

UNIVERSITE DE YAOUNDE I

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

UNITE DE RECHERCHE ET DE
FORMATION DOCTORALE EN
SCIENCES DE L'EDUCATION ET
INGENIERIE



THE UNIVERSITY OF YAOUNDE I

POST GRADUATE SCHOOL FOR SOCIAL
AND EDUCATIONAL SCIENCES

DOCTORATE UNIT RESEARCH AND
TRAINING IN SCIENCES OF EDUCATION
AND EDUCATIONAL ENGINEERING

**Conditions Sociales Et Accès Au Leadership Chez La Femme Dans L'administration
Publique Camerounaise : Etude Menée Auprès Des Femmes Enseignantes Du Ministère
De L'éducation De Base**

Mémoire de Master 2 en sciences de l'Education, soutenu le 06/06/2014

Par :

Lydie KEMGNE FOKO

MASTER 1 EN SCIENCES DE L'EDUCATION

SOUS LA DIRECTION

Dr Andrew EKOKA MOLINDO

*CHARGE DES COURS
UNIVERSITE DE YAOUNDE I*

Jury

CHANDEL EBALE
Professeur

Université De Yaoundé I

Président

Andrew EKOKA MOLINDO
Docteur

Université De Yaoundé I

Rapporteur

Edouard MVESSOMBA
Docteur

Université De Yaoundé I

Membre



DÉDICACE

À

LA JEUNESSE UNIVERSELLE

REMERCIEMENTS

Ce mémoire a été réalisé avec le concours intellectuel, matériel, financier de plusieurs personnes. Nous voulons remercier tout particulièrement :

Notre directeur de mémoire le Dr Ekoka Molindo Andrew qui n'a ménagé aucun effort malgré ses multiples sollicitations pour que ce travail soit appréciable ;

- Tous les enseignants des Sciences de l'Education de l'Université de Yaoundé 1 pour leurs contributions à notre formation ; nous pensons tout particulièrement au Professeur Fonkeng Epah Georges, au Professeur Amin Martin, au Docteur Onambélé Ngono Lucine ;
- Le chef de service du personnel de l'Education de Base et le personnel de ce ministère pour leurs contributions aux statistiques et au remplissage du questionnaire. ;
- L'inspecteur Départemental de Yaoundé VI^e et son personnel pour leur disponibilité ;
- Mon époux Kenmogne François pour ses conseils et ses encouragements ;
- Ma mère Chemegne Lydie pour tous les efforts fournis en sa qualité de mère ;
- A la famille Foko pour son soutien morale et financier ;
- Tous mes enfants pour leur contribution à la réalisation de ce travail ; nous pensons à Mba Kenmogne Hermann ; Foko Kenmogne Rostand ; Noubissi Kenmogne Franck Jorès ; Kamdom Kenmogne Blessing Brenda ; Wambo Kenmogne Valentin Michael ; Kenmogne Emmanuel ; Sikati Kenmogne Samuel ;
- Mes camarades de promotion pour leur collaboration durant la formation ; nous pensons particulièrement Noukimi François, au délégué de la promotion Zebaze Maurice à Mme Abessolo, Mme Mouafo Virginie,
- A tous les serviteurs de Dieu, les frères et sœurs en Christ et tous ceux que nous n'avons pas cité, mais qui ont contribué à la réalisation de ce travail par leurs prières et leurs intercessions.

Qu'ils trouvent ici l'expression de notre profonde gratitude.

SOMMAIRE

| | |
|--|-------------|
| DÉDICACE | I |
| REMERCIEMENTS..... | II |
| SOMMAIRE..... | III |
| LISTE DES ABRÉVIATIONS | V |
| LISTE DES TABLEAUX..... | VII |
| RÉSUMÉ | XI |
| ABSTRACT..... | XIII |
| | |
| INTRODUCTION GÉNÉRALE..... | 1 |
| | |
| PREMIÈRE PARTIE : CADRE THÉORIQUE..... | 4 |
| CHAPITRE 1 : PROBLÉMATIQUE DE L'ÉTUDE..... | 5 |
| <u>1-1-CONTEXTE DE L'ÉTUDE.....</u> | 5 |
| <u>1-2-FORMULATION ET POSITION DU PROBLÈME.....</u> | 7 |
| <u>1-3- QUESTION DE LA RECHERCHE.....</u> | 13 |
| <u>1.4- FORMULATION DE L'HYPOTHÈSE GENERALE.....</u> | 13 |
| <u>1.5- OBJECTIFS DE L'ÉTUDE.....</u> | 14 |
| <u>1.6- INTÉRÊT DE L'ÉTUDE.....</u> | 14 |
| <u>1.7- DÉLIMITATION DE L'ÉTUDE.....</u> | 15 |
| <u>1-8- DÉFINITION DES CONCEPTS.....</u> | 16 |
| CHAPITRE 2 : REVUE DE LA LITTÉRATURE..... | 3 |
| <u>2-1-HISTOIRE DES FEMMES EN AFRIQUE.....</u> | 23 |
| <u>2-2-PERCEPTION DE GENRE À TRAVERS LES RÉLIGIONS.....</u> | 29 |
| <u>2-3- ROLES SOCIAUX DE LA FEMME ET ACCES AULEADERSHIP.....</u> | 30 |
| <u>2-4-PERSONNALITE DE LA FEMME ET ACCES AU LEADERSHIP.....</u> | 34 |
| <u>2-5- STEREOTYPES SOCIAUX NEGATIFS ET ACCES AU LEADERSHIP.....</u> | 35 |
| <u>2-6- LE TYPE DE FAMILLE ET L'ACCES AU LEADERSHIP.....</u> | 39 |
| <u>2-7- GENERALITES SUR LA FONCTION PUBLIQUE CAMEROUNAISE.....</u> | 42 |
| CHAPITRE 3 :THÉORIES EXPLICATIVES DU SUJET..... | 50 |
| <u>3-1- LA THÉORIE FONCTIONNALISTE.....</u> | 50 |
| <u>3-2- LA THÉORIE DU PLAFOND DE VERRE.....</u> | 52 |
| <u>3-3-LA THÉORIE SOCIALE COGNITIVE.....</u> | 53 |
| <u>3-4-LA THÉORIE DE LA DISSONANCE COGNITIVE.....</u> | 58 |
| <u>3-5-THÉORIE DU CAPITAL HUMAIN.....</u> | 60 |

