Aujourd'hui, c'est elle qui m'a acheté les canapés du salon, je suis en retraite moi je n'ai plus des moyens²⁸³.

En outre, il se présente aussi la prise de conscience des conjoints. Particulièrement, les familles résidant dans l'espace urbain comprennent mieux les aspects du changement et elles s'adaptent (la salarisation de la femme, sa scolarisation, son ouverture aux AGR, l'urbanisation). Les conjoints encouragent donc les femmes à exercer une activité pour que les deux prennent ensemble la responsabilité des enfants et de la famille. L'homme cessera donc d'être le seul pourvoyeur de revenus mais, dorénavant assisté par sa femme. Cette situation est appelée par Edith NDJAH ETOLO la « *restructuration des rapports de genre entre conjoints* »²⁸⁴. Il s'observe désormais les nouveaux modes d'organisation domestique : les femmes sont aidées soit par leurs maris dans les tâches domestiques (cas rare), soit elles sont assistées par des femmes de ménage. Les hommes financièrement stables et ouverts d'esprit ou même libéraux, accompagnent aussi leurs femmes dans la recherche d'une activité car c'est une fierté d'être accompagné par une « grande dame ». Le récit de cette informatrice est concluant et englobant de la situation du leadership féminin concernant son appréciation :

Aujourd'hui est ce qu'on stigmatise encore la femme. Il y a déjà évolution et développement. Ces femmes leaders sont même appréciées elles sont devenues des modèles, on les envie, on dit même souvent regarde comme telle n'est-ce pas elle est déjà loin, comme telle n'est-ce pas elle s'est décollée. Tout le monde qui avait la possibilité de les ressembler ne refuserait pas. Avant même c'est parcequ'ont été trop attaché à la culture et tradition, il y a aussi la religion qui nous dominait, maintenant regardes un peu (...) c'est devenu du n'importe quoi. Aujourd'hui, ce n'est pas que les femmes ne partent pas à l'école, elles partent mais abandonnent en mi-chemin c'est par après que chacun commence à regretter le pourquoi il a arrêté et on se met à envier l'autre qui a continué. Les parents envient pour leurs enfants, les maris pour leurs femmes, les frères pour leurs sœurs, du coup, elles deviennent

²⁸³ Entretien avec M. Souleymanou DANGLADI, le 28-12-2020.

²⁸⁴ Edith NDJAH ETOLO, « Les rôles sexués dans la famille camerounaise aujourd'hui : permanences et innovations dans le partage des tâches au sein des couples salariés en milieu urbain », In Edith NDJAH ETOLO et Al, *Féminité et masculinité en Afrique : quelques questions de genre dans les sciences sociales*, Yaoundé, Edition Monange, 2020. PP. 151-168.

un modèle, et cela se présente plus chez les parents ouverts d'esprits ou chez les parents qui ont aussi fréquenté²⁸⁵.

Les femmes leaders sont désormais appréciées dans la ville de Garoua, elles sont dorénavant convoitées, elles sont des modèles, bref des sources d'inspiration. Bien que cette appréciation ne soit pas définitive et totale car, dans le Nord-Cameroun jusqu'aujourd'hui, la société stigmatise et juge pour la pudeur de la femme et décide qu'il y a des activités qu'elles ne doivent pas exercer et des endroits où elles ne doivent pas mettre les pieds ainsi que des habillements qu'elles ne doivent pas se parer avec²⁸⁶. Malgré cette appréciation, la décence est exigée à tous les niveaux pour qu'une femme soit acceptée à savoir : la décence dans l'habillement, dans la nature du travail, dans sa relation avec la société et même dans son comportement.

2. Participation de la femme au développement de la ville

Il s'agit de parler de l'intégration de la femme dans les activités du développement, de leur consultation et de l'efficacité de leurs initiatives. Les femmes de Garoua participent au développement de la ville de plusieurs manières : d'abord à travers la prise des décisions sur les projets et autres activités dans la ville, les femmes sont consultées et peuvent donner leurs avis ou propositions par rapport à un sujet. Par exemple, le cas de prise de décision à la mairie, selon la réglementation de certains PTF ou de l'Etat, les femmes sont obligatoirement consultées. Également dans leurs lieux de services lors des réunions, elles y mettent les siennes. Par évidence, d'autres femmes occupent les postes de décision comme c'est le cas de la sous-préfète de Garoua 3, des femmes délégués régionaux et départementaux, des femmes proviseurs dans la région.

Ensuite, les femmes participent au développement à travers des dons et des aides apportés à la société. Les femmes leaders en général et leaders d'association en particulier participent au développement de la ville à travers les aides qu'elles octroient aux démunis et aux orphelins (dons des denrées alimentaires, aide à la formation pour l'auto emploi). Également en les établissant des actes de naissances et en payant leurs scolarités ou les frais de dossiers pour concours et examens. Ces associations peuvent être entre autres : CAMWA, AFMC, AJEFAM. La présidente d'AFMC explique :

(...) Je suis seulement comme ça à la maison, j'ai fini d'accouché la plupart de mes filles ont réussi la dernière est étudiante (...) J'ai donc dit que pourquoi ne pas aider les filles du quartier. Parce que là où j'habite là, la plupart des parents sont

²⁸⁵ Entretien avec Mme Aminatou DJAMILA, le 29-12-2020.

²⁸⁶ Entretien avec Oustaz Sali OUMARA, le 07-01-2021.

*pauvres et quand je vois comme ça je dis que ce n'est pas bien que je sois dans un quartier comme ça et je n'aide pas les autres. Je me suis dit donc que nous qui avons un peu de moyen là, nous pouvons réunir les fonds pour former les gens que de laisser la population périr dans la pauvreté (...) On se sacrifie aussi parcequ'on voit dans d'autres villes comment les filles évoluent, elles construisent leurs vies, elles investissent. Pourquoi pas chez nous ? C'est dans ce sens que nous aussi on a réfléchi pour aider les jeunes à s'autonomiser ici et on a eu l'accord de MINPMEESA qui après la formation va les donner des attestations et les aider à ouvrir leurs entreprises et travailler en leurs propre compte*²⁸⁷.

Elles participent également à travers le développement des infrastructures. Les femmes leaders occupants une bonne position sociale ou qui sont financièrement stables sont celles qui construisent des infrastructures telles que : des entreprises, des salons de beauté, de coiffure, de couture, des magasins, des menuiseries, des boutiques d'alimentation et vestimentaire, des parfumeries et des merceries. Certaines contribuent par la construction des écoles, des ENIEGs, des cliniques. Madame Asmahou ABDYOU, ancienne cadre à la CAMER-CO, fondatrice d'une école primaire et secondaire, s'exprime à ce sujet : « *par exemple moi, ce que je veux je me bats pour le bien-être de tous parceque je fais dans le social, (...) je suis toujours en train de me battre pour l'équilibre social quoi* »²⁸⁸.

Enfin, elles participent au développement à travers l'employabilité des jeunes. Les femmes à la recherche de leurs autonomies aident à développer la ville dans la mesure où elles emploient des jeunes, des femmes et même des enfants de la rue comme « enfant de course », pour aider aux travaux ménagers (faire la lessive, la vaisselle, laver le sol), ou même elles emploient ses enfants pour les aider dans le « *petit commerce* ». Par exemple dans la vente des jus de fruits (oseille, baobab, jus de citron, jus de gingembre), dans la vente des légumineuses et des aliments de cuisine, la vente des produits manufacturés (les bons-bons, biscuits, chocolat) pour faire dans le marché ambulant de porte à porte, dans la rue ou dans les établissements scolaires. Ce geste aide à la réduction du banditisme, du vol, lutte contre la délinquance juvénile et la réduction du chômage.

3. Quelques expériences du leadership féminin

Il s'agit de présenter des expériences des filles et femmes de Garoua qui sont douées d'appréciation entant qu'efforts de la femme, d'attention et d'accompagnement. En voulant s'en passer des multiples critiques et opinions sociales, ces femmes en réalités sont considérées comme des idoles, des images pour la jeunesse de la société nordiste aujourd'hui :

²⁸⁷ Entretien avec Mme Fadimatou DODO, le 25-01-2021.

²⁸⁸ Entretien avec Mme Asmahou ABDYOU, le 15-01-2021.

Le cas de Mounira TIZERMA

Jeune fille musulmane d'ethnie Guidar, âgée de 29 ans, elle est étudiante en droit à l'annexe universitaire de N'Gaoundéré à Garoua. Elle est une jeune talentueuse donc le leadership s'est dessiné par imitation et par dévouement mais d'une façon très déterminée dès son enfance. Déjà quand elle était en classe de première au LYBIGA, elle a décidé d'être la première fille présidente de coopérative scolaire depuis la création de cet établissement. Elle réussit aux élections par son ambition et détermination d'être fille leader. Dans la suite de sa carrière, elle se présente comme Secrétaire Générale (SG) de l'association « *Narral Reoubé* » spécialisée dans la formation en entrepreneuriat féminin. Elle fonde l'association PRERINDA (Association des Princes et Princesses Guidar) pour la valorisation de sa culture ethnique. Elle fonde également l'association JSU (Jeunesse Solidaire Universelle) pour la lutte contre les fléaux qui minent la jeunesse dans le Nord. Par son introduction dans le champ politique et son dynamisme, elle se trouve vice-présidente du Conseil Nationale de la Jeunesse de Garoua 2^{ème} (CNJ).

Au CNJ J'étais vice-présidente. Je me suis rendu compte que toutes les taches là, c'était moi qui les faisais je me suis dit donc que je mérite donc d'être au-delà aux prochaines élections. Je lui ai dit à mon supérieur que ta place là, moi aussi je veux ça. Il me dit comment je réponds que comme je fais déjà tout je préfère être à ma place donc je ne me sentais pas dans ma peau je faisais le travail d'une autre personne depuis là. C'était une façon d'encourager la paresse²⁸⁹.

Selon ces mots elle se place dans une position inconfortable car elle fait absolument toutes les tâches incombées à son chef qui est le président. Cela révèle donc en elle des questionnements et remet en doute les compétences de son chef. D'où sa décision de se présenter aux élections prochaine comme présidente du CNJ de Garoua 2^{ème} et compétir avec son chef. Malgré les dissuasions et les difficultés, Mme Mounira TIZERMA se présente aux élections et elle remporte. Elle est aujourd'hui la présidente de ce forum et de plusieurs autres associations. Son association JSU a pour PTF l'ONG CAMNAFAW et l'UNICEF. Avec eux, elle milite pour la réduction voire la lutte contre le VIH SIDA en milieu jeune, lutte contre la consommation des drogues, la consommation des stupéfiants, l'avortement clandestin, la mauvaise éducation, le mariage précoce, etc. Cette bataille lui a fait remporter plusieurs combats et médailles parmi lesquels résulte l'encadrement de plusieurs filles députés jeunes, des jeunes filles journalistes et des filles entrepreneures. Dans la même association et avec ses

²⁸⁹ Entretien avec Mme Mounira TIZERMA, le 05-02-2021.

PTF, elle lutte contre les mots qui minent la vie de la jeune fille du Nord Cameroun comme la déperdition scolaire de cette dernière.

Le cas de Fatimé SEINI SEIT

Femme musulmane d'ethnie Arabe-Choa âgée de 53 ans mariée et mère de trois enfants, elle est la quatrième adjointe au maire de Garoua 2^{ème}. Mme Fatimé a fait son parcours secondaire au lycée technique de Garoua. Elle obtient un recrutement au Ministère de Poste et Télécommunication à la délégation régionale du Nord en 1993. L'informatrice complète en disant : « *j'ai eu à faire la capacité qui a été en faveur de mon reclassement en huitième catégorie parcequ'avec le niveau CAP plus le diplôme du centre de formation rapide j'ai été en septième et j'ai été contractualisé en 2009* »²⁹⁰. Elle intègre le parti RDPC en 1997 pour un engagement militantisme et commence par la cellule de base, elle traverse pour être secrétaire à la sous-section du parti. Ensuite elle se trouve trésorière à la sous-section et présidente de la sous-section par la suite. Grâce à sa persévérance, elle entre à la mairie de Garoua 2 entant que quatrième adjoint au maire le 09 février 2020.

Mme Fatimé a bataillé par sa socialité, sa maîtrise de la géopolitique locale, son entrepreneuriat politique et par ses expériences de la vie politique. Elle a pu revendiquer et gagner sa place devant une organisation basée sur le non-respect de l'équilibre sociologique de la population.

Le cas de Fati DAHIROU

Jeune femme peulh âgée de 24 ans, divorcée et mère d'un enfant. Elle est institutrice et chargée de communication de l'Association Jeunesse Volontaire et Humanitaire (AJEVOH). Fati a été victime d'un mariage précoce et sans consentement à l'âge de 16 ans quand elle faisait la classe de 4eme au LYBIGA. Elle était une fille ambitieuse et ébahie d'être parmi les élèves de la première promotion bilingue de son lycée mais, ce rêve a été brisé car elle a subi la pression de ses parents et entourages pour un mariage avec son premier admirateur. Orpheline qu'elle est, elle n'a pas eu de choix que d'accepter face à la pression et les tensions qui montaient déjà entre elle et sa famille.

Une fois en mariage dans la ville de N'Gaoundéré, son mari l'inscrit à l'école mais elle ne parvint pas car, elle tombe enceinte et est constamment malade. A sept mois de grossesse, son époux l'a ramené chez ses parents pour un accouchement surveillé, et

²⁹⁰ Entretien Mme Fatimé SEINI SEIT, le 06-01-2021.

l'abandonne définitivement. Frappée par un « traumatisme », cette femme mère sans défense qui a dû abandonner ses ambitions et rêves, se trouve seule face à son « destin basculé ». Mais, ses parents décident qu'elle reprenne les cours, elle s'inscrit donc aux cours du soir. Un relèvement issu d'une dépression pas facile mais possible, elle exprime sa tristesse en ces mots :

Ça n'allait pas. Pendant quelques mois, je partais à l'école je restais seulement debout. Moi dans ma tête que c'était fini pour moi, c'était fini. Avec un enfant, qui va encore vouloir de moi, que ferais-je pour recommencer la vie ? Tout cela. A un moment, je ne sais pas comment c'est arrivé mais il y a une chose en moi qui m'a dit ici, tu dois te relever. Si tu ne le fais pas pour toi, fais-le au moins pour l'enfant. Et si tu ne le fais pas, c'est que le type si t'a gagné. Et c'est comme ça que j'ai commencé avoir confiance en moi puis j'ai commencé à aller à l'école²⁹¹.