| | |
|--|------------|
| 3-6-LA THEORIE DE LA MOTIVATION..... | 61 |
| CHAPITRE 4 : MÉTHODOLOGIE DE L'ÉTUDE..... | 66 |
| 4-1- RAPPEL DE LA QUESTION DE RECHERCHE..... | 66 |
| 4-2-HYPOTHESE GENERALE DE LA RECHERCHE(HG)..... | 66 |
| 4-3-LE PLAN FACTORIEL DES VARIABLES DE L'HYPOTHESE GENERALE..... | 68 |
| 4-4-HYPOTHESES DE RECHERCHE..... | 68 |
| 4-5-LES HYPOTHESES DE RECHERCHE ET LEURS VARIABLES..... | 69 |
| 4-6-TYPE DE RECHERCHE..... | 72 |
| 4-7-PRESENTATION DU LIEU DE L'ETUDE..... | 72 |
| 4-8-POPULATION DE L'ETUDE..... | 72 |
| 4-9-TECHNIQUE D'ECHANTILLONNAGE ET ECHANTILLON..... | 74 |
| 4-10- OUTIL D'INVESTIGATION..... | 75 |
| 4-11- VALIDATION DE L'OUTIL D'INVESTIGATION..... | 76 |
| 4-12- JUSTIFICATION DE L'INSTRUMENT DE COLLECTE DES DONNEES..... | 77 |
| 4-13- PROCEDURE DE COLLECTE DES DONNEES..... | 77 |
| 4-14-TECHNIQUE D'ANALYSE DES DONNÉES..... | 78 |
| CHAPITRE 5:PRÉSENTATION DES RÉSULTATS ET ANALYSE DES DONNÉES.80 | |
| 5 -1-PRÉSENTATION DES RÉSULTATS..... | 80 |
| 5-2-ANALYSE DES DONNÉES..... | 98 |
| CHAPITRE 6: INTERPRÉTATION DES RÉSULTATS ET SUGGESTIONS..... | 112 |
| 6.1 INTERPRÉTATION DES RÉSULTATS..... | 112 |
| 6.2SUGGESTIONS..... | 118 |
| CONCLUSION GÉNÉRALE..... | 123 |
| RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES..... | 127 |
| ANNEXES..... | 135 |

LISTE DES ABRÉVIATIONS

| | |
|---------------|--|
| ALCAM | : Assemblée Législative du Cameroun |
| ALVF | : Association de Lutte contre les Violences faites aux Femmes |
| APA | : American Psychological Association |
| APC | : Administration Publique Camerounaise |
| ARCAM | : Assemblée Représentative du Cameroun |
| BACC | : Baccalauréat |
| BEPC | : Brevet d'Etude du Premier Cycle |
| BIT | : Bureau International du Travail |
| BUCREP | : Bureau Central des Recensements et des Études de la Population |
| CAB | : Cabinet du Ministre |
| CEDEF | : Convention sur l'élimination de toutes les formes de Discrimination à l'égard des femmes |
| CEMAC | : Communauté Économique et Monétaire d'Afrique Centrale |
| CEP | : Certificat d'Études Primaires |
| CIPD | : Conférence Internationale sur la Population et le Développement |
| DDEB | : Délégation Départementale de l'Éducation de Base |
| DEA | : Diplôme d'Étude Approfondie |
| DEMPN | : Direction de l'Enseignement Maternel Primaire et Normal |
| DPPC | : Division de la Planification des Projets et de la Coopération |
| DREB | : Délégation Régionale de l'Éducation de Base |
| DRH | : Direction des Ressources Humaines |
| DSEPB | : Direction du Suivi de l'Enseignement Privé de Base |
| DUDH | : Déclaration Universelle des Droits de l'Homme |
| IAEB | : Inspection d'Arrondissement de l'Éducation de Base |
| IAEG | : Instituteur Adjoint de l'Enseignement Général |
| IAET | : Instituteur Adjoint de l'Enseignement Technique |
| IEG | : Instituteur de l'Enseignement Général |
| IET | : Instituteur de l'Enseignement Technique |
| IFORD | : Institut de Formation de la Recherche Démographique |
| IGE | : Inspection Générale des Enseignements |
| IGS | : Inspection Générale des Services |
| ILO | : International Labour Organisation |