C'est ainsi qu'elle brave les difficultés et continu jusqu'à obtention de son BEPC et réussi au concours de l'ENIEG elle sort institutrice à la maternelle. Elle continue ses projets dans les activités sociales en intégrant les associations et se lance dans les sensibilisations des filles. Dans l'association AJEVOH, elle se présente comme chargée de communication.

Le cas de Sylvie ASTA

Femme dans la cinquantaine d'âge, d'ethnie Guidar, elle est mariée et mère de 06 enfants. Elle est enseignante de formation, et présidente de réseau des femmes de Garoua 3. Mme Sylvie ASTA a fait son parcours scolaire à Maroua également sa formation d'enseignante. Elle était une actrice engagée dans les ONG mais l'affectation l'a ramené dans le Nord comme Directrice de l'école Maternel de Bogle à Garoua 3. C'est où elle a été choisie par les autorités pour se représenter aux élections de la présidente des associations féminines. Elle qui voulait être apolitique et invisible a attiré l'attention et a été démarquée, d'où le début de sa carrière dans les activités associatives. Mme Sylvie ASTA a gagné les élections et est devenue présidente. Avec son ouverture d'esprit, elle a rapidement travaillé pour le développement des GICs de sa localité et elle est appréciée par son travail, son dynamisme et sa rigueur. En 2019, elle rencontre un PTF appelé GIZ pour le fonctionnement avec l'ensemble des associations du réseau des organisations féminines de Garoua 3 pour trois ans. Ensemble, ils ont commencé avec le projet de transformation des produits forestiers en huile tels que : l'huile du neem, l'huile d'anacarde, l'huile de sésame, l'huile de balanite, le beur de karité.

²⁹¹ Entretien avec Fati DAHIROU, le 04-02-2021.

À travers l'aide de ce PTF aujourd'hui, ces associations ont une grande entreprise de transformation implantée à Boglé (Garoua 3). Mme Sylvie ASTA a su amener le réseau des femmes de Garoua 3 en première position devant les autres sur le plan régional. Elle assiste désormais aux colloques, séminaires, rencontres et formations au niveau local, régional, national et international.

III- DYNAMIQUES SPATIALES ET ETHNO COMMUNAUTAIRES A GAROUA

Dans cette partie le souci est d'analyser les transformations opérées dans la ville de Garoua ce dernier temps, qu'il s'agit du cosmopolitisme, des mouvements migratoires, ou encore de la modernité. La dynamique du leadership féminin est étroitement liée aux mutations de l'espace géographique de ce chef-lieu de la région du Nord. L'espace ici entendu comme « *espace urbain auquel se rattache un mode de vie, une organisation (...)* »²⁹².

1. Brassage culturel et favorisation du leadership féminin dans la ville de Garoua

Les dynamiques spéciales permettent de comprendre l'évolution du leadership féminin au Nord Cameroun. C'est ainsi que la déstructuration de l'autorité traditionnelle et la démonopolisation des chefferies ont favorisé une ouverture de la région aux autres populations²⁹³. Ceci dit, après l'éclatement du grand Nord en trois régions entre l'Adamaoua, le Nord et l'Extrême-Nord, la ville de Garoua s'est retrouvé dans un mélange à la fois des communautés (étrangères et autochtones), des tribus, des religions, des ethnies, des clans. Ce cosmopolitisme des identités favorise la dynamique de la société par conséquence, la dynamique féminine. La ville de Garoua, une ville qui était autrefois l'épicentre de l'Islam s'est vu peu à peu rattrapé par le Christianisme et le brassage des cultures. Ce qui peut dans une certaine mesure influencer les manières de penser, d'agir, de sentir et de voir le monde des individus.

Les communautés locales sont obligées de vivre avec d'autres, venus d'ailleurs pour des raisons de travail tels que l'administration Etatiques, les organismes humanitaires, des migrants et entrepreneurs dits étrangers et beaucoup d'autres. Le brassage culturel est aussi un indicateur des dynamiques sociales en ce sens qu'il décomplexifie les réalités culturelles par

²⁹² Philippe VENIER, « Dynamiques socio-spatiale et recomposition identitaire des immigrés kéramais (Inde du Sud) au Koweït », 2012, P. 33-45.

²⁹³ Alawadi ZELAO, « Dynamique de la société politique au Nord Cameroun : l'espace politique régional entre monopolisation et démonopolisation », Thèse de doctorat, Université de Yaoundé I, 2006.

le choc avec les nouveaux régimes sociaux, culturels et politiques (dans le sens de la démocratisation)²⁹⁴.

Le leadership féminin se trouve alors dans cette région, favorisé par le mélange des cultures nationales et internationales, régionales et sous régionales qu'a favorisé le brassage culturel par la révision de certaines us et coutumes contribuant à la marginalisation de la femme. Cette situation de migration, avec la rencontre des cultures diverses (les étrangers, les sudistes et beaucoup d'autres) a donc pour importance l'avènement des choses nouvelles, le partage, la créativité, l'innovation. Cela a favorisé les femmes du chef-lieu de la région du Nord et se sont lancées en grande masse dans les activités de fabrication, de production et de transformations ces dernières années.

2. Les effets de la reconfiguration sociale sur le leadership féminin

Dans le contexte d'une ville comme Garoua, par modernisation il s'observe nettement une démarcation entre la « *solidarité mécanique* »²⁹⁵ et la « *solidarité organique* »²⁹⁶ jadis opérée par Emile DURKHEIM mais aussi un processus ayant tendance à reculer ce que Jean Marc ELA appelle « *la villagisation des villes* »²⁹⁷ africaines. Les rapports à la modernité participent à la reconfiguration de la ville de Garoua, ceci à travers les variables suivantes :

- L'accès à l'espace public de tous les jeunes (hommes comme femmes) ;
- L'accès aux biens et services ;
- L'exposition au travail « *moderne* » ;
- La demande en termes d'expertise dans les domaines de couture, coiffure, cuisine, produits cosmétiques, secrétariat bureautique, marketing, etc.
- L'émergence du travail salarié chez les femmes vivant en ville ;
- L'accès à des formations et processus de capacitation de la femme.
- La mise sur pieds et ou l'existence des institutions et associations de lutte contre les violences faites aux femmes ainsi que toutes les formes de discrimination de genre ;
- La scolarisation des jeunes filles ;
- La création des infrastructures telles que le village artisanal avec organisation des séminaires d'exposition des produits où les femmes sont majoritairement représentées.

²⁹⁴ Alawadi ZELAO, op.cit., 2006, P.80.

²⁹⁵ Emile DURKHEIM, *De la division du travail social*, Paris, Presse Universitaire de France, 2013. (Dernière Edition)

²⁹⁶ Emile DURKHEIM, Ibid.

²⁹⁷ Jean MARC ELA, *La ville en Afrique noire*, Paris, Karthala, 1983.

Tous ces aspects de la reconfiguration sociale, participent sans doute à une reconfiguration du leadership féminin dans la ville dans la mesure où, la ville favorise une modernisation ou une civilisation de l'Homme. L'accès à la modernité offre une opportunité aux étrangers, aux habitants et surtout aux femmes de Garoua de s'épanouir, de s'autonomiser et dans une certaine mesure se libérer du joug de leurs familles et époux.

Auprès de cette transformation spatiale qui permet de faciliter l'accès de la femme à l'autonomisation, au leadership et à l'émancipation, les femmes sont appelées à se déterminer, et se lancer afin de braver toutes les étapes et atteindre leurs objectifs. Ce tableau mis sur pied par Sariette CHOKOTE décrit ce qui caractérise la femme leader au Cameroun contemporain²⁹⁸.

Tableau 9 : description des caractéristiques de la confiance en soi, de l'autodétermination et de l'épanouissement

Confiance en soi	Autodétermination	Epanouissement
<ul style="list-style-type: none"> - Assurance ferme - Hardiesse - Courage qui vient de la confiance 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 - Esperance ferme - Gout effréné de la réussite - Optimisme - Regarder l'avenir avec assurance - Se fier en ses capacités 	<ul style="list-style-type: none"> - Acte de décider par soi même - 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 personnels - Assurer ses responsabilités - Etre prêt à réussir par ses propres moyens financiers, matériel, intellectuel - 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, 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.

Source : Mémoire de Sariette CHOKOTE DJANKANG épouse BATIBONAK, 1997, P. 76

²⁹⁸ Sariette CHOKOTE DJANKANG épouse BATIBONAK, « Femme entrepreneur et coopération internationale. Le cas de la femme camerounaise », Mémoire de Psychologie, Université de Yaoundé I, 1997, P.76.

IV- LES DEFIS LIES AU LEADERSHIP FEMININ DANS LA VILLE DE GAROUA

Cette partie traite des défis du leadership féminin dans la ville de Garoua. Elle consiste à analyser les aspects qui encouragent l'émancipation de la femme. Elle est structurée autour des actions à la fois des femmes leaders et des organismes.

1. Les actions mises sur pieds par les femmes leaders

Les femmes leaders ont chacune dans son domaine, des activités aidant les autres femmes et les jeunes. Dans le cas de la formation, ces femmes mènent des actions de fois humanitaires ou payantes pour former les jeunes filles et femmes potentiels leaders à développer l'esprit d'apprentissage et de créativité. Par exemple, Mme Fadimatou DODO, femmes dynamiques dans le domaine associative forme les jeunes filles du Nord, de l'Adamaoua et de l'Extrême Nord dans la couture, dans la teinture, dans la transformation des produits de cuisine pour la conservation et pour la commercialisation. A la fin de la formation en couture, Mme Fadimatou DODO gratifie les filles avec un don d'une machine chacune après la formation d'une année. Elle raconte le comment et le pourquoi elle a décidé faire dans l'humanitaire :

Maintenant je suis seulement à la maison j'ai donc dit que pourquoi ne pas aider les filles du quartier parceque là où j'habite là, la plupart des parents sont des pauvres (...) j'ai reçu plusieurs formations. Grace à ses formations donc j'ai créé ma part de GIC et j'ai formé beaucoup d'autre à créer pour eux. (...) Avec les femmes on s'est dit que nous pouvons nous réunir, nous qui avons un peu de moyen là réunir les fonds pour former les gens que de laisser la population périr dans la pauvreté ça ne va pas changer la situation. On se sacrifie aussi parcequ'on voit dans d'autres villes comment les filles évoluent, elles construisent leurs vie, elles investissent pourquoi pas chez nous²⁹⁹.

Madame Fadimatou selon ses dires, forme dans le cadre de leurs associations 40 à 50 filles qui sortent avec une attestation de formation signée MINPMEESA. Ce ministère à partir de leur partenariat avec l'association de Mme Fadimatou a promis le soutien à ses filles pour ouvrir leurs entreprises après la formation. La photo si dessous illustre la formation de filles en couture.

²⁹⁹ Entretien avec Mme Fadimatou DODO, le 25-01-2021.

Photo 2 : formation des jeunes filles en couture



Source : photo de terrain du Janvier 2021.

Madame Hadja BALKISSOU quant à elle, autrefois étudiante à l'école coranique « *Madarassatou Al Houda* », après sa formation, elle a créé une association des Femmes Solidaires pour l'Encadrement des Orphelins et des Jeunes Filles (FESEOJEF). Comme son nom l'indique, cette association est un regroupement de plusieurs femmes de la ville de Garoua qui ont décidé d'aider les orphelins de la localité. Les motivations d'Hadja BALKISSOU sont :

L'objectif du group est d'encadrer les orphelins. Le constat c'est qu'on a vu dans nos différents quartiers qu'il y a beaucoup d'orphelins donc, à cause de la pauvreté et le manque de soutien, ces enfants ne font rien de concret ni activité, ni scolarisation. Ils sont justes là à vadrouiller dans les quartiers. On a donc pris l'initiative de les aider, les encadrer pour leur donner une vie meilleure³⁰⁰.

Ces femmes prennent en charge les orphelins et développent plusieurs activités avec eux, parmi lesquelles : la couture, la teinture des tissus, la cuisine pour les filles en âge avancé. Pour les filles et garçons en âge de scolarisation, elles les envoient à l'école. Les garçons les plus âgés sont formés dans les activités d'auto emploi à savoir : la maçonnerie, soudure, mécanique, menuiserie et autres selon les capacités et le désir de l'enfant. Parmi les

³⁰⁰ Focus group avec les membres de l'association FESEOJEF, le 04-02-202.

membres du bureau, elles ont une chargée des affaires scolaires qui a pour fonction l'encadrement et la surveillance du parcours et cursus scolaire des enfants.

Madame Amir TASHNIM dans son entreprise de pâtisserie, forme les femmes dans ce même domaine pour leur auto emploi. L'association Hands Our of the heart présidée par Mme Charifa HADIZA a pour but de prendre en charge les handicapés de la ville de Garoua. Cette association soutien les handicapés dans leur scolarité, leur accès aux soins de santé, leur nutrition et leur insertion sociale. Les femmes leaders dans le cadre d'exercice de leurs activités, créent aussi des écoles coraniques dans le but d'instruire et d'enseigner aux enfants et aux femmes des principes religieux comme c'est le cas d'Oustaza DJAMILA, Mme Asmaou ABDYOU. En plus, dans le cadre de l'association Horizon Info, Mme Fadimatou HASSIMI forme les femmes sur les techniques de fabrication de charbon bio et des foyers améliorés dans le but de lutter contre la pollution et la dégradation environnementale également, améliorer les situations de la femme qui fait la cuisine sur le bois de chauffe.

En revanche, le soutien et aide aux filles et femmes de la ville de Garoua se passe sous forme de charité. Mme Françoise DOUDOU, leader dans le domaine religieux, à travers le programme « Codas Caritas », vient en aide aux démunis de l'église et aux personnes atteintes des maladies graves et à longue durée comme les Cancers. Plusieurs filles donc les parents sont pauvres sont assistées par les femmes leaders ou leaders d'association à caractère social pour le payement de leurs pensions soit scolaire soit de formation en AGR. Certaines se font former gratuitement par manque de moyen. Mme Fadimatou DODO ajoute :

De fois on rencontre des filles qui se font former et qui n'ont pas de moyen pour se faire former, on les forme gratuitement parceque nous partons chaque vendredi sensibiliser les parents et les jeunes à la radio et on propose la formation c'est le pourquoi on reçoit souvent des cas qui ne peuvent pas payer la formation et on les aide seulement³⁰¹.

En définitive, les femmes leaders de Garoua selon les principes du leadership transactionnel basés sur la transmission des valeurs du leader aux subordonnés, dans le cadre social elles viennent en aide aux jeunes de la localité afin que ceux-ci se perfectionnent et se transforment en future leader.

³⁰¹ Entretien avec Mme Fadimatou DODO, le 25-01-2021.

2. Lutte efficace contre les pesanteurs socio culturelles

Dans cette partie, il s'agit de montrer les efforts fournis ou à fournir comme défis pour lutter efficacement contre les pesanteurs ralentissant ou empêchant la construction du leadership de la femme nordiste sur la scène sociale.

D'abord, la vulgarisation des écoles coraniques, des espaces de prêches, des prêches en ligne, et l'ouverture au monde extérieurs à travers les réseaux sociaux, la télévision, les radios et autres permettent de faire assoir la complémentarité et la parité qui devraient exister entre l'homme et la femme et éradiquer l'instinct de domination qui existe en l'homme et enfin détruire la conception de la femme propriété de l'homme qui a été mal interprétée et faire comprendre la complémentarité qui existe entre les deux. Comme c'est le cas des « madarassa » dans le grand nord du pays. Les « madarassa » sont des écoles d'enseignement islamique résidant dans presque toutes les zones islamiques du Cameroun. Dans la ville de Garoua, ces écoles forment les femmes pour devenir enseignantes de la langue arabe et des cours d'Islam. Il se distingue plusieurs écoles islamiques à Garoua parmi lesquelles les plus influentes sont : « Madarassatoul Al Aziz », « Madarassatoul Al Houda », « Madarassatoul An'nour ». Les femmes font dans la maîtrise et mémorisation du Coran (livre saint), dans la connaissance des piliers de l'Islam et autres. Egalement dans la connaissance et maîtrise de parcourt de vie du prophète Mouhammed qui constitue les fondements de la vie religieuse en Islam. A partir de ses écoles, il est noté que les femmes ont désormais appris que l'Islam n'est pas un frein à leur développement, leur émancipation, leur autonomisation, bref leur leadership. Dans le même sens, plusieurs femmes sont devenues enseignantes dans des écoles ayant la langue arabe comme langue vivante 2 ou dans des écoles islamiques. Le cas de « Madarassatoul Al Houda », les femmes sont formées dans l'enseignement en suivant une formation de dix ans pour devenir enseignante du domaine islamique. Mme Aminatou MAIRIE la conseillère de l'association AMEDS (Association des Musulmanes pour le Développement et l'Education Sociale) est l'une des fondatrices de « Madarassatoul Al Houda » s'exprime sur leur formation :

En fait on a scindé en 3 niveaux : premier niveau a 4 classes, le deuxième a 4 classes aussi et le dernier a 2 classes. Les deux premiers niveaux consistent en l'apprentissage des notions islamiques et le troisième niveau permet l'apprentissage de la pédagogie pour pouvoir enseigner. Ça fait en tout une formation de dix ans pour celle qui ne reprend pas³⁰².

³⁰² Entretien avec Mme Aminatou MAÏRIE, le 18-01-2021.

Ensuite, il y a raison de décomplexifier les mentalités que ce soit des chefs des ménages que des leaders traditionnels et religieux. Dans décomplexifier se trouve des notions telles que lever le complexe et avoir confiance, ceci dans la mesure où les hommes ayant un complexe de jalousie, de trahison, empêchent les femmes de s'épanouir afin de les maintenir sous leurs emprises et leur contrôle. Décomplexifier les mentalités permettront donc à la femme d'avancer car, pour le faire il importe de commencer par les chefs traditionnels, les chefs des quartiers, les chefs des ménages puis les jeunes. Mlle Roukayatou AMADOU HAYATOU s'exprime :

Comme facteurs pour impulser l'entrepreneuriat féminin c'est d'abord l'encadrement. Si la femme peut vraiment avoir de l'encadrement familial et local, elle va s'en sortir. Chez nous, il faut que les auxiliaires d'administration, les autorités traditionnelles et religieuses prennent l'affaire de l'autonomisation de la femme. Quand l'Etat parle de quelque chose, il faut qu'ils s'y mettent d'abord avant que ça fonctionne chez nous. Par exemple pour le cas de l'éducation de la jeune fille, comme ils ont décidé de prendre l'affaire en main les filles partent à l'école aujourd'hui. C'est parceque c'est eux qui sont nos parents et les parents de nos parents. Bref ils ont cette influence-là³⁰³.

De ce qui précède, il ressort que la ville de Garoua est réputée par son caractère de société hiérarchique où les individus sont soumis plus à l'autorité traditionnelle qu'à celle étatique. Relativement, dans le cas de projet de changement des mentalités concernant les normes traditionnelles et culturelles, l'intervention des chefs traditionnels et religieux s'avère très important puisque ce sont eux qui détiennent la véracité de ses normes et valeurs.

Enfin, les sensibilisations : pour des leaders, elles organisent souvent des décentes dans les quartiers pour sensibiliser les ménages ou sensibiliser les membres lors des réunions et rencontres. Les GICs et associations font également des sensibilisations lors des réunions et des rencontres avec les femmes de la zone. Par exemple, les associations féminines exerçant dans le domaine de santé également font des sensibilisations dans le but d'informer les femmes sur l'existence des maladies qu'elles ignorent, sur les préventions et la prise en charge comme l'association JEDYCA (Jeunesse Dynamiques contre le Cancer) qui a pour devise Informer, Former et Prévenir. L'association AJEFFAN (Association des Jeunes Filles et Femmes Actives du Nord) qui font dans les sensibilisations et prise en charge sur la santé de reproduction et sur les violences conjugales dans le Nord. Il se présente également des campagnes de sensibilisation radiophoniques et audiovisuelles sur les chaînes de radio comme FM. Bénoué, FM. Demsa, CRTV Nord, Radio Salaman et les chaînes de télévisions telles que

³⁰³ Entretien avec Mlle Roukayatou AMADOU HAYATOU, le 08-02-2021.

Canal Vision Garoua, Espace Vision Garoua, Waïla TV, Galaxy Vision TV. La photo ci-dessous présente une séance de sensibilisation radiophonique.

Photo 3 : recensement radiophonique sur la scolarisation des filles et l’oppression conjugale des femmes à la F.M Bénoué.



Source : photo de terrain du 02-01-2021.

Cette photo montre une séance de sensibilisation radiophonique à la FM. Bénoué. Sur la photo, sont réunis : un chef religieux (prédicateur), un responsable de la chefferie traditionnelle du 2^{ème} degré, un père de famille polygame avec plusieurs femmes et enfants, la directrice de la radio FM. Bénoué, une responsable des associations féminines au Nord, une représentante des services des affaires sociales et une étudiante. Tous réunis autour d’une table à la radio pour sensibiliser sur l’avilissement de la femme avec les sous thèmes tels que : la déperdition scolaire, les travaux domestiques considérés comme obligation pour la femme, la participation des femmes dans les programmes sociaux, la femme et l’activité Génératrice des revenus.

Ce chapitre avait pour objectif de montrer les dynamiques qui ont été opérées dans la ville de Garoua. C’est-à-dire, les mutations et les changements en ce qui concerne la condition féminine problématique. Il se note donc qu’à partir des actions des organisations, de l’Etat, des écoles et des femmes leaders, des changements ont été opérés et continuent d’être visibles en faveur de la femme. Des changements au niveau des comportements des femmes et de la société, le changement de la mentalité qui conduit à l’acceptation sociale du travail de la femme, l’intégration de celle-ci dans le développement de la société et son accès à des postes de décision.

Dans cette deuxième partie du présent travail, le troisième chapitre traite des obstacles au leadership des femmes. Il ressort que plusieurs facteurs empêchent ou freinent la femme dans le processus de son autonomisation ou de son leadership à savoir : l'influence de la culture et de la tradition qui se répercute sur les attitudes et comportement réfractaire de la population. Les pesanteurs économiques quant à elles sont marquées par la pauvreté féminine, le problème d'agriculture et d'élevage, la difficulté d'accès aux crédits et aux financements, également la difficulté d'accompagnement des femmes. Les pesanteurs institutionnelles font état des difficultés que les femmes rencontrent mais venant de l'administration des institutions.

Ainsi, il se note le retard dans l'implémentation des projets, l'hésitation du gouvernement à nommer les femmes dans les postes de décisions. Les pesanteurs liées à la condition féminine elle-même relèvent des plafonds de verre auxquelles font face la femme car, elle est victime de sa situation, elle paraît aussi complice de sa situation dans la mesure où certaines pesanteurs relèvent d'elle-même, de sa négligence, de sa méfiance, de son caractère difficile en vers ses confrères femmes. Le chapitre quatre présente les dynamiques opérées autour de la condition féminine dans la région du Nord. Les dynamiques culturelles et traditionnelles font état de changement au niveau de la culture en ce sens qu'avec la vulgarisation des écoles coraniques et occidentales, les individus comprennent déjà que la religion n'est pas un frein au développement de la femme mais, la mauvaise interprétation de celle-ci qui est constitué la discrimination des femmes dans l'espace public et leur invisibilisation. L'école occidentale quant à elle a relativisé certaines pratiques traditionnelles. Les dynamiques sociales par contre présentent la prise de conscience des filles et femmes de la ville de Garoua dans la mesure où, aujourd'hui elles se lancent dans les AGR, elles partent à la recherche de connaissance de façon personnelle et individuelle.

Les femmes participent également dans le développement de la société en intégrant les processus de développement en y mettant de leurs compétences dans les décisions, et leurs capacités sur le terrain. Enfin, les dynamiques spéciales et ethno communautaires montrent à quel point la rencontre entre les cultures, le déplacement des individus vers la ville et les métropoles ont permis à modifier ou à changer les mentalités, booster la créativité et influencer et produire l'innovation. Les défis du leadership féminin quant à eux font état de la manière donc les femmes de la ville de Garoua exercent leurs autonomies et induisent les autres dans la participation au processus d'autonomisation des femmes à travers les sensibilisations, les formations, les aides et les dons.

CONCLUSION GENERALE

Dans ce présent travail de recherche, il été question de montrer l'impact des pesanteurs socioculturelles et dynamiques sociales sur le leadership féminin. La recherche s'est portée sur : « *Leadership féminin au Nord-Cameroun : pesanteurs socioculturelles et dynamiques sociales dans la ville de Garoua* ». Le problème qui s'est posé est celui de la place du leadership féminin dans la ville de Garoua. Pour pouvoir clarifier cette énigme, il a fallu tout d'abord clarifier la notion du leadership qui est un concept ambiguë (plusieurs sens) à l'instar du leader comme patron, leader comme accompagnateur, leader comme transformateur, comme guide, comme motivateur.

Toutefois, le constat qui était fait présente les différents mécanismes de promotion de la femme mis sur pieds sur le plan international que local accordent une place insuffisante aux pesanteurs socioculturelles. C'est donc dans cette perspective que le présent travail s'est attelé à mettre en exergue l'influence des pesanteurs socioculturelles sur la visibilité des femmes en rapport au leadership féminin dans la ville de Garoua.

Dans une approche qualitative, la question principale émise est la suivante : quels sont les facteurs permettant de comprendre et d'expliquer les permanences et les ruptures dans la construction du leadership féminin dans la ville de Garoua ? Cette interrogation a mis en avant l'hypothèse ayant servi de fil conducteur à collecter des données à savoir : les dynamiques socioculturelles observées dans la ville de Garoua expliquent la construction du leadership féminin. Dans le but de vérifier cette hypothèse, la collecte des données a mobilisé la recherche documentaire qui a permis de prendre connaissance des approches utilisées par les prédécesseurs pour aborder ce sujet. Ainsi, les documents retenus sont entre autres les textes juridiques (Convention N° 111 de l'OIT sur la discrimination en matière d'emploi, Convention sur l'Élimination de toutes les formes de Discrimination à l'Égard des Femmes, Loi N°90/056 du 19 décembre 1990 sur la création des partis politiques et leur financement, la convention de Beijing, de Monrovia), les rapports d'enquête (rapport de FAVIDA sur l'autonomisation des femmes de Garoua, rapport de l'OIT/MINCOF sur l'entrepreneuriat féminin, etc.), les fiches techniques (les statistiques scolaires, les dépliants), les décisions politico administrative.

L'observation directe a permis d'entrer en familiarité avec les femmes de la ville de Garoua afin d'observer les domaines dans lesquels les femmes exercent le plus leurs leaderships, observer comment se déploie ce leadership. Elle a aussi contribué à voir comment les femmes se mobilisent autour de la scène politique, leurs mobilités au niveau des associations et aussi la création de celles-ci. L'observation a également permis de confirmer la

présence et le dynamisme des femmes de Garoua dans le domaine de l'entrepreneuriat de transformation et dans le commerce (en ligne, en gros et en détail). Les observations ont été faites dans la ville de Garoua avec des décentes dans des structures, des écoles, des services, des entreprises cela allant du 21 décembre 2020 au 05 mars 2021. Les décentes ont permis d'observer les manières dont se passent les sensibilisations, par organisation des séminaires, par activités de colloque, par atelier de formation participative et ouvert au public, par exemple à l'occasion de la journée internationale des droits de la femme. Il s'est tenue des formations dans les lycées et collèges pour l'hygiène, le comptage des cycles et la sante sexuelle des filles. Les sensibilisations radiophoniques et télévisées sont également observées avec des participations ou invitation des spécialistes du domaine social, psychologique, traditionnel et religieux ainsi que des « *personnes modèles* » à suivre ou à imiter. Au niveau des délégations du MINPROFF, de MINPMEESA, et du MINAS, il a été observé des résolutions des conflits conjugaux suite au processus d'autonomisation de la femme.

A travers le récit de vie, cette technique a permis de collecter les données à partir des expériences des femmes leaders, leurs vécus quotidiens, leurs trajectoires et les perceptions sociales des femmes autonomes auprès des femmes de la ville, des femmes leaders elles-mêmes, des potentiels leaders et des hommes. Dans le but de recueillir des données plus vastes et diversifiées, quatre focus groupe ont été administrés auprès de la population d'étude. Les entretiens ont été menés auprès de 52 personnes ressources réparties en catégories. Les guides d'entretiens semis directifs ont été administrés auprès de 19 femmes leaders, 02 leaders religieux, 16 autorités administratives, 15 hommes et femmes dans la société et 07 récits de vie ont été recueillis auprès des femmes leaders.