| | |
|-----------------|--|
| MINATD | : Ministère de l'Administration Territoriale et de la Décentralisation |
| MINEDUB | : Ministère de l'Éducation de Base |
| MINPROFF | : Ministère de la Promotion de la Femme et de la Famille |
| MIT | : Massachussets Institute of Technology |
| NEPAD | : Nouveau Partenariat pour le Développement de l'Afrique |
| PAETS | : Professeur Adjoint d'Éducation Physique et Sportive |
| PCEG | : Professeur des Collèges d'Enseignement Général |
| PENI | : Professeurs d'École Normale d'Instituteurs |
| PENIA | : Professeur Adjoint d'École Normale d'Instituteurs |
| PEPS | : Professeur d'Éducation Physique et Sportive |
| PLEG | : Professeur des Lycées d'Enseignement Général |
| PLET | : Professeur des Lycées d'Enseignement Technique |
| SEP | : Sentiment d'Efficacité Personnel |
| SG | : Secrétariat Général |
| TS | : Taux de Sondage |
| TSCOSP | : Théorie Sociale Cognitive de l'Orientation Scolaire et Professionnelle |
| TSCC | : Théorie Sociale Cognitive des Carrières |
| UA | : Union Africaine |
| UBUEA | : Université de Buea |
| UDSCH | : Université de Dschang |
| UNDERE | : Université de Ngaoundéré |
| UNICEF | : Fonds des Nations Unies pour l'Enfance |
| UNESCO | : Organisation des Nations Unies pour l'Éducation, la Science et Culture |
| UOLA | : Université de Douala |
| UPC | : Union des Populations du Cameroun |
| UVY1 | : Université de Yaoundé 1 |
| UVY2 | : Université de Yaoundé 2 |

LISTE DES TABLEAUX

| | |
|--|----|
| <u>Tableau n°1 : les traits des stéréotypes masculins et féminins</u> | 36 |
| <u>Tableau n° 2 : adéquation profil de l'agent fonction</u> | 47 |
| <u>Tableau n° 3 : analyse factorielle</u> | 68 |
| <u>Tableau n° 4 : tableau synoptique des hypothèses, variables, indicateurs et modalités</u> | 70 |
| <u>Tableaux n° 5: distribution de la population accessible par structure et par fonction</u> | 73 |
| <u>Tableau n° 6 : distribution des répondants selon l'âge</u> | 80 |
| <u>Tableau n° 7: distribution des répondants en fonction de leur situation matrimoniale</u> | 81 |
| <u>Tableau n° 8: distribution des répondants par grade</u> | 81 |
| <u>Tableau n° 9: distribution des répondants en fonction du diplôme académique</u> | 82 |
| <u>Tableau n° 10: distribution des répondants en fonction de l'ancienneté dans la fonction publique</u> | 82 |
| <u>Tableau n°11 :distribution des répondants en fonction de leur statut dans la fonction publique</u> | 83 |
| <u>Tableau n°12 :distribution des répondants en fonction du poste occupé actuellement</u> | 83 |
| <u>Tableau n° 13: distribution des répondants en fonction du poste de responsabilité déjà occupé</u> | 84 |
| <u>Tableau n°14 :distribution des répondants en fonction du nombre d'enfants</u> | 84 |
| <u>Tableau n° 15 : distribution des répondants selon que leurs multiples maternités les rendent irrégulières dans leur service</u> | 85 |
| <u>Tableau n° 16 : distribution des répondants selon que le rôle de ménagère ne leur permet pas d'être ponctuel à leur lieu de service</u> | 85 |
| <u>Tableau n° 17: distribution des répondants selon qu'elles sont très occupés par leurs enfants de moins de 7 ans</u> | 86 |
| <u>Tableau n° 18 : distribution des répondants selon que le nombre de leurs enfants handicapé leur rendement professionnel</u> | 86 |
| <u>Tableau n° 19: distribution des répondantes selon qu'elles sont objectives dans leurs décisions</u> | 87 |
| <u>Tableau n° 20 : distribution des répondantes selon qu'elles reçoivent aisément les critiques comme les compliments</u> | 87 |

| | |
|---|----|
| <u>Tableau n° 21: distribution des répondants selon qu'elles préfèrent atteindre les objectifs fixés que d'être appréciées par les autres.....</u> | 88 |
| <u>Tableau n° 22 distribution des répondants selon qu'elles mettent en priorité leurs propres besoins.....</u> | 88 |
| <u>Tableau n° 23 : distribution des répondants selon qu'il leur ait souvent dit qu'elles doivent occuper des postes de subalternes en tant que femmes.....</u> | 89 |
| <u>Tableau n° 24: distribution des répondants selon qu'elles sont souvent jugées moins compétentes que les hommes.....</u> | 89 |
| <u>Tableau n° 25 : distribution des répondants selon qu'il leur est souvent dit que la meilleure personnalité attendue d'elles est celle de femmes passives et dépendantes.....</u> | 90 |
| <u>Tableau n° 26: distribution des répondants selon que leur entourage pense que le fait de rechercher le leadership n'est pas prudent pour elles.....</u> | 90 |
| <u>Tableau n° 27: distribution des répondants selon qu'elles sont souvent victime d'injustice sociale en ce qui concerne l'évaluation de leur travail.....</u> | 91 |
| <u>Tableau n° 28 : distribution des répondants selon que la non promotion des femmes au poste de leader les démotive à rechercher le leadership.....</u> | 91 |
| <u>Tableau n° 29 : distribution des répondants en fonction du type de famille.....</u> | 92 |
| <u>Tableau n° 30 : distribution des répondants selon le nombre de personnes qui vivent sous leur toit.....</u> | 92 |
| <u>Tableau n° 31: distribution des répondants selon le type de relation qui existe entre elles et leurs conjoints.....</u> | 93 |
| <u>Tableau n° 32 : distribution des répondants selon le type de relation qui existe entre elles et leurs enfants.....</u> | 93 |
| <u>Tableau n° 33: distribution des répondants selon le type de relation qui existe entre leurs enfants.....</u> | 94 |
| <u>Tableau n° 34: distribution des répondants selon le type de relation qui existe entre elles et les membres de leur famille qui habitent avec elles.....</u> | 94 |
| <u>Tableau n° 35 : distribution des répondants selon la manière dont elles envisagent leur destin compte tenu de leurs activités actuelles.....</u> | 95 |
| <u>Tableau n° 36: distribution des répondants selon qu'elles se sentent capables de gérer un poste de responsabilité en tant que femmes.....</u> | 95 |
| <u>Tableau n° 37: distribution des répondantes selon que la femme n'a pas toujours besoin d'une assistance masculine dans son poste responsabilité.....</u> | 96 |