Trois modèles théoriques ont été mobilisés dans le cadre du présent travail. D'abord, la théorie culturaliste des auteurs américains élèves de Franz BOAS à l'instar de Ralph LINTON, Abraham KARDINER, Ruth BENEDICT, Margaret MEAD qui a permis d'appréhender à partir des faits culturels les pesanteurs liées à la culture et qui se présente comme cause d'oppression ou d'avilissement de la femme. La culture intégrant les idéologies, les connaissances, les pratiques des individus d'une communauté. Cette théorie a également permis de déceler les effets ou la répercussion des faits culturels sur la mentalité des individus entant que processus de socialisation qui influence considérablement le dynamisme des femmes à Garoua. Ensuite, la théorie des représentations sociales de Serge MOSCOVICI, Denise JODELET et Jean Claude ABRIC a permis de comprendre que les croyances subjectives construites par la société nordiste autour de l'autonomisation de la femme et de

son leadership déterminent la trajectoire de celle-ci en fonction de la capacité intellectuelle de ses proches (parents et conjoint) et d'elle-même pour qu'elle débute une activité où demeurer attentiste. A l'aide de cette théorie, diverses perceptions de la femme autonome ou de son leadership ont été répertoriées. Enfin, les approches des sciences sociales du leadership ont contribué à faire identifier les comportements des leaders, les sphères dans lesquels ce leadership se déploie, ressortir les traits d'inclusion et d'exclusion des femmes dans le processus du leadership des femmes. Ces approches ont également permis de comprendre comment les femmes acquièrent elles le pouvoir et comment elles tiennent ce pouvoir et comment elles tiennent ce pouvoir tant sur le plan politique, administratif que managérial. Pour ce faire, la collecte des données a eu lieu dans la ville de Garoua précisément dans les trois arrondissements qui constituent la ville (Garoua 1, 2, et 3) dans les institutions, les ménages, les institutions administratives (délégations, mairies, sous-préfectures, les écoles) avec des autorités administratives et femmes leaders et dans les chefferies auprès des leaders religieux et traditionnels. De ce fait, les informations issues de cette analyse ont permis d'aboutir aux résultats suivants :

Le premier chapitre a fait état de la mise en relief des politiques et stratégies mises sur pieds pour la promotion de la femme Camerounaise. Il a été démontré que les organismes que ce soit internationaux, nationaux, que locaux sont en action dans la ville pour la promotion de la femme même comme c'est d'une manière insuffisante et avec beaucoup de défauts. Il ressort que le leadership féminin est un processus qui est promu dans le monde, en Afrique et au Cameroun. Les femmes sont à l'honneur dans plusieurs textes comme le droit au travail et au salaire, la liberté de commerce et d'association, le droit de faire de la politique, les conventions de Beijing, conventions sur l'aliénation de toute sorte de discrimination et de toute violence à l'égard de la femme. En plus de ce point qui présente la volonté du gouvernement à ratifier ses textes, se note également les appuis des structures et organisations internationales tels que la GIZ, le Care Cameroun, le PRODEL, les MINPROFF, le MINPMEESA, les mairies et même les associations locales. De plus, l'état de lieu du leadership féminin dans le grand Nord a montré que la situation de la femme dans cette zone est marquée par une évolution considérable en observant les nominations des femmes dans certains postes de responsabilité administratifs et traditionnels. De la même façon, il s'est décelé que la situation du leadership se vit difficilement dans le ménage mais pour certaines femmes mariées, la polygamie s'avère être une solution à leurs difficultés. En général, dans ce chapitre il ressort que les efforts du gouvernement, sur le plan international que national, la

présence des organismes internationaux et locaux ont permis de modifier certains comportements au niveau national en général et dans le Nord en particulier. À partir de la lecture générale, il est présenté des mutations dans la gestion au niveau traditionnel, les relâchements des normes traditionnelles et par conséquent l'intégration de la femme dans tous les domaines ou secteurs d'activités.

Le deuxième chapitre traite des stratégies conduisant au leadership féminin dans la ville de Garoua. Il vise à montrer comment les acteurs sociaux (les femmes, les leaders féminins, les membres de la société civile), agissent dans le processus d'amélioration des conditions et formes d'émancipation, d'autonomie et d'expression du genre féminin dans cette partie du pays. Cependant pour leurs autonomisations, les femmes de Garoua investissent dans l'espace public de la localité dans plusieurs domaines : tout d'abord commence par l'éducation qui englobe l'apprentissage, le management et la formation. La fonction publique regorge des femmes fonctionnaires, des femmes occupantes des postes de responsabilité. Dans le domaine de l'entrepreneuriat, se présente les femmes qui investissent dans la transformation des produits forestiers en huile, des produits de cuisines en poudre etc. il se note aussi qu'elles sont présentes dans la fabrication des produits de cosmétique, la fabrication des jus naturels et également dans le commerce. Le domaine politique enregistre désormais une entrée progressive des femmes et enfin le domaine de la société civile regorge le plus grand nombre de femmes aujourd'hui dans la ville de Garoua. Elles sont à la fois des membres d'associations, des leaders d'associations, des membres de bureau afin de développer l'esprit de management et de direction. Dans ce second chapitre de manière globale, il ressort que les femmes investissent dans l'espace public de Garoua en se focalisant sur les domaines de commerce, de l'entrepreneuriat, de la fonction publique, de la politique, et dans la société civile. Ces domaines sont désormais envahis par les femmes mais alors, elles restent tout de même presque non apparentes au niveau le plus porteur.

Il était question des obstacles au leadership des femmes s'agissant du troisième chapitre. Il ressort que plusieurs facteurs empêchent ou freinent la femme dans le processus de son autonomisation ou de son leadership à savoir : l'influence de la culture et de la tradition qui se répercute sur les attitudes et comportement réfractaire de la population. Les pesanteurs économiques quant à elles sont marquées par la pauvreté féminine, le problème d'agriculture et d'élevage, la difficulté d'accès aux crédits et aux financements, également la difficulté d'accompagnement des femmes. Les pesanteurs institutionnelles font état des difficultés que les femmes rencontrent mais venant de l'administration des institutions. Ainsi, il se note le

retard dans l'implémentation des projets, l'hésitation du Gouvernement à nommer les femmes dans les postes de décisions. Les pesanteurs liées à la condition féminine elle-même relève des plafonds de verre auxquelles font face la femme car elle est victime de sa situation, elle paraît aussi complice de sa situation dans la mesure où certaines pesanteurs relèvent d'elle-même, de sa négligence, de sa méfiance, de son caractère difficile en vers ses confrères femmes. De ce chapitre, se retient que les pesanteurs qui contribuent au processus d'invisibilité des femmes sont de plusieurs ordres : social, culturel, économique, traditionnel, institutionnel, et même personnel à la femme elle-même. Il ressort donc que malgré les dynamiques qui s'opèrent dans la zone, les représentations de la culture et tradition du Nord restent enracinées dans les mentalités des nordistes et constituent des freins au développement de la femme.

Le chapitre quatre a présenté les dynamiques opérées autour de la condition féminine dans la région du Nord. Les dynamiques culturelles et traditionnelles font état de changement au niveau de la culture en ce sens qu'avec la vulgarisation des écoles coraniques et occidentales, les individus comprennent déjà que la religion n'est pas un frein au développement de la femme mais, la mauvaise interprétation de celle-ci qui est constituée la discrimination des femmes dans l'espace public et leur invisibilité. L'école occidentale quant à elle a un effet de relativiser certaines pratiques traditionnelles, culturelles et favorise une autre manière de voir les choses. Les dynamiques sociales par contre présentent la prise de conscience des filles et femmes de la ville de Garoua dans la mesure où, aujourd'hui elles se lancent dans les AGR, elles partent à la recherche de connaissance de façon personnelle et individuelle. Les femmes participent également dans le développement de la société en intégrant les processus de développement en y mettant de leurs compétences dans les décisions, et leurs capacités sur le terrain. Enfin, les dynamiques sociales et ethno communautaires montrent à quel point la rencontre entre les cultures, le déplacement des individus vers la ville et les métropoles ont permis à modifier ou à changer les mentalités, booster la créativité et influencer et produire l'innovation. Le défi du leadership féminin quant à lui fait état de la manière donc les femmes de la ville de Garoua exercent leurs autonomies et induisent les autres dans la participation au processus d'autonomisation des femmes à travers les sensibilisations, les formations, les aides et les dons. Il est à retenir dans ce chapitre que les dynamiques sociales telles que le changement de mentalité, le brassage culturel, l'implication des femmes dans le processus de développement de la ville, l'occupation des postes de responsabilité par ces dernières, sont des fruits de plusieurs efforts consentis que ce

soit par le gouvernement, par les organismes de promotion de la femme, par les autorités traditionnelles que par les femmes leaders elles-mêmes. Ceci à travers les processus de sensibilisation, de conscientisation, et d'éducation des individus de la localité.

Outre les résultats obtenus, la présente analyse sociologique menée dans la ville de Garoua sur les pesanteurs socioculturelles (les interdits, les pratiques, les croyances), économiques (accès aux crédits, la pauvreté féminine, le problème foncier, manque de terre) et institutionnelles (lenteur administratif, tâtonnement du gouvernement pour la nomination des femmes dans certains postes de responsabilité, les protocoles administratifs abondantes, etc.) liées au leadership féminin a un intérêt double. D'une part, cette analyse a permis d'accroître la littérature déjà existante sur les difficultés d'autonomisation de la femme, son accès au leadership, la vie conjugale ou familiale et le rapport à la vie professionnelle de la femme sont des concepts aux liens complexes s'agissant de la vie d'une femme. Autrement dit, pour comprendre les pesanteurs liées au leadership des femmes, il est important de faire recours à son milieu social, d'interroger les pratiques, les stratégies, les représentations, les croyances partagées par les membres de la communauté. Ainsi, elle permet dans le même sens de rendre compte des compétences, des efforts, des volontés des femmes dans le processus de leur autonomisation. D'autre part, le volet empirique de cette investigation se situe dans la promotion du leadership féminin au sein des communautés. Poser le problème du leadership féminin en interrogeant sa place a permis de cerner les moyens par lesquels les femmes s'auto imposent dans la société et les blocus auxquelles elles font face.

En partant sur le postulat selon lequel aucune recherche scientifique ne peut se faire sans difficulté, la présente investigation laisse observer quelques limites : l'étude s'est essentiellement appuyée sur une méthode de recherche qualitative. Il sera aussi intéressant de discuter du leadership féminin dans la ville de Garoua en adoptant une approche quantitative c'est-à-dire, celle qui favorise la collecte des données quantifiable, standardisées et généralisables. Il sera possible de croiser certaines variables telles que l'âge et le leadership, origine sociale et le leadership, origine ethnique et le leadership, niveau d'étude et le leadership, et les conséquences de ce leadership sur l'organisation sociale. Aussi, la combinaison des deux méthodes qualitatives et quantitative pourrait permettre de cerner le problème dans sa profondeur et de recueillir l'avis d'un nombre important d'enquêtés. Aussi, l'investigation faite ne s'est pas beaucoup appesanti sur l'étude des ONG et d'autres organismes s'intéressant à la promotion de la femme. Autrement dit, la littérature portant sur les actions des organismes est peu enrichie dans cette présente recherche. Mobiliser plus de

données dans cette lancée aurait permis d'avoir une vue plus élargie de la question du leadership des femmes.

BIBLIOGRAPHIE

1- Ouvrages Généraux

ABRIC, Jean-Claude, *Pratiques sociales et représentations*, Paris, Presse Universitaire de France, 1994.

ANDREANI, Jean-Claude et al., *Méthode d'analyse et d'interprétation des études qualitatives : Etat de l'art en marketing*, Paris, Cedex 11, 2001.

ATTALI, Jacques, *Histoire de la modernité, comment le monde pense son avenir*, Paris, Robert Laffont, 2013.

BALANDIER, George, *Sens et puissance les dynamiques sociales*, Paris, Presse Universitaire de France, 1971.

DURKHEIM, Emile, *De la division du travail social*, Paris, Presse Universitaire de France, dernière Edition, « quadrige », 2013.

DURKHEIM, Emile, *Les Règles de la méthode sociologique*, Paris, Presse Universitaire de France, 11^e Édition, « quadrige », juin 2002.

ELA, Jean Marc, *La ville en Afrique noire*, Paris, Karthala, 1983.

FORTIN, Marie-Fabienne, *Fondements et étapes de recherche*, Québec, Chenil-Education, 2005.

GRAWITZ, Madeleine, *Méthode des sciences sociales*, Paris, Dalloz, 2001.

JODELET, Denise, *Les Représentations sociales*, Paris, Presse Universitaire de France, 1994.

LAWRENCE, Olivier et Al., *L'élaboration d'une problématique de recherche : sources, outils, et méthodes*, Paris, L'Harmattan, 2005.

LOUBET DEL BAYLE, Jean-Louis, *Introduction aux méthodes de sciences sociales*, Toulouse, Privat, 1986.

MARX, Karl, *Les luttes de classes en France 1848-1850*, Edition Amazon, 2013.

MBONJ EDJENGUÉLÉ, *L'ethno-perspective ou la méthode du discours de l'ethno-anthropologie culturelle*, Yaoundé, Presses Université de Yaoundé, 2005.

MONTOUSSE, Marc et **RENOUARD, Gilles**, *100 fiches pour comprendre la sociologie*, Paris, édition Bréal, 2006.

MOSCOVICI, Serge, *La psychanalyse, son image et son public*, Paris, PUF, 1961.

PAUGAM, Serge, *les 100 mots de la sociologie*, Paris PUF, 2010.

QUIVY, Raymond et **VAN CAMPENHOUDT, Luc**, *Manuel de recherche en sciences sociales*, Paris, Armand Colin, 1995.

WEBER, Max, *Economie et société*, Paris, Plon, 1922.

ZAGRE, Ambroise, *Méthodologie de la recherche en sciences sociales, Manuel de recherche sociale à l'usage des étudiants*, Paris, l'Harmattan, 2013.

2- Ouvrages spécialisés

AMADOU AMAL, Djaili, *Les Impatientes*, Paris, édition Emmanuel Collas, 2020.

BENSADON, Ney, *Les Droits de la femme, des origines à nos jours*, Paris, Presse Universitaire de France, 1990.

BOURDIEU, Pierre, *La domination masculine*, Paris, Seuil, 1998.

DE BEAUVOIR, Simone, *La Femme indépendante*, Paris, Gallimard, 1949.

- *Le deuxième sexe : les faits et les mythes*, Volume 1, Paris, Gallimard, 4^e Edition, 2011.

MVESSO, André, *L'école malgré tout : les conditions d'une contribution de l'école à l'essor africain*, Yaoundé, Presses Universitaires de Yaoundé, 1998.

NDJAH ETOLO, Edith et al., *Féminité et masculinité en Afrique*, Yaoundé, édition Monange, 2020.

NGA ATEBA, Alice Salomé, *Pour un sexe faible fort, la femme face à elle-même. Essai pour nouvelle philosophie de la promotion féminine*, Yaoundé, AMA, 2003.

NORTHOUSE, Peter Guy, *Leadership: theory and practice*, Sage publication, Thousand Oaks, 6th Edition, 2010.

3- Articles scientifiques

KOUAYEP, Berlin Léopold et NGUEULIEU, Elias Perrier, « La promotion de l'emploi dans l'économie informelle : cas du Cameroun », In Serge Francis SIMEN et al., *Management des organisations africaines, diversités et développement des territoires, Mélanges en l'honneur du Professeur Bassirou TIDJANI*, Edition EMS, 2021, PP. 134-158.

NDJAH ETOLO, Edith, « Les rôles sexués dans la famille camerounaise aujourd'hui : permanences et innovations dans le partage des tâches au sein des couples salariés en milieu urbain », In NDJAH ETOLO Edith et Al, *Féminité et masculinité en Afrique : quelques questions de genre dans les sciences sociales*, Yaoundé, Edition Monange, 2020. PP. 151-168.

NKOLO, Asse, « Les femmes et l'accès aux positions de pouvoir au Cameroun », In *Syllabus*, Revue de l'Ecole Normale Supérieure de Yaoundé, 2015. PP.

TANANG TCHOUALA, Patrice et Al, « Entre vie professionnelle et obligation conjugale des femmes en union au Cameroun », In Honoré MIMCHE, *Comprendre les nouvelles conjugalités, pratiques matrimoniales en mutation au Cameroun*, Paris, l'Harmattan, 2020., PP. 217-231.

VENIER, Philippe, « Dynamiques socio-spatiale et recomposition identitaire des immigrés kéramais (Inde du Sud) au Koweït », 2012, PP. 33-45.

ZAMBO BELINGA, Joseph Marie, « Equilibre régionale, replis identitaire et fragilisation croissante de l'intérêt national : vers un effet « boumerang » de la politique de quotas au Cameroun », In *Equilibre régional et intégration nationale au Cameroun, Leçon du passé et perspective d'avenir*, ICASSRT Monograph 1., 1997. PP. 110-121.

ZELAO, Alawadi, « Autorité traditionnelle et désir d'hégémonie dans le champ politique au Nord-Cameroun », In *studies politica : Romanian Political Science Review*, 2017, PP. 355-376.

4- Thèses et Mémoires

AHANDA, Sandrine, « Intervention des organismes de développement et condition de vie des femmes dans le Mayo-KANI région de l'extrême-Nord Cameroun », Mémoire de Master Professionnel en Sociologie, Université de Yaoundé I, Département de Sociologie, Mars 2016.

ALLARD-GAUDREAU, Noémie, « Représentations sociales : femme leader, Leader idéal et leadership personnel, une approche biographique du leadership », Mémoire de Master en Psychologie, Trois rivières, Université du Québec à Trois rivières, 2016.

BOUGHERINA, Fatma-Zahra, « Logique culturelle et dynamique de la performance sportive féminine en Algérie », Thèse de Doctorat en psychologie, Université de Nancy 2, 15 novembre 2017.

CHOKOTE DJANKANG, Sarriette épouse BATIBONAK, « Femme entrepreneur et coopération internationale. Le cas de la femme camerounaise », Maitrise en Psychologie, Université de Yaoundé I, Département de Psychologie, 1997.

DAMAIGUE Daniel, « Le statut de la femme en milieu rural Massa », DEA en Sociologie, Université de Yaoundé I, Département de Sociologie, 2004-2005.

EMMA ADY, Victorine, « Préjugés sur les femmes et accès à des postes de responsabilité : cas des établissements secondaires de l'arrondissement de Yaoundé III », Mémoire de Master en Psychologie, Université de Yaoundé I, Département de Psychologie, 2014.

HARMAND, Noëlle, « Le management au féminin : les femmes et le leadership. Gestion et management », Mémoire de Master2 en Management des entreprises et de l'économie sociale, Université de REIMS, Champagne-Ardenne, 2013.

KASSEA, Raoul, « Autonomie féminine selon les milieux naturel et culturel : le cas des Bamilékés et Béti au Cameroun », Thèse de doctorat 3e cycle, Paris, Université de Paris7, 1987.

MATCHIONDJI, Télésphore, « La contribution de associations féminines au développement et à la promotion de la femme au Cameroun : cas de l'ACAFEJ et de l'ALVF à Yaoundé », Mémoire de Maitrise en Anthropologie, Université de Yaoundé I, Département d'Anthropologie, 2005-2006.

MBOCK DJENG, Éric, « L'autonomisation de la femme : cas de la femme réfugiée de la ville de Yaoundé », Mémoire de Master en Sociologie Genre et Développement, Université de Yaoundé I, Département de Sociologie, 2012.

NDJAH ETOLO, Edith, « Femmes au foyer et problème de loisirs extérieurs : contribution à une analyse de la vie quotidienne des mères au foyer à Yaoundé », Mémoire de Master en Sociologie, Université de Yaoundé I, Département de Sociologie, 2011-2012.

NGA NDONGO, Valentin, « L'Opinion camerounaise », Thèse de doctorat d'Etat en Lettre et Sciences Humaines (Sociologie), Université de Paris X-Nanterre, Tome 1, 1999.

NGO BOKI, Marie, « Femmes et parlementarisme au Cameroun de 1992 à 2011 », Mémoire de Master en Histoire, Université de Yaoundé I, Département d'Histoire, 2011-2012.

NGO, Minyem, « Stratégie de survie et débrouillardise Féminine en Milieu Urbain : Le Cas De N’Gaoundéré », Mémoire de Maitrise en Sociologie Université de N’Gaoundéré, Département de Sociologie, 2003-2004.

OBAME, Yves Valery, « Société civile et démocratisation au Cameroun : comprendre l’action de l’église catholique dans le champ électoral », Mémoire de Master en Sociologie, Université de Yaoundé I, Département de Sociologie, Avril 2016.

PINGHANE YONTA, Achille, « Dynamiques des rapports de genre en milieu rural de l’Ouest-Cameroun : Facteurs et enjeux », Thèse de doctorat en Sociologie, Université de Yaoundé I, Département de Sociologie, 2014.

TIAM TIAMGNE, Aladin, « Leadership politique des femmes au Cameroun : contribution à l’étude de l’engagement politique féminin dans l’arrondissement de Yaoundé II », Mémoire de Master en sociologie, Université de Yaoundé I, Département de Sociologie, Juillet 2021.

WASSOUO, Emmanuel, « Représentations du leadership politique féminin, différences culturelles : comparaison entre la France et le Cameroun, Thèse de doctorat en psychologie », Université de Grenoble Alpes et Université de Yaoundé I, Avril 2017.

ZELAO, Alawadi, « Dynamique de la société politique au Nord Cameroun : l’espace politique régional entre monopolisation et démonopolisation », Thèse de doctorat en Histoire, Université de Yaoundé I, Département d’Histoire, 2006.

5- Rapports de recherche, Magazines, revues et autres documents

BELLO FIKA, Henri et DZOYEM SOKENG, Germain, « Participation des femmes à l’activité économique au Cameroun », In *Le dividende démographique en Afrique : perspectives, opportunités et défis*, Septième conférence africaine sur la population, Johannesburg, Afrique du Sud, 2015. PP. 1-33.

Bible.

BOCCOVI, Arlette, « La femme entrepreneure et OHADA : quelle plus-value pour les affaires ? », In *Forum International des femmes des pays d’Afrique*, Cotonou, du 05 au 09 mars 2019. PP.1-9.

BUCREP : Rapport National sur l’état de la population, Regards sur le genre au Cameroun, 2014.

Coran.

Dépliant ASBY, FEBASI 2016.

Dépliant de la microfinance de l'ASBY appelé MASBY, ASBY Cameroun, 2019.

Dépliant du PRODEL à l'occasion de l'atelier communal du lancement du processus d'élaboration du Plan de Gestion des Ressources Pastorales (PGRP).

Document de Politique Nationale Genre, Cameroun, 2011-2020.

FAVIDA, Rapport sur le projet d'autonomisation des femmes au sein de la commune d'arrondissement de Garoua IIème, FAVIDA, 2019.

GIZ, Cahier d'Ecole d'Entrepreneuriat de Transformation, GIZ Cameroun, première Edition 2019.

- Plan de Développement de microentreprise communautaire pour la valorisation des Produits Forestiers Non Ligneux, GIZ, 2019.

INS, « Organisation institutionnelle, administrative et judiciaire » In annuaire statistique du Cameroun, 2015.

- Annuaire Statistique du Cameroun, 2010.

MANGA KALNIGA, José Donadoni, « Mode de production des élites féminines dans la région du Nord Cameroun : résistances sociétales et succès politique », In Revue international de Francophonie, juin, 2019. PP.1-34.

MINPROFF, Projets et programmes économiques en faveurs du secteur rural, présenté le 15 octobre 2021.

MORE WOMEN IN POLITICS, Conférence mondiale sur le leadership, l'entrepreneuriat féminin et la participation politique des femmes au Cameroun, 2e édition Yaoundé, février 2016.

Plan Communal de Développement de Garoua 1, mairie de Garoua 1, 2019.

Plan Communal de Développement de Garoua 2, mairie de Garoua 2, 2019.

Rapport de l'OIT, « Etude genre dans la conception et la mise en place d'un régime de protection sociale agro-sylvo-pastorale au Sénégal », 2012, p.4 (rapport rédigé par Fatimé Christiane Ndiaye).

Rapport OIT/MINCOF, « Réflexion sur le développement de l'entrepreneuriat féminin et lutte contre la pauvreté », Mbalmayo, 8-12 septembre 2003.

6- Textes juridiques

Charte Africaine des Droits de l'Homme et des Peuples du 27 juin 1981.

Circulaire N°10-7-562/MINEDUC qui permet aux élèves filles suspendues pour cause de grossesse d'être réadmissées en classe après l'accouchement.

Convention N° 111 de l'OIT sur la discrimination en matière d'emploi, 25 juin 1958

Convention N°100 de l'OIT sur l'égalité de rémunération, 29 juin 1951.

Convention N°87 de l'OIT sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 9 juillet 1948.

Convention sur les droits politiques de la femme adoptée par l'assemblée Générale des Nations Unies 07 juillet 1954.

Déclaration sur l'élimination de la violence à l'égard des femmes 20 décembre 1993.

Déclaration universelle des droits de l'Homme, 10 décembre 1948.

Décret N° 2005/088 du 29 mars 2005 portant organisation du MINPROFF.

Décret N° 76/165 du 27 avril 1976 Fixant les conditions d'obtention du titre foncier.

Décret N°2005/481 du 16 décembre 2005 révisant les conditions d'obtention du titre foncier et permettant aux individus de deux sexes d'accéder aux titres foncier.

Décret N°94/036 du 1er mars 1994 modifiant et complétant les dispositions du décret N°75/759 du 26 août 1974, portant organisation régime des pensions civiles, qui reconnaît à la veuve le droit à la pension de réversion.

L'ordonnance 74/1 du 06 juin 1974 Fixant le régime foncier.

L'ordonnance N°81-02 portant organisation de l'état civil et diverses dispositions relatives à l'état des personnes physiques et au mariage, 29 juin 1981.

Loi N° 2009/004 du 14 avril 2009, portant organisation de l'assistance judiciaire.

Loi N° 90/053 du 19 décembre 1990, sur la liberté d'association.

Loi N° 92/006 du 14 aout 1992 relative aux sociétés coopératives et aux Groupes d'Initiatives Commune (GIC).

Loi N° 98/004 du 04 Avril 1998, portant orientation de l'éducation au Cameroun, UNICEF, 1998.

Loi N°2004/017 du 22 juillet 2004, portant orientation de la décentralisation adoptée par le Cameroun en 2004.

Loi N°2012/001 du 19 avril 2012 portant code électoral modifiée et complétée par la loi N°2012/ 017 du 21 décembre 2012 et la loi N°2019/ 005 du 25 avril 2019.

Loi N°90/056 du 19 décembre 1990 sur la création des partis politiques et leur financement.

Loi N°92/007 du 14 août 1992, portant code du travail.

Loi N°96 du 18 janvier 1996 portant constitution du Cameroun.

Loi N°99/ du 19 décembre 1999 qui consacre, entre autres, la suppression de l'autorisation maritale pour le déplacement de la femme.

Protocol additionnel à la Charte Africaine des Droits de l'homme et des Peuples relatif aux droits de la femme adopté le 11 juillet 2003.

Traité relatif à l'harmonisation du droit des affaires en Afrique et l'acte uniforme OHADA, 17 octobre 1993.

7- Dictionnaires

ANSART, Pierre et AKOUN, André, Dictionnaire de sociologie, Paris le robert/la rousse, 1999.

FERREOL, Gilles et Al., *Dictionnaire de Sociologie*, Paris, Armand colin, 3ème édition, 2005.

GRAWITZ, Madeleine, *Lexique des sciences sociales*, Paris, Dalloz, 2004, 8^{ème} édition.

8- Sources internet ou webographie

8-1. Les ouvrages

COMTE, Auguste, *Cours de philosophie positive*, Introduction et commentaire de Florence KHODOSS, collection dirigée par Laurence HANSEN-LOVE, janvier 2019, https://www.google.com/url?q=https://philosophiepedagogie.web.acgrenoble.fr/sites/default/files/media-fichiers/202107/comte_khodoss.pdf&sa. Consulté le 8 juin 2022 à 09h30.

8-2. Les articles

MAMOUDOU, « Politisation des chefferies et émasculatation de l'autorité traditionnelle : le cas des Lamidats du Nord Cameroun de la période coloniale à nos jours », In revue camerounaise d'Histoire et des traditions, 2010, PP. 47-62. <https://www.google.com/url?q=https://www.africabib.org/rec>. Consulté le 12 juin 2021.

8-3. Les rapports et autres documents

Convention sur l'Élimination de toutes les formes de Discrimination à l'Égard des Femmes (CEDEF), 18 décembre 1979.

<https://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/fconvention.htm>, consulté le 13 juin 2021.