| | |
|--|------------|
| <u>Tableau n° 38 : distribution des répondantes selon que les femmes sont suffisamment qualifiées pour occuper des postes de responsabilité.....</u> | <u>96</u> |
| <u>Tableau n° 39 : distribution des répondantes selon que les femmes devraient être majoritaires au poste de décision en tant que première éducatrice.....</u> | <u>97</u> |
| <u>Tableau n° 40 : distribution des répondantes selon qu'un poste de décision offre autant d'avantages a une femme qu'a un homme.....</u> | <u>97</u> |
| <u>Tableau n° 41: tableau des fréquences observées (f_0) de hr_1.....</u> | <u>99</u> |
| <u>Tableau n° 42 : tableau des fréquences théoriques (f_e) de hr_1.....</u> | <u>100</u> |
| <u>Tableau n° 43: tableau récapitulatif des fréquences de hr_1.....</u> | <u>100</u> |
| <u>Tableau n° 44: tableau des fréquences observées (f_0) de Hr_2.....</u> | <u>102</u> |
| <u>Tableau n° 45 : tableau des fréquences théoriques de Hr_2.....</u> | <u>102</u> |
| <u>Tableau n° 46 : tableau récapitulatif des fréquences de Hr_2.....</u> | <u>102</u> |
| <u>Tableau n° 47 : tableau des fréquences observées (f_0) de Hr_3.....</u> | <u>105</u> |
| <u>Tableau n° 48 : tableau des fréquences théoriques de Hr_3.....</u> | <u>105</u> |
| <u>Tableau n° 49 : tableau récapitulatif des fréquences de Hr_3.....</u> | <u>106</u> |
| <u>Tableau n° 50: tableau des fréquences observées (f_0) de Hr_4.....</u> | <u>108</u> |
| <u>Tableau n° 51 : tableau des fréquences théoriques de Hr_4.....</u> | <u>108</u> |
| <u>Tableau n° 52 : tableau récapitulatif des fréquences de Hr_4.....</u> | <u>109</u> |
| <u>Tableau n° 53 : tableau récapitulatif de la vérification des hypothèses.....</u> | <u>111</u> |

LISTE DES FIGURES

| | |
|--|----|
| Figure n° 1 : Schéma des déterminismes réciproques dans la théorie sociale cognitive de Bandura..... | 53 |
| Figure n° 2 : La hiérarchie des besoins de Maslow..... | 63 |

RÉSUMÉ

Le présent travail s'intitule : « **Conditions sociales et accès au leadership chez la femme dans l'administration publique camerounaise : étude menée auprès des femmes enseignantes des services centraux du Ministère de l'Education de Base** ». L'accès au leadership est une promotion au sein de l'organisation. La promotion, d'après le statut général de la fonction publique est l'indice de reconnaissance du travail bien fait et de la compétence avérée. Logiquement, la compétence devrait entraîner une nomination, une promotion vers le haut de la hiérarchie. Or nous avons constaté que, Malgré l'existence en droit de l'égalité d'accès au travail et à la promotion pour tous dans la fonction publique Camerounaise comme dans les structures privées, égalité assurée par l'Etat et la communauté internationale, les femmes qualifiées et compétentes continuent d'être marginalisées et sous-représentées aux postes de décision. En d'autres termes, à diplômes, ancienneté, et compétences, égaux, il y'a déséquilibre homme- femme au niveau du leadership. Cette réalité est la preuve d'un problème connu sous le nom de « Plafond de verre », terme qui illustre un ensemble de barrières artificielles, créées par des préjugés d'ordre comportemental ou organisationnel qui empêchent les femmes qualifiées d'accéder aux postes de direction dans leurs organisations Bit (1997). Ce qui est théoriquement contraire au principe du capital humain de Inving Fisher (1996) selon lequel on accède aux emplois à grande possibilité d'investissement et avec des salaires plus élevés en tenant juste compte du capital humain formé des compétences, des expériences et des savoirs qui déterminent une certaine aptitude de l'individu à travailler. Même si les avis sont partagés sur les causes de ce phénomène, il y'a lieu de penser que cette faible représentativité est due aux conditions sociales.

Notre étude a pour objectif d'étudier la relation entre les conditions sociales et l'accès au leadership chez la femme. La question de recherche qui a été formulée est la suivante : « Existe-t-il un lien entre les conditions sociales et l'accès au leadership chez la femme dans l'administration publique camerounaise ? ». La réponse à cette question est formulée à travers l'hypothèse générale suivante : « Il existe un lien entre les conditions sociales et l'accès au leadership chez la femme dans l'administration publique Camerounaise ». Cette hypothèse générale a été éclatée en quatre hypothèses de recherche :

HR1 : Il existe un lien entre les rôles sociaux et l'accès au leadership chez la femme ;

HR2 : Il existe un lien entre la personnalité et l'accès au leadership chez la femme ;

HR3 : Il existe un lien entre les stéréotypes sociaux négatifs liés au genre féminin et l'accès au leadership chez la femme ;

HR4 : Il existe un lien entre le type de famille et l'accès au leadership chez la femme.

L'étude a été menée auprès des enseignantes des services centraux de l'Éducation de base dans l'arrondissement de Yaoundé 3^{ème}, département du Mfoundi. À l'aide d'un questionnaire, une enquête a été menée auprès de 136 enseignantes. À partir de cet échantillon, les données ont été recueillies et analysées à l'aide du test de Khi deux en vue de vérifier les hypothèses de recherche. À l'issue des analyses, les trois premières hypothèses ont été confirmées. La dernière hypothèse quant à elle a été infirmée ou rejetée. Nous concluons ainsi, qu'il existe un lien significatif entre les conditions sociales et l'accès au leadership chez la femme.

Comme pour apporter une ébauche de solution au problème soulevé, nous avons adressé des suggestions aux hommes politiques, aux autorités administratives, aux parents, aux femmes et au genre masculin dans le but d'améliorer les conditions sociales de la femme et lui permettre d'accéder au leadership.

ABSTRACT

The present work entitled **“Social conditions and female access to leadership in the Cameroonian public administration: a study carried out on female teachers at the central service of the Ministry of Basic Education”**. Access to leadership is a promotion within the organization. Promotion, according to the general status of the public is the index of recognition of work well done and proven competence. Logically, the jurisdiction should lead to an appointment, promotion up the hierarchy. But we found that , despite the existence in law of the equal access to work and promotion for all in Cameroon as in private public structures , equality guaranteed by the State and the international community, qualified and competent women continued to be marginalized and under-represented in decision-making positions. In other words, degree, seniority, skills, equality, there's an imbalance between men and women in leadership. This fact is evidence of a problem known as the “Glass Ceiling ”, a term that illustrates a set of artificial barriers created by prejudice behavioral or organizational that prevent qualified women get access to leadership positions in their organizations. Bit (1997). What is theoretically contrary to Inving Fisher’s (1996) principle of human capital that you can access the jobs on a large investment opportunity and higher wages taking into account just trained human capital skills, experience and knowledge which determine a certain ability of the individual to work? Although opinions are divided on the causes of this phenomenon, there's reason to believe that this lack of representativeness is due to social conditions.

Our study aims at investigating the relationship between social conditions and female access to leadership. The formulated main research question was;

- Do there exist a relationship between social conditions and female access to leadership in the Cameroon public administration?

In attempt to answer this question, the following research hypotheses were formulated.

- There exist a relationship between social conditions and female access to leadership in the Cameroon public administration.

This general hypothesis has been highlighted into four research hypothesis:

- RH1: There exist a relationship between social roles and female access to leadership.

- RH2: There exist a relationship between personality and female access to leadership.
- RH3: There exist a relationship between negative social stereotypes linked to the female gender and female access to leadership;
- RH4: There exists a relationship between the type of family and female access to leadership.

The study was carried out on teachers at the central service of the Ministry of Basic Education in the Yaoundé III Sub-division, Mfoundi Division. With the help of questionnaire, the research was carried out on 136 teachers. From this sample, data was collected and analysed with the help of a chi square test in view to verify the research hypotheses. In the analysis, the first three hypotheses were retained while the last hypothesis was rejected. We shall thus conclude that, there exist a significant relationship between social conditions and female access to leadership.

In light to bring a handful of solutions to the problem evoked, we have addressed suggestions to politicians, administrative authorities, parents, women and to the masculine gender in the goal of ameliorating the social conditions of women and permitting them to have access to leadership

INTRODUCTION GÉNÉRALE

Toute société, qu'elle soit internationale, nationale, tribale, ethnique, traditionnelle, publique, privée, professionnelle, est généralement organisée. Toute organisation a des lois, des règlements qui, de par leurs exigences y assurent harmonie et paix. L'organisation, selon Werner (1997, p. 329) est « un système social structuré, jouissant d'une stabilité dans le temps, ouvert au monde environnant et constitué d'individus et de groupes agissant de façon rationnelle en vue de certains objectifs ». Cependant, pour que les individus agissent de façon rationnelle, l'organisation doit mettre sur pied des institutions au travers desquelles elle peut exercer son autorité et son pouvoir avec des leaders choisis parmi le peuple car comme l'affirme Bourricaud (1989) « l'organisation est la forme sociale qui, par l'application d'une règle et sous l'autorité de leaders, assurent la coopération des individus à une œuvre sociale commune, dont elle détermine la mise en œuvre et répartit les fruits ».

Le mot leadership quant à lui désigne la personnalité que l'on peut reconnaître à celui qui assure la fonction de leader. D'après Héon, Lapointe et Langlois (2007), bien qu'il y ait des différences dans les leaderships des hommes et des femmes, la personnalité du leader correspond aux compétences des deux sexes ; les leaders femmes visent le mieux-être des personnes et des groupes, favorisent la coopération, privilégient les rapports de type collégial, sont moins moulées par la tradition et innovent difficilement. Elles sont plus interactives, plus orientées sur les relations, plus transactionnelles. Tandis que les leaders hommes visent les résultats, favorisent la compétition, privilégient les rapports de type hiérarchiques et ont une vision traditionnelle basée sur les règles, les structures et le contrôle. Ils sont généralement perçus comme des leaders plus efficaces.

Le leadership diffère aussi selon les champs. Un leader de sport n'a pas les mêmes compétences qu'un leader politique ou d'éducation. Chaque groupe recherche des qualités précises pour son leader. Dans le domaine de l'éducation, la formation inclut dans ses objectifs les plus grandes parties des compétences pour le leadership. En principe, la formation enseignante vise à faire de l'étudiant un enseignant et plus tard à faire du bon enseignant un administrateur puisque la promotion est d'après le statut général de la fonction publique l'indice de reconnaissance du travail bien fait. D'ailleurs, Langlois et Lapointe (2002), un leader en éducation est une personne qui sait stimuler et organiser le travail de ses coéquipiers ou subordonnés, que le système cadre en soit la classe, l'école ou l'éducation tout entière.