EPOUBE née EYOUM, Lydienne, « L'autonomisation de la femme rurale », In Assemblée parlementaire de la Francophonie, Bruxelles, du 6 au 8 juillet 2012. PP.1-12. https://www.google.com/url?q=https://apf.francophonie.org/IMG/pdf/2012_07_Femmes_4c_femmes_rurales_Cameroun.pdf&sa=U&ved=2ahUKEwjOtMmbrN74AhUOhhoKHb0FDpwQFnoECAQQAg&usg=AOvVaw2XZOh1w5rTwK959jzy3tuZ. Consulté le 25 mai 2022.

FOURN GNANSOUNOU, Elisabeth, « Pesanteurs socioculturelles à l'exercice des activités génératrice des revenus par les femmes », In Labrys, Etudes féministes, Juillet/décembre, 2007, P.2. <https://www.labrys.net.br/labrys12/livre/elisabeth.htm>, consulté le 04-07-2022.

Magazine, Cameroun Tribune,

<https://www.google.com/url?q=https://www.237campus.com/gfac-inauguration-du-siege-du-groupe-ment-des-femmes-daffaires-du-cameroun/&sa=U&ved=2ahUKEwi6irWls974AhWV44UKHecRB9MQFnoECAIQAg&usg=AOvVaw11VQefL9wO8ytV2e8lNdpk>, consulté le 12 juin 2022.

Rapport de la quatrième conférence mondiale sur les femmes de Beijing 14-15 Septembre 1995, Nations Unies, New York, 1996, P3. Disponible sur WWW.Google.com/webhp?client=ms-opera-mini-android, consulté le 12 juillet 2021 à 14h.

Rapport du comité préparatoire du sommet mondial pour le développement social. Assemblée Générale, Document officiel : quarante huitième session, supplément N° 24 (A/48/24).

https://www.google.com/url?q=https://digitallibrary.un.org/record/415155/files/A_S-24_2-FR.pdf&sa=U&ved=2ahUKEwjs5pfb9974AhXas6QKHY4ECxkQFnoECAUQAg&usg=AOvVaw3wW50lx4gwGn7-L5xmPH, consulté le 12 juillet 2021 à 14h.

Rapport sur la Subdivision territoriale du Cameroun,

[https://www.google.com/url?q=https://fr.m.wikipedia.org/wiki/Subdivision territoriale du Cameroun&sa=U&ved=2ahUKEwjvsb6O9t74AhVxgs4BHT-JBQoQFnoECAkQAg&usg=AOvVaw11W3qJqZkhX0hhxF0y81T8](https://www.google.com/url?q=https://fr.m.wikipedia.org/wiki/Subdivision_territoriale_du_Cameroun&sa=U&ved=2ahUKEwjvsb6O9t74AhVxgs4BHT-JBQoQFnoECAkQAg&usg=AOvVaw11W3qJqZkhX0hhxF0y81T8), consulté le 04-07-2022.

SAMBA Catherine, rapport sur la conférence mondiale sur le leadership féminin disponible sur [Http://hurinews.com/cameroun-conference-mondiale-sur-le-leadership-feminin-catherine-samba-panza-à-\(honneur\)](Http://hurinews.com/cameroun-conference-mondiale-sur-le-leadership-feminin-catherine-samba-panza-à-(honneur)). Consulté le 12 juin 2021.

SMITH DRIVE John, « Cadre conceptuel d'OXFAM relatif à l'autonomisation économique de la femme », publié par OXFAM GB, pour OXFAM international, sous l'ISBN : 978-1-78748-148-0, royaume uni, mai 2017. <https://www.google.com/url?q=https://docplayer.fr/205481890-Cadre-conceptuel-d-oxfam-relatif-a-l-autonomisation-economique-des-femmes.html&sa=U&ved>. Consulté le 13 juillet 2021.

ANNEXES

LISTES DES ANNEXES

Annexe 1 : Listes des informateurs

Annexe 2 : Liste des élèves justifiant le tableau N°5 et 6 du mémoire

Annexe 3 : Les autorisations de recherche

Annexe 4 : Cartes de GICs féminins de Garoua2 encadré par FAVIDA

Annexe 5 : Outils de collecte de données

LISTES DES PERSONNES RESSOURCES

1- LISTE DES FEMMES LEADERS

N°	Noms et prénoms	Professions	Statut matrimonial	Lieu d'enquête	Date
01	Amina SALEH	Directrice de la radio F.M Bénoué	Veuve	Fulbé maison de la Radio	28-12-2020
02	Asmahou ABDOU	Adjoint au maire de la ville et actrice sociale	Mariée	Hôtel de ville	15-01-2021
03	Doudou HAMMAN	Entrepreneure et leader des associations	Veuve	Domicile familiale à Djamboutou	24-02-2021
04	Sylvie ASTA	Présidente des réseaux des femmes de Garoua 3 t directrice de l'école maternelle de Bogle	Mariée	L'école maternelle de Bogle	04-01-2021
05	Hadidja MOUHAMMADOU CHARIFA	Présidente de l'association Hand our of heart	Célibataire	Délégation régionale de la communication du Nord	05-02-2021
06	Hadidjatou SADJO	Délégué régional du MINSEC	Mariée	Délégation régionale du MINSEC	17-02-2021
07	Hadidjatou SADJO BANA	Fondatrice de l'ENIEG Bilingue de Garoua et de la maternelle franco Arabe	Mariée	Ecole publique de Ouro-Ourso	24-01-2021
08	Asta ABDERAHMANE	Officier de police et Chef de poste d'identification à la délégation Générale de la sûreté nationale	Mariée	Délégation Générale de la sûreté nationale	15-02-2021
09	Aissatou IHCHERAZADE	Leader au ménage et chef service de la rédaction à la CRTV Nord radio	Veuve	CRTV Nord radio	31-12-2020
10	Eidisela VISSENWA	1 ^{er} adjoint au maire de Gaoua3	Mariée	Mairie de Garoua3	04-01-2021
11	Aignes VEDERAIN	2 ^{ème} adjoint au maire de Garoua 3	Veuve	Mairie de Garoua 3	04-01-2021
12	Françoise ERAYAVAI	Délégué régionale de l'élevage	Mariée	Délégation régionale de l'élevage	08-01-2021
13	Mme Hamadama née HADJARA	Présidente de FIAJA en traine régionale Nord	Mariée	Province, ancien préfecture de Garoua	12-01-2021
14	Hadja DJANABOU	Présidente de l'association	Mariée	Domicile	08-01-

		CAMWA		familial Lainde	à 2021
15	Maimouna MOLER	Sous-préfet de Garoua 3	Mariée	Sous-préfecture de Garoua3	07-01- 2021
16	ASMAOU	Inspectrice Générale de l'emploi et de la formation professionnelle	Mariée	délégation régionale de l'emploi et de la formation professionnelle	22-12- 2020
17	Roukayatou AMADOU HAYATOU	Entrepreneure, commerçante et doctorante	Célibataire	Domicile familiale à Marouaré	08-02- 2021
18	Amir TACHNIM	Propriétaire d'une entreprise de pâtisserie	Mariée	Domicile familiale à Marouaré	08-02- 2021
19	Adda GAROUA	Présidente de l'association ASBY	Mariée	Domicile familiale à Ngalbidje	26-01- 2021

2- LISTE DES AUTORITÉS ADMINISTRATIVES

N°	Noms et prénoms	Professions	Statut matrimonial	Lieu d'entretien	Date
1	Anonyme	Cadre à la délégation du MINPROFF Nord	Marié	Délégation départementale du MINPROFF Bénoué	22-12- 2020
2	Mme Esther WAYANGUE épse NGONGA	Cadre à la délégation du MINPMEESA	mariée	Délégation départementale du MINPMEESA Bénoué	21-12- 2020
3	Philippe LAIGAMAY	Premier adjoint au maire de Garoua 1	Veuf	Mairie de Garoua 1 ^{er}	31-12- 2020
4	Mouhamadou BACHIROU	Secrétaire Générale à la mairie de Garoua 1 ^{er}	Marié	Mairie de Garoua 1 ^{er}	31-12- 2020
5	Ishaka ELHADJ SALIOU	Délègue régional de la communication Nord	Marié	Délégation régional de la communication Nord	05-02- 2021
6	Anonyme	Directeur d'école publique le « petit paris » groupe 1	Marié	Ecole publique le « Petit Paris » à Poumpoumré	08-01- 2021
8	Anonyme	Directrice d'école publique le « petit paris » Groupe 2	mariée	d'école publique le « petit paris » à Poumpoumré	08-01- 2021
9	Aicha ALIM	Responsable du projet Caire Cameroun	Mariée	Mairie de Garoua 3	06-01- 2021

		à Garoua3			
10	Ishaga YAYA	Expert-comptable et fondateur du cabinet « FEDECO »	Marié	Cabinet « FEDECO » situé à foulberé	11-01-2021
11	Clémentine FAPA	Responsable de programme chaine de valeur PFNL septentrion et responsable des organisation féminine à la GIZ Nord	Mariée	ONG GIZ située à Foulberé	06- 01-2021
12	Mamadou LAMINOU	Comptable à la GIZ Nord	Marié	Garoua 3	11-01-2021
13	Anonyme	Chargé de programme FAVIDA	Marié	ONG FAVIDA située à Marouaré	11-01-2021
14	Didja DJAILI	responsable des affaires sociales du PRODEL	Mariée	ONG PRODEL située à Marouaré	20-01-2021
15	Madame NGONO	Cadre au MINAS	Mariée	Délégation régionale du MINAS Nord	27-01-2021
16	Anonyme	Cadre à la MEADEN	Marié	Service du MEADEN situé à foulberé	02-02-2021

3- LISTE DES LEADERS RELIGIEUX ET TRADITIONNELS

N°	Noms et prénoms	Professions	Statut matrimonial	Lieu d'entretien	Date
1	Oustaza DJAMILA	Leader religieux et enseignante	Mariée	Ecole franco arabe « BEMBAL-ANDAL »	14-01-2021
2	Oustaz Sali OUMARA	Prédicateur	Marié	Domicile familiale à Bibemiré	07-01-2021

4- LISTE DES AUTRES PERSONNES

N°	Noms et prénoms	Professions	Statut matrimonial	Lieu d'entretien	Date
1	Souleymanou DANGLADI	Infirmier principale	Marié	Clinique Islamique de TAKASKO	28-01-2020
2	Fadi DAHIROU	Institutrice	Divorcée	Lieu de rassemblement associatif situé au	04-02-2021

				Camp Chinois	
3	Hadja SAKINA	Cadre administratif à la délégation régionale du MINADER Nord	Mariée	Délégation régionale de la communication Nord	05-02-2021
4	Djoulatou MAMA DEMSA	Animatrice radiophonique à la FM. DEMSA	Célibataire	Délégation régionale de la communication Nord	05-02-2021
5	Abdoul Kadri ALI	Entrepreneur	Marié	Entreprise de microfinance située au Grand marché de Garoua	11-01-2021
6	Abdour RAOUF	Entrepreneur	Marié	Entreprise de microfinance située au Grand marché de Garoua	11-01-2021
7	Asta ABBA	Surveillante Générale au LYCLAMOGA	Mariée	LYCLAMOGA	27-01-2021
8	Aissatou ABDELAZIZ	Censeur au LYCLAMOGA	Mariée	LYCLAMOGA	27-01-2021
9	Hapsatou DJIOKOU	Chef servie de la scolarité au LYCLAMOGA	Celibataire	LYCLAMOGA	27-01-2021
10	Aminatou MOUSSA	Secrétaire du Proviseur au LYCLAMOGA	Mariée	LYCLAMOGA	27-01-2021
11	Fadmed SAMBO	Infirmière diplômé d'Etat Principale	Célibataire	Clinique Islamique de TAKASKO	28-12-2020
12	Aminatou DJAMILA	Ménagère	Mariée	Domicile familiale à Poupouméré	29-12-2020
13	Madame FAOUZIA	Enseignante	Mariée	Ecole franco arabe « BEMBAL ANDAL »	14-01-2021
14	Aminatou MAIRIE	Ménagère	Mariée	Domicile familiale à Marouaré	18-01-2021
15	Djouma TANSANDA	Chef service CMCA	Mariée	CRTV Nord	31-12-2020

5- LISTE DES PARTICIPANTS AU FOCUS GROUP

N°	Identification du Groupe	Nombre de personnes	Expériences	Lieu de discussion	Date
1	Focus group avec les présidentes des associations féminines de Garoua 3	06	Vie associative	Sanguéré à Garoua	06-01-2021
2	Focus group avec les élèves du LYCLAMOGA	09	Vie scolaire et potentiel leader	Au LYCLAMOGA	28-01-2021
3	Focus group avec les membres de la chefferie du 2 ^{ème} degrés	06	Connaissances traditionnelles	A la chefferie du 2 ^{ème} degrés	07-01-2021

			et religieuses	de Bibemiré	
4	Focus group avec les membres de l'association FESEOJEF	07	Fonctionnement et vie associative	Au quartier Yelwa	04-02-2021

6- LISTES DES RECITS DE VIE

N°	Noms et prenom	Agés	Professions	Statuts	Lieu d'enquete	Date
01	Mme Mamoudou née Hadja HAOUA	52	Femme d'affaires	Veuve	Village artisanale de Garoua	20-01-2021
02	Fatimé SEINI SEIT	52	4 ^{ème} adjoint au maire de Garoua 2	Mariée	Mairie de Garoua 2	06-01-2021
03	Mme Souleymanou née SAKIINATOU	29	propriétaire d'un salon de couture, de coiffure et de tatouage	Mariée	Domicile familial à Bibemiré	16-01-2021
04	Mounira TIZERMA	29	Entrepreneure, commerçante et présidente des associations et présidente du CNJ de Garoua2	Célibataire	Délégation de la jeunesse et du sport pour l'arrondissement de Garoua2	05-02-2021
05	Fadimatou BAYAM	61	Présidente de l'association « Narral Rewbe » et vice-présidente de la sous-section RDPC Garoua 2	Divorcée	Domicile familiale à Poupoumré	16-01-2021
06	Fadimatou DODO	61	commerçante et formatrice en couture et transformation	Mariée	Village artisanale de Garoua	25-01-2021
07	Fadimatou HASSIMI	42	Entrepreneure et présidente des associations	Mariée	Entreprise de transformation située à Marouaré	16-01-2021

Annexe 2 : Liste des élèves justifiant le tableau N°5 et 6 du mémoire**Tableau du premier cycle**