De ce qui précède, le leadership féminin et le leadership enseignant cadrent avec les qualités du leader car Wikipédia (2011) définit le leadership comme la capacité d'un individu à influencer, à motiver, et à rendre les autres capables de contribuer à l'efficacité et au succès des organisations dont ils sont membres. Et Levy Leboyer (1965, p.1) comme :

« Un processus d'influence sociale par lequel un individu amène un groupe à atteindre des objectifs. Le leadership n'implique pas seulement le fait de faire faire quelque chose à d'autres individus, mais également (ce qui n'est pas le cas pour les relations d'autorité) la capacité à changer l'attitude des membres du groupe, à les mobiliser et à entraîner leur adhésion à des buts communs. De ce fait le leader doit pouvoir susciter les motivations et entraîner ceux qui le suivent bien plus que les diriger de manière autoritaire ».

Il est à noter que les lois et règlements sur la gestion des ressources humaines ne font aucune distinction dans le traitement des agents publics. Donc les agents devraient être classés et nommés selon les compétences sans distinction de sexe. Les nominations bien que discrétionnaires selon le nouveau statut de l'enseignant (2000) devrait tenir compte du grade, des diplômes, des notes professionnelles, de l'ancienneté ou du poste occupé. Pourtant, malgré les qualités incontestées de leader de la femme, malgré les facilités que lui apporte les lois et les règlements, le caractère discrétionnaire reste la voie par excellence d'accès au leadership à analyser les conditions remplies par ceux qui sont promus et le nombre de femmes sous représentées dans les postes de décision. C'est dans cette ordre d'idées que Ngo Hiol et Hapi (2008, p.90) se demandent si « le faible accès des femmes aux postes décision ne s'explique pas par la perception qu'on a de la femme, ainsi que le caractère discrétionnaire des nominations ? ».

Notre étude va dans le même sens. Le sujet sur lequel nous allons focaliser notre attention est intitulé : « Conditions sociales et accès au leadership chez la femme dans l'administration publique camerounaise : Etude menée auprès des femmes enseignantes du Ministère de l'éducation de base »

Gary Becker (1975) dans son ouvrage « Human capital », définit le capital humain comme l'ensemble des capacités productives qu'un individu acquiert par accumulation de connaissances générales ou spécifiques de savoirs faire. Donc, plus un individu accumule, de l'expérience, des compétences et des diplômes, plus il est productif et peut logiquement être nommé donc accéder au leadership. Ce qui n'est pas le cas dans notre étude. Il s'agira pour nous de chercher à comprendre le mécanisme qui peut expliquer le fait que ; des hommes et des femmes ayant au départ la même productivité, la même efficacité dans leur emploi pendant la même durée, seuls les hommes ou une proportion sensiblement plus importante d'entre eux aient été promus dans des fonctions qui justifient un salaire plus élevé dans ces circonstances. Pour mener à bien cette étude, une question principale de recherche a été formulée, à savoir :

« Existe-t-il un lien significatif entre les conditions sociales et l'accès au leadership chez la femme dans l'administration publique Camerounaise et plus précisément au Minedub ? A partir de cette question une hypothèse générale a été opérationnalisée en quatre hypothèses de recherche. L'objectif de cette démarche étant de vérifier qu'il existe une relation d'influence entre les conditions sociales et l'accès au leadership chez la femme dans le Minedub.

Le cadre théorique et conceptuel du travail a consisté à lire et à analyser les auteurs qui ont abordé le sujet avant nous. En ce qui concerne les théories explicatives six ont été retenues :

La théorie fonctionnaliste de Manouwski (1970) qui soutient que la division sexuelle du travail dans la société moderne présente des aspects positifs ; La théorie du plafond de verre de Duflu (2006). Pour lui, il existe des barrières invisibles créées par des préjugés qui empêchent les femmes d'accéder au leadership. ; La théorie du capital humain de Gary Becker (1975) qui considère que le capital humain est formé de trois éléments : les compétences, les expériences et les savoirs qui ensemble déterminent une certaine aptitude de l'individu à travailler; les théories sociales cognitives de Guichart et Huteau et celle de Lent, Brown et Haket fondées sur celle de Bandura(1986) basées sur la notion d'interaction entre les facteurs personnels, environnementaux et les comportements ; La théorie de la dissonance cognitive de Festinger (1998) qui explique le fait suivant : lorsqu' il y a contradiction entre deux idées, deux cognitions, deux opinions, il s'ensuit une tension psychologique qui génère un état désagréable à vivre ; les théories de la motivation de McClelland (1986) et Abraham Maslow (1970) basées sur le fait que, dans le processus de la motivation, l'un des principes de base du management est que le rendement d'une personne est fonction de son niveau de compétence et de sa motivation.

S'agissant de la méthodologie de la recherche, la technique de l'échantillonnage accidentelle a été utilisée pour déterminer l'échantillon de cent trente-six (136) femmes. Le questionnaire leur a été soumis. Enfin les données quantitatives retenues ont été présentées et analysées à l'aide des instruments statistiques (statistiques descriptives). Le travail est structuré en deux parties :

- La première partie ou cadre théorique comprend trois chapitres. Le premier ou (chapitre1) expose le contexte et la problématique de l'étude. Le second (chapitre 2), la revue de littérature. Le (chapitre 3) présente les théories explicatives du sujet.

- La deuxième partie ou cadre méthodologique et opératoire comprend le quatrième chapitre ou (chapitre 4) expose la méthodologie de l'étude : Le cinquième chapitre (chapitre 5) dans lequel les résultats sont présentés et analysés. Le sixième chapitre (chapitre 6) renferme l'interprétation, la discussion des résultats et les suggestions. Pour la prise de note et la bibliographie, nous avons adopté la méthode de l'American Psychological Association.

PREMIERE PARTIE : CADRE THEORIQUE

CHAPITRE 1 :

PROBLÉMATIQUE DE L'ÉTUDE

Dans ce chapitre de notre recherche, nous allons présenter successivement : Le contexte de l'étude, la formulation et la position du problème, la question de recherche, les objectifs de l'étude, les hypothèses, les intérêts de l'étude, la délimitation de l'étude, et la définition des concepts.

Pour mieux faire comprendre notre étude, il est nécessaire de présenter les conditions et les circonstances dans lesquelles et avec lesquelles elle a été menée. C'est ainsi que, nous allons commencer par le contexte de l'étude.

1-1-CONTEXTE DE L'ÉTUDE

Un regard rétrospectif sur le leadership montre que les sociétés antiques, traditionnelles avaient généralement à leur tête un leader, donc un homme, car la division du travail attribuait à l'homme les tâches dures, les tâches publiques et la gestion de la cité tandis que les femmes s'occupaient de l'agriculture, de l'éducation des enfants, des repas.

Avec cette répartition traditionnelle et l'éducation coloniale qui s'adressait beaucoup plus aux garçons, le genre masculin s'est retrouvé au-devant de la scène politique à l'avènement de l'indépendance. Cependant, l'évolution du monde liée à la révolution industrielle, aux deux guerres mondiales, à la décolonisation et aux mouvements d'émancipation de la femme oblige les sociétés modernes à une révision obligatoire de l'ordre établi dans la répartition figée des rôles entre l'homme et la femme.

Pour permettre aux femmes de jouir pleinement de leurs droits et de prendre part à la gestion des affaires publiques, des engagements ont été pris pour répondre au souci d'égalité entre les sexes et d'autonomisation des femmes aussi bien au niveau international, régional, sous régional que national.

- **Initiatives au niveau international**

Certains instruments internationaux consacrant le principe de la non-discrimination fondée sur le sexe et traitant en particulier de l'égalité entre les sexes et de l'autonomisation des femmes ont été adoptés par l'organisation des Etats Unis. IL s'agit des instruments ci-après :

- La déclaration universelle des droits de l'homme (DUDH) de 1948.
- Le protocole international relatif aux droits sociaux et culturels ;

- La convention sur l'élimination de toutes formes de discriminations à l'égard des femmes (CEDEF) de 1979 ;
- La conférence internationale sur la population et le développement (CIPD) au Caire en 1994 ;
- La plate-forme d'action de Beijing (1995) et les plans d'action qui lui ont fait suite qui servent de cadre d'action en faveur de l'égalité des sexes etc.
- **Initiatives régionales**

Au niveau régional, le principe de l'égalité et de la non-discrimination entre les hommes et les femmes est consacré après les éléments ci-après :

- L'acte constitutif de l'union africaine (2000) qui inscrit la promotion et l'égalité entre hommes et femmes ;
- Le nouveau partenariat pour le développement de l'Afrique (NEPAD) de l'Union africaine (2001) ;
- Le protocole de La Charte Africaine des droits de l'homme et des peuples, avec son protocole relatif aux droits de la femme, adopté en 2003 à MAPUTO qui condamne fermement, entre autres, les pratiques préjudiciables aux femmes, le traitement inéquitable des femmes dans la répartition des terres et leur exclusion du processus décisionnel ;
- La déclaration solennelle sur l'égalité entre hommes et femmes en Afrique, adoptée en juillet 2004 à Adis ABEBA par le sommet des chefs d'état et de gouvernement de l'Union Africain.

A ce niveau on relève dans le droit OHADA ; L'article 6 et suivant de l'acte uniforme relatif aux droits commercial général OHADA sur la capacité de commerce, qui supprime l'autorisation marital sur l'exercice du commerce par la femme mariée ;

La déclaration des Chefs d'Etats et des Gouvernements de la CEMAC à Libreville, sur l'intégration de l'approche genre dans les politiques et programmes de développement.

- **Initiatives nationales**

La promotion de la femme camerounaise a connu une évolution significative pendant les années 80 avec l'accession de Monsieur Paul Biya à la magistrature suprême du pays. Ce dernier favorise la libéralisation de la vie économique et sociale ainsi que la vulgarisation de l'égalité des sexes dans les politiques publiques. Cet engagement politique depuis le sommet de l'Etat s'est manifesté suivant quatre axes essentiels. Il s'agit de:

- L'amélioration du statut socio juridique de la femme ;
- L'amélioration des conditions de vie des femmes ;

- La promotion de l'égalité et de l'équité entre les sexes dans tous les secteurs de la vie nationale ;
- Le renforcement des structures et mécanismes institutionnels.

Le gouvernement camerounais reconnaît que la contribution des femmes est déterminante pour la réduction durable de la pauvreté. C'est ainsi qu'il s'est engagé à mettre en place, et de façon participative, les programmes ciblés avec un volet genre.

C'est ainsi que les initiatives dans six domaines clés de la vie économique et sociales ont été menées. Il s'agit : des droits de la femme, de la politique, de la scolarisation des filles, des stéréotypes et préjugés sociaux, de la lutte contre le VIH/SIDA, de la violence faite aux femmes.

Après cette vue du contexte tournons-nous à présent vers la formulation et la position du problème.

1-2-FORMULATION ET POSITION DU PROBLÈME

Toute population humaine est constituée de deux sexes ; féminin et masculin. Une analyse de la population mondiale prouve selon INSEE (2010) qu'elle est à 51,58% constituée de femmes. Pourtant la condition de cette majorité est bien triste ; En effet Bissiliat (1992) constate que, les femmes, bien qu'étant la moitié de la population mondiale et fournissant les deux tiers des heures de travail de l'humanité, ne perçoivent qu'un dixième des revenus mondiaux et possèdent moins d'un centième des biens matériels.