Classes	Noms et prénoms	Sexes	Moyennes	Appréciations
6° A	Mebanda Félicité	Feminin	16,88	TB
6° B	Naouadeke Baissa Guy Tresor	Masculin	15,36	Bien
6° C	Kabi Garea Sabine	Feminin	14,30	B
6° D	Hayandi Esther	Feminin	13,73	AB
5° A	Bayang Lamine	Masculin	16,15	TB
5° B	Bere Junior	Masculin	15,81	B
5° C	Nezeka Lazadeubya	Masculin	15,60	B
5° D	Salihou Marouf Ousmanou	Masculin	13,04	AB
5° E	Foussan Hadjara Goni	Feminin	12,57	AB
5° F	Raihana Yougouda	Feminin	14,92	B
4°A Bilingue	Widide Madi Christelle	Feminin	16,91	TB
4° B	Dalahay Baldina Angeline	Feminin	14,25	B
4°C Allemand	Taiwe Rodrigue	Masculin	13,07	AB
4° D Arabe	Fadimatou Mamoudou	Feminin	12,68	AB
4° D Chinois	Housseinatou Hassana	Feminin	11,51	PASSABLE
4° E Espagnol	Gopketo Adama Josépha	Feminin	15,69	B
4° F Espagnol	Ndikine Elisabeth	Feminin	13,10	AB
4° G Espagnol	Aissatou Kabirou	Feminin	11,88	PASSABLE
4° H Espagnol	Doungai Laura Hermine	Feminin	12,44	AB
3° A Bilingue	Daiawe Mailoumo Vanessa	Feminin	15,86	B
3° B Bilingue	Saiba Esther	Feminin	16,00	B
3° C	Ndengue Mbassite	Masculin	14,68	B
3° D Chinois	Hawaou Adamou	Feminin	13,13	AB
3° E Arabe	Ndassim Souleymanou	Masculin	15, 42	Bien
3° D Allemand	Rkbaye Moussa Raoul	Masculin	13,21	AB
3° F Espagnol	Da-Awe Dikol Raoul	Masculin	13,21	AB
3° G Espagnol	Pene Mariette Julie	Masculin	13,09	AB
3° H Espagnol	Ebiangon Bikono Minette	Feminin	14,49	B

Tableau du second cycle

Classes	Noms et Prénoms	Sexes	Moyennes	Appréciations
2 nd A Bilingue	Peltao Kapbele Emmanuel	Masculin	16,23	TB
2 nd A Allemand	Alim Yaya	Masculin	11,46	passable
2 nd A Arabe	Zouhairia Oumarou	Feminin	11,50	Passable
2 nd A Chinois	Sinkebe Kaba Glwadys	Féminin	13,13	AB
2 nd A Espagnol 1	Awikoua Sylvie	Féminin	14,78	B
2 nd A Espagnol 2	Alanne Abigaelle	Féminin	13,67	AB
2 nd C	Roukayatou Sali	Féminin	12,77	AB
PAA Bilingue et Allemand	Aida Angeline	Féminin	12,76	AB
PAA Chinois	Bataki Joseph Nde	Masculin	11,76	Passable
PA Espagnol 1	Hamza Assoura Ndangladi	Féminin	12,24	AB
PA Espagnol 2	Fadimatou Sali	Féminin	11,76	Passable
PA Espagnol 3	Ngalle Makoto Bella	Féminin	11,69	Passable
PAA	Menyengue Mama Marie	Féminin	13,33	AB
PAA Arabe	Aminatou Hamadjoda	Féminin	12,49	AB
PC	Patta Manyim Catherine	Féminin	13,78	AB
PD1	Boronang IglaoLucas	Masculin	11,23	Passable
PD2	Salamatou Mamoudou	Féminin	13,63	AB
P.T.I	Azebaze Zangue Nelson	Masculin	14,68	B
Tle AA Bilingue	Todou Degaulle	Masculin	14,11	Bien
Tle AA Allemand	Awimi Pelagie	Feminin	14,40	B
Tle AA Chinois	Ndengue Ossah	Masculin	13,97	AB
Tle A Esp, Arabe	Zeinab Oumar	Féminin	12,44	AB
Tle A Arabe	Zeinab Oumar	Féminin	12,44	AB
Tle A Espagnol 1	Adama Bouba	Féminin	11,28	Passable
Tle A Espagnol 2	Halimatou Sadiya	Feminin	12,83	AB
Tle A Espagnol 3	Abdoul Nasser Ousman	Masculin	11,71	Passable
Tle C	Sangan Djele	Masculin	12,25	AB
Tle D	Prisca Nsihanze Detcha	Féminin	10,08	Passable
Tle T.I	Wangmbara Olivier	Masculin	12,05	AB

Annexe 3 :

A- Les autorisations de recherche

<p>RÉPUBLIQUE DU CAMEROUN Paix – Travail – Patrie *****</p> <p>UNIVERSITÉ DE YAOUNDÉ I *****</p> <p>FACULTÉ DES ARTS, LETTRES ET SCIENCES HUMAINES *****</p> <p>DEPARTEMENT DE SOCIOLOGIE *****</p> <p>B.P. 755 Yaoundé Siège : Bâtiment Annexe de l'UYI, à côté de l'AUF E-mail : depart.socio20@gmail.com</p>		<p>REPUBLIC OF CAMEROON Peace – Work – Fatherland *****</p> <p>THE UNIVERSITY OF YAOUNDE I *****</p> <p>FACULTY OF ARTS, LETTERS AND SOCIAL SCIENCES *****</p> <p>DEPARTEMENT OF SOCIOLOGY *****</p>
---	---	--

ATTESTATION DE RECHERCHE



Je soussigné, Professeur **LEKA ESSOMBA Armand**, Chef de Département de Sociologie de l'Université de Yaoundé I, atteste que l'étudiante **AMINATOU DÔNNA**, Matricule **15G060**, est inscrite en Master II, option Population et Développement. Elle effectue, sous la Direction du Docteur **PINGHANE YONTA Achille**, un travail de recherche sur le thème : *« Leadership féminin dans la ville de Garoua (Nord-Cameroun) : pesanteurs socio-culturelles et dynamiques sociales ».*

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

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

Fait à Yaoundé, le **09 DEC 2020**

Le Chef de Département (a.i)

REPUBLIQUE DU CAMEROUN
Paix-Travail-patrie

MINISTRE DE LA PROMOTION
DE LA FEMME ET DE LA FAMILLE

SECRETARIAT GENERAL

DIRECTION DES AFFAIRES GENERALES

SOUS-DIRECTION DU PERSONNEL
DE LA SOLDE ET DES PENSIONS

SERVICE DE LA FORMATION, DES STAGES
ET DE LA GESTION PREVISIONNELLE DES EFFECTIFS

BUREAU DE LA FORMATION ET DES STAGES

N°21/____/L/MINPROFF/SG/DAG/SDPSP/SFSGPE/BFS

REPUBLIC OF CAMEROON
Peace-Work-Fatherland

MINISTRY OF WOMEN'S EMPOWERMENT
AND THE FAMILY

SECRETARIAT GENERAL

DEPARTMENT OF GENERAL AFFAIRS

SUB-DEPARTMENT OF PERSONNEL,
SALARIES AND PENSIONS

SERVICE FOR TRAINING, INTERSHIPS AND FORWARD
MANAGEMENT OF PERSONNEL

OFFICE OF TRAINING AND INTERSHIPS

Yaoundé, le

17 SEPT 2021

LE MINISTRE THE MINISTER

A/TO

Madame Aminatou DÔNNA

Tel: 695 94 56 66 / 650 47 27 29

E-mail: Aminatoudonna69@gmail.com

-YAOUNDE-

Objet : demande pour la consultation
des documents

Réf : v/L du 13 septembre 2021

Madame,

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

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

Vous voudriez bien prendre attache avec les responsables des unités de travail susmentionnées, pour les modalités pratiques y afférentes.

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

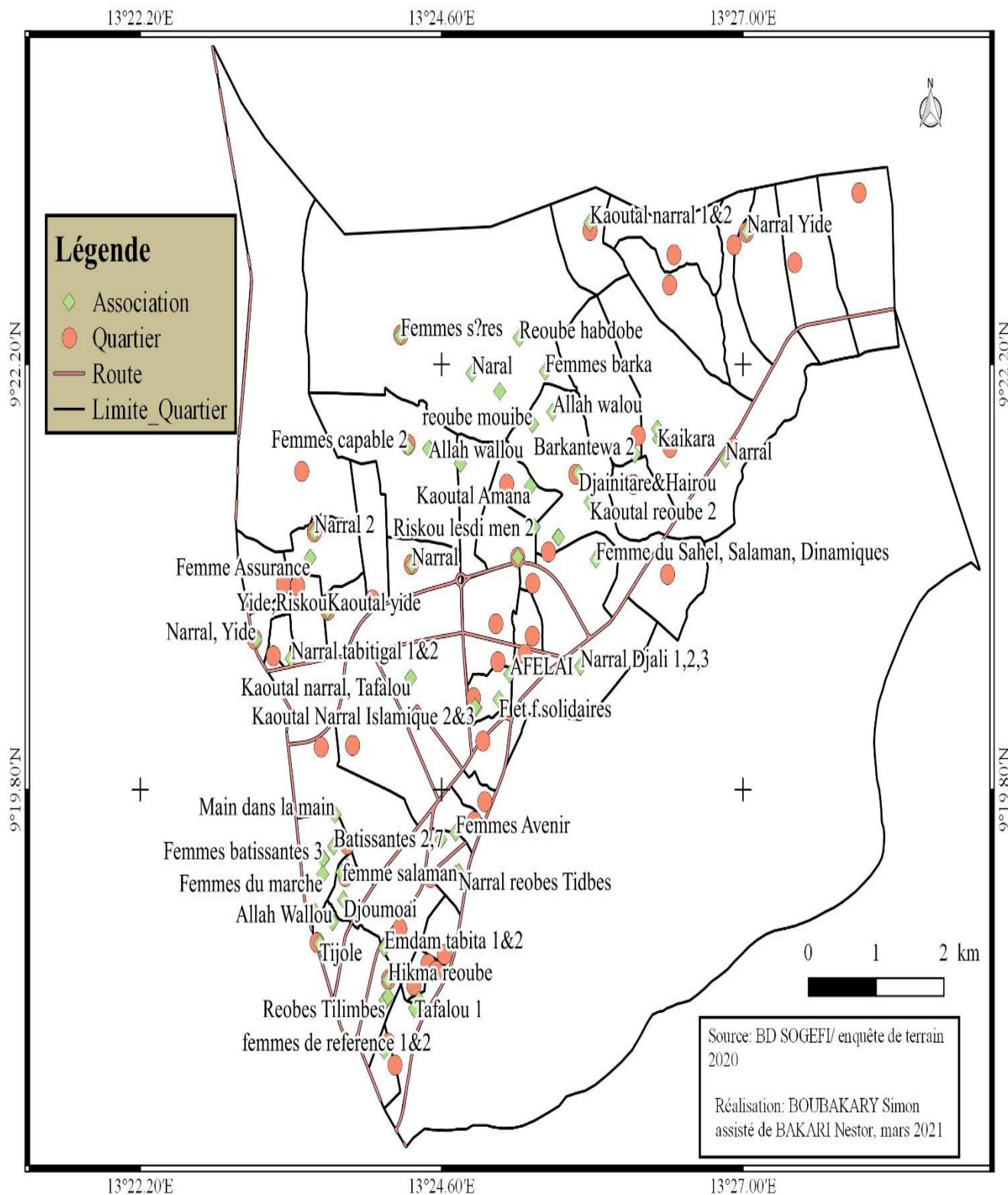
Copies :

- DPSF ;
- SDA.



Annexe 4

B- Carte des GICs féminins encadrés par FAVIDA



Annexe 5 :**C- Guide d'entretien semi directif****1- Guide d'entretien avec les femmes leaders de la ville de Garoua****Item 1 : caractéristiques sociodémographiques du répondant**

Nom et prénoms (facultatifs) :

Age :

Religion :

Communauté ethnique :

Arrondissement de résidence :

Profession :

Situation matrimoniale :

Régime matrimonial :

Nombre d'enfants (sexe, âge, niveau d'étude des filles) :

Item 2 : connaissance sur le leadership féminin

- Définition du leadership féminin ;
- Connaissance en matière du leadership ;
- Motivation à une expérience professionnelle ;
- Secteur d'activité que regorge les femmes dans la ville de Garoua ;
- Selon vous, comment fait-on pour être leader dans la société ;
- Moyens utilisés pour manager un groupe.

Item3 : leadership féminin et pesanteurs socioculturelles

- La place sociale, économique et politique de la femme dans la ville de Garoua ;
- Les perceptions sociales des femmes autonomes et leaders à Garoua ;
- Parlez-nous du rapport entre religion et leadership féminin ;
- Rapport entre les cultures et le leadership féminin ;
- Rapport entre tradition et leadership féminin ;
- Les difficultés que rencontrent les femmes leaders de la ville de Garoua.

Item 4 : leadership féminin et dynamiques sociales

- Existence des structures d'accompagnement et de soutien des femmes leaders de Garoua ? lesquelles ? comment elles procèdent ? laquelle vous a apporté de l'aide et de quelle nature ?
- Leadership de la femme et cohésion familiale : forces et faiblesses ;
- Changement ou modification des comportements face au leadership féminin ;
- Accompagnements et formes d'accompagnement (familial, parentale, conjoint) ;
- Appréciation familiale de la femme autonome ;
- Stratégies mises sur pied par les femmes pour assumer leur rôle de leader.

Item 5 : défis pour l'amélioration de la condition féminine

- Action des femmes pour l'amélioration de leurs conditions ;
- La vision des femmes pour leurs devenirs et pour une avancée sociale ;
- Les actions faites pour booter ou susciter l'attention ;
- Les perspectives préconisées pour une dynamique du leadership féminin dans la ville de Garoua.

Je vous remercie !

2- Guide d'entretien avec les leaders traditionnels et religieux

Item1 : caractéristiques sociodémographiques du répondant

Nom et prénoms (facultatifs) :

Age :

Religion :

Communauté ethnique :

Arrondissement de résidence :

Situation matrimoniale :

Régime matrimonial :

Nombre d'enfants (sexe, âge, niveau d'étude) :

Item 2 : connaissance sur le dynamisme féminin à Garoua

- Observation du niveau de scolarisation des jeunes filles dans la ville de Garoua ;
- Place de la femme dans la communauté ;
- Comparaison entre la scolarisation des filles et des garçons ;
- Les droits et devoirs de la femme dans votre communauté ;
- Perception du modèle d'éducation des blancs sur vos filles ;
- Perception de l'activité génératrice de revenue de la femme dans la communauté.

Item 3 : la culture du leadership féminin et les croyances

- Perception traditionnelle et religieuse du leadership des femmes ;
- Le quotidien familial des femmes leaders et leurs perception sociale ;
- L'avis de la religion et de la tradition sur le commandement de la femme dans l'exercice de son travail ;
- Femme leader et valeurs traditionnelles (perception) ;
- Femme leader et les préceptes de la religion (perception) ;
- Connaissance des femmes leaders qui ont réussi dans l'exercice de leur fonction et la structure ;
- Ce qui vous a marqué dans leur parcours, travail ou exercice ;
- La présence effective ou non des autorités politico-administratives pour l'encouragement du leadership féminin dans la ville de Garoua ;
- Des changements, dynamismes par rapport à ce sujet (comparaison entre hier et aujourd'hui).

Je vous remercie !

3- Guide d'entretien avec les autorités administratives de la ville de Garoua

Item 1 : caractéristiques sociodémographiques du répondant

Nom et prénoms (facultatifs) :

Age :

Religion :

Communauté ethnique :

Situation matrimoniale :

Nombre d'enfants :

Statut professionnel (poste occupé) :

Durée dans la ville :

Arrondissement de résidence et de travail :

Item 2 : Etat du Cameroun et le leadership féminin

- Rapport entre la législation camerounaise et le leadership féminin ;
- Mesures implémentées pour encourager la parité et l'équité entre les genres ;
- Genre et le leadership féminin dans la ville de Garoua ;
- Les actions faites pour encourager le leadership féminin dans votre domaine d'activité.

Item 3 : pesanteurs socio-culturelles et leadership féminin

- Les représentations autour de la femme et de la femme leader dans la ville de Garoua ;
- Les difficultés du leadership féminin en général et dans la ville de Garoua en particulier ;
- Parlez-nous du rapport entre leadership féminin dans la ville de Garoua et les pesanteurs socioculturelles ;
- Parlez-nous du rapport entre tradition, religion, et l'émancipation de la femme.

Item 4 : leadership féminin et accompagnement des autorités

- Existence des structures d'accompagnement et de soutien des femmes de Garoua (lesquelles ? comment elles procèdent ? quelles en sont les résultats et les difficultés) ;
- L'évolution sociale en matière du leadership féminin dans la ville de Garoua ;
- Leadership féminin à Garoua : accroissement ou régression (dans quel Domain ? pourquoi ?).

Item 5 : difficultés et dynamiques liées au leadership féminin

- Pensez-vous que les femmes de Garoua sont intéressées par leur leadership ? qu'elles sont les stratégies qu'elles mettent sur pied pour assumer leur rôle de leader ?
- Par rapport à votre ancienneté et expérience de la zone, quels sont les facteurs qui expliquent la croissance ou la diminution du leadership féminin dans la ville de Garoua ? (Réalités d'hier et d'aujourd'hui) ;
- Connaissance des femmes leaders de la zone (ambition, détermination, clés de réussite).

Je vous remercie !

4- Guide d'entretien avec les « hommes et femmes dans la société »

Item 1 : caractéristiques sociodémographiques du répondant

Nom et prénoms (facultatifs) :

Age :

Religion :

Communauté ethnique :

Arrondissement de résidence :

Situation matrimoniale :

Régime matrimonial :

Nombre d'enfants (sexe, âge, niveau d'étude des filles) :

Profession :

Niveau scolaire ou académique :

Item 2 : avoir une fille leader ou potentiel leader et ses enjeux

- La nature des relations homme / femme ;
- La place de la femme dans votre communauté (Droits et devoirs) ;
- Si la femme est écoutée dans votre milieu, si elle influence le quotidien dans le septentrion ;
- Avoir des préférences pour la réussite sociale de vos enfants (hommes et femmes) ;
- Existence de déséquilibre entre la scolarisation de la fille et du garçon dans votre société ;
- Perception du modèle d'éducation des blancs sur vos filles.

Item 3 : La culture du leadership féminin et les croyances de la communauté

- Perception de la femme autonome ;
- Femme et commandement ;
- Rapport entre femme leader et valeurs traditionnelles ;
- Rapport entre femme leader et préceptes de la religion ;

Item 4 : trajectoires des femmes leaders

- Existence des structures d'accompagnement et de soutien des femmes à Garoua (lesquelles ? comment elles procèdent ?) ;
- Connaissance des leaders qui ont réussi dans l'exercice de leur fonction ;
- Ce qu'il y a d'appréciable dans leurs parcours ;
- Ce qu'il y a à désapprouver dans leur manière de gérer ;

- Explication du quotidien d'une femme leader dans la ville de Garoua se présentant comme proche ;
- La religion et rapport homme/femme ;
- Rapport entre tradition et leadership féminin (Hier et aujourd'hui) ;
- Rapport entre Leadership féminin et l'harmonie conjugale (force et faiblesse).

Je vous remercie !

5- Guide de focus groupe avec les femmes, et les filles leaders ou leaders potentiel

Item 1 : caractéristiques sociodémographiques du répondant

Caractéristiques des personnes :

Age :

Religion :

Communauté ethnique :

Arrondissement de résidence :

Profession :

Situation matrimoniale :

Régime matrimonial :

Nombre d'enfant (âges, sexes, niveau de scolarisation) :

Item 2 : Connaissance sur le leadership féminin

- Votre connaissance en matière du leadership féminin ;
- Secteur d'activité où l'on trouve les femmes leaders dans la ville de Garoua et au Cameroun ;
- Comment fait-on pour être leader dans la société ;
- Soutiens et accompagnements que vous disposez ;
- Les femmes leaders que vous connaissez et qui vous motivent (comment et pourquoi) ;
- Les moyens utilisés ou à utiliser pour y arriver ;
- Importance de l'éducation / de l'entrepreneuriat / de la formation.

Item3 : Leadership féminin et pesanteurs socioculturelles

- La place sociale, économique et politique de la femme dans la ville de Garoua ;
- Les représentations autour de la femme autonome de la femme leader dans la ville de Garoua ;
- Rapport entre religion et émancipation de la femme ;
- Rapport entre les cultures et le leadership féminin ;
- Les difficultés rencontrées dans votre parcours.

Item 4 : leadership féminin et les dynamiques sociales

- Le monde du leadership féminin (hier et aujourd'hui) ;

- Aspirez-vous au leadership ? Que voulez-vous devenir ? quelles sont vos stratégies ?
- Ce que vous appréciez ou non dans le leadership féminin ;
- Parlez-nous du rapport entre école moderne et émancipation de la femme ;
- Avez-vous déjà vu une fille de votre communauté devenir leader ? (La clé de son succès) ;
- Vos défis en tant que femme pour l'amélioration de la condition féminine.

Je vous remercie !

TABLE DE MATIERES

DEDICACE	i
REMERCIEMENTS	ii
SOMMAIRE	iii
RESUME	iv
ABSTRACT	v
LISTE DES SIGLES, ACRONYMES ET ABREVIATIONS	vi
LISTE DES TABLEAUX	x
LISTE DES PHOTOS ET CARTES	xi
INTRODUCTION GENERALE	1
I. CONTEXTE ET JUSTIFICATION DU SUJET	2
II- PROBLEME	4
III- PROBLEMATIQUE	5
1- Condition et considération de la femme	5
2- Epanouissement de la femme	7
3- Femme et poste de responsabilité	10
4- Femme et leadership	12
IV- QUESTIONS DE RECHERCHE	14
1- Question principale	14
2- Questions secondaires	14
V- HYPOTHÈSES DE RECHERCHE	14
1- Hypothèse de recherche principale	14
2- Hypothèses de recherche secondaires	15
VI-OBJECTIFS DE LA RECHERCHE	15
1-Objectif de recherche principal	15
2-Objectifs de recherche spécifiques	15
VII-METHODOLOGIE	15
1-Cadrage théorique	16
1.1-La théorie culturaliste	16
1.2-Théorie des représentations sociales	17
1.3-Les approches du leadership	19
VIII-TECHNIQUES DE COLLECTE ET D'ANALYSE DES DONNÉES	21
1-La recherche documentaire	21

2-L'observation directe.....	22
3-Les entretiens semi-directifs	23
4-Le récit de vie.....	23
5-Le focus group	24
6-L'analyse sémantique des données.....	24
IX-TECHNIQUE D'ECHANTILLONAGE	25
a-Echantillonnage sur place.....	25
b-Echantillonnage par boule de neige ou par réseaux	25
X-POPULATION D'ETUDE	26
XI-DELIMITATION DE LA ZONE D'ETUDE.....	27
1-Délimitation empirique.....	27
2-Délimitation temporelle	27
3-Délimitation spatiale.....	27
XII-DEFINITIONS DES CONCEPTS.....	30
XIII-PLAN DE TRAVAIL	32
PREMIERE PARTIE : PROMOTION DU LEADERSHIP FEMININ A L'INTERNATIONAL ET AU CAMEROUN : REALITE DU PHENOMENE DANS LA VILLE DE GAROUA	34
CHAPITRE I : POLITIQUES DE PROMOTION DU LEADERSHIP FEMININ : DU NIVEAU INTERNATIONAL AU NIVEAU NATIONAL	36
I-POLITIQUES INTERNATIONALES, SOUS REGIONALES ET NATIONALES DE PROMOTION DU LEADERSHIP FEMININ	36
1. Ratification des lois internationales par le Cameroun.....	36
2.Conférences internationales sur les droits de la femme	38
3.Ratification des textes sous régionaux par le Cameroun	39
4.Promotion de la femme au niveau national.....	39
5.Politiques d'autonomisation de la femme.....	41
6.Effectivité des politiques de promotion du leadership féminin au Cameroun	43
II-PLACE DES INSTITUTIONS DANS LA PROMOTION DU LEADERSHIP FEMININ AU CAMEROUN.....	44
1.Institutions publiques et promotion du leadership féminin.....	44
2.Rôles des organismes dans la promotion du leadership féminin	47
III-MUTATIONS DANS LA GESTION DE L'ESPACE PUBLIC DANS LE GRAND- NORD.....	51
1.La politisation des chefferies traditionnelles et l'accès des femmes à l'autorité traditionnelle..	51
2.Transformation de l'ordre social des sociétés dites traditionnelles	52
3.La scolarisation de la jeune fille	53

IV-ETAT DE LIEU DU LEADERSHIP FEMININ DANS LA VILLE DE GAROUA	55
1. Formes du leadership féminin dans la ville de Garoua.....	55
2. Catégories du leadership féminin à Garoua.....	58
3. Les secteurs d'activités des femmes à Garoua	60
CHAPITRE II : FACTEURS CONDUISANT A L'ECLOSION DU LEADERSHIP FEMININ A GAROUA	65
I-ACCES A L'EDUCATION	65
1. La place de l'école dans la construction du leadership féminin à Garoua	65
2. Politique de l'égalité de chance Fille/Garçon	69
3. Quelques résultats relatifs à l'éducation de la Fille à Garoua	70
II-ACCÈS À L'ENTREPRENEURIAT FEMININ	75
1. Les secteurs d'activité de l'entrepreneuriat féminin à Garoua	75
2. Expression de compétences féminines dans les activités	80
III-L'ACCES A LA POLITIQUE DES FEMMES DE GAROUA	83
1. L'engagement des femmes en politique dans la ville de Garoua	84
2. Femmes dans les postes électifs.....	86
3. Effets de la participation des femmes de Garoua dans le champ politique	89
IV-ACCES A LA VIE ASSOCIATIVE DES FEMMES A GAROUA	91
1. Mise sur pieds des associations féminines à Garoua	91
2. Fonctionnement des associations féminines	95
3. Autoconstruction du leadership féminin dans les associations	97
DEUXIEME PARTIE : PESANTEURS ET DYNAMIQUES SOCIALES LIEES AU LEADERSHIP FEMININ DANS LA VILLE DE GAROUA	100
CHAPITRE III :	102
PESANTEURS AU LEADERSHIP FEMININ DANS LA VILLE DE GAROUA	102
I-PESANTEURS SOCIOCULTURELLES	102
1. Leadership féminin face aux influences des traditions et religions du Nord Cameroun	102
2. Préjugés à l'égard de la femme leader.....	108
3. Victimisation sociale et auto dévalorisation de la femme.....	110
II-PESANTEURS SOCIO ECONOMIQUES	115
1. Pesanteurs sociales	115
2. Femmes de Garoua face à la pauvreté.....	117
3. Problème d'accessibilité des femmes au soutien financier	118
III-PESANTEURS INSTITUTIONNELLES	120
1. Pesanteurs liées à l'administration Camerounaise	120
2. L'hésitation du gouvernement.....	122

IV-PESANTEURS RELATIVES A LA CONDITION FEMININE	123
1.Leadership féminin entre négligence et méfiance	123
2.Permanence de la femme attentiste	126
CHAPITRE IV : DYNAMIQUES DU LEADERSHIP FEMININ DANS LA VILLE DE GAROUA	131
I-TRANSFORMATION CULTURELLES A GAROUA	131
1.Révision du statut de la femme nordiste.....	131
2.Vers une émancipation de la femme nordiste.....	133
II-DYNAMIQUES SOCIALES A GAROUA	134
1.Prise de conscience des enjeux du leadership féminin dans la société	134
2.Participation de la femme au développement de la ville	136
3.Quelques expériences du leadership féminin	137
III-DYNAMIQUES SPATIALES ET ETHNO COMMUNAUTAIRES A GAROUA	141
1.Brassage culturel et favorisation du leadership féminin dans la ville de Garoua	141
2.Les effets de la reconfiguration sociale sur le leadership féminin	142
IV-LES DEFIS LIES AU LEADERSHIP FEMININ DANS LA VILLE DE GAROUA.....	144
1.Les actions mises sur pieds par les femmes leaders	144
2.Lutte efficace contre les pesanteurs socio culturelles.....	147
CONCLUSION GENERALE.....	151
BIBLIOGRAPHIE.....	159
1-Ouvrages Généraux	159
2-Ouvrages spécialisés	160
3-Articles scientifiques	160
4-Thèses et Mémoires.....	161
5-Rapports de recherche, Magazines, revues et autres documents	163
6-Textes juridiques	165
7-Dictionnaires	166
8-Sources internet ou webographie	166
8-1. Les ouvrages.....	166
8-2. Les articles	167
8-3. Les rapports et autres documents	167
ANNEXES.....	xiii
LISTES DES ANNEXES.....	xiv