Tamaino Ndam Njoya (2010) relève qu'à travers le monde, 36 femmes seulement sont présidentes sur 187 parlements et Endenga (2010) compte seulement 9 femmes Chef d'Etat dans le monde. En plus des statistiques qui sont largement révélatrices, les écrits et les décisions confirment la présence d'un problème et la prise de conscience de la communauté internationale et nationale ; l'officialisation de la journée de la femme depuis 1977 par les Nations Unies et le statut officiel de la journée de la femme au Cameroun en 1986. Nous avons également la création et la célébration de la journée internationale de la femme avec les thèmes comme : « Femmes et prise de décision » (mars 2006) ; « Investir dans la femme et la fille » (mars 2008) « Genre et Leadership » (mars 2010) au Cameroun. Ces thèmes sont révélateurs d'un problème en ce qui concerne l'égalité d'accès au leadership. Les statistiques et les écrits prouvent que malgré le dynamisme de la femme et sa majorité numérique, sa marginalisation et sa sous représentativité dans les sphères de décision sont générales et mondiales.

Au Cameroun, les femmes bien qu'étant majoritaires comme le montre les statistiques du BUCREP (2010), tableau 1 en annexe. Avec un rapport de féminité de 102,1 restent sous représentées dans les postes de responsabilité.

Dans le parlement camerounais, on note 25 femmes seulement sur 180 députés Tamasong (2010) ; chiffres qui contrastent avec la forte implication de ces dernières dans la politique et leur participation massive au vote.

Dans le gouvernement camerounais actuel, on compte (05) cinq femmes Ministre et une (01) femme secrétaire d'Etat sur quarante-deux postes existant, soit environ 15%.

Quatre (04) femmes occupent des postes de sous-préfet sur les 360 existants, soit 1,11% (présence féminine qui ne s'observe que depuis 2006.)

Aucune femme ne figure parmi les sept recteurs d'université.

Trois (03) femmes occupent les postes de directeur de sociétés d'Etat contre soixante-sept (67) hommes, soit un taux de 4,38%.

Une femme a été récemment promue au poste de directeur des douanes ; On ne compte aucune femme gouverneur sur 10 ou préfet (sur cinquante).

Le phénomène observé globalement reste le même également dans le corps de l'éducation en général et dans le corps de l'éducation de base en particulier.

Dans ce corps en particulier, la majorité des enseignants sont des femmes d'après le tableau N02 en annexe sur la répartition par sexe du nombre d'enseignants dans l'enseignement général de base sur le plan national.

Le personnel même des services centraux du Minedub est à 52,5% féminin. Malgré ce pourcentage, le leadership de ce Ministère est à 68,7% masculin d'après la lecture du tableau 3 concernant la répartition des postes de responsabilité par sexe, ainsi le pourcentage de femme occupant les postes de responsabilité n'est que de 30,3%, donc la discrimination faite aux femmes est profonde et préoccupante.

Pourtant, le tableau n° 4 en annexe sur la distribution des enseignants par grade prouve plutôt que les femmes sont suffisamment nombreuses et qualifiées dans l'enseignement pour occuper des postes de responsabilité dans le Ministère de l'Education de Base. A formation égale, à majorité numérique supérieure comme personnel à l'éducation de base, les femmes devraient être majoritaires aux postes de décision, mais la triste réalité veut qu'elles soient majoritaires aux postes subalternes et occupent difficilement les postes de décision. Le leadership masculin persiste malgré la présence à la tête du MINEDUB depuis 8 années consécutives, des femmes Ministres, et les facilités que leur apportent les contraintes

internationales, nationales et institutionnelles qui prônent l'égalité des sexes et la promotion de la femme.

Si nous prenons un échantillon de l'éducation de base comme l'inspection de Yaoundé 6^e en 2011, les statistiques montrent que l'école maternelle Publique compte 152 enseignants dont 1 seul homme. Tous les 21 postes de direction sont occupés par les femmes. Le taux de réussite est de 95,99%. Ceci prouve le dynamisme et le succès total de la femme depuis la base de l'éducation.

En conclusion malgré l'égalité en droit du travail et d'accès à la fonction publique, les femmes sont présentes au niveau opérationnel et intermédiaire et sous représentées aux hautes sphères de décision.

Le non accès au leadership de la femme porte préjudice à plusieurs parties, il avilie psychologiquement la femme et sur le plan national il affecte les valeurs et les structures sociopolitiques et freine l'économie du pays.

- **Sur le plan psychologique**

Le secrétaire général de l'organisation des Nations Unis, Banki Moon dans son message du 25 novembre 2006 définissait la violence à l'égard des femmes et des jeunes filles comme « tout acte de violence dirigé contre le sexe féminin et causant ou pouvant causer aux femmes un préjudice ou des souffrances physiques, sexuelles ou psychologiques, y compris la menace de tels actes, la contrainte ou la privation arbitraire de liberté, que ce soit dans la vie publique ou dans la vie privée » Bemouyime (2010). Le même auteur note également que « la violence à l'égard des femmes est lourde de conséquences pour les femmes, leurs enfants et l'ensemble de la société ; Les femmes qui sont victimes de violence ont toute une gamme de problèmes de santé, et leur aptitude à gagner leur vie, à participer à la vie publique s'en trouve diminuée. Leurs enfants sont bien plus exposés à avoir des problèmes de santé, de mauvais résultats scolaires et des troubles de comportement ».

Vu l'ampleur de la souffrance causée par ce mal, avec Michèle Bachelet directrice exécutive d'ONU femmes dans son discours de septembre 2011 « Nous sommes convaincus que la violence contre les femmes est un fardeau qui pèse sur l'humanité, que nous devons éliminer ensemble grâce aux initiatives collectives, exaltantes et sans relâche déployées par des organisations et des particuliers ».

Le non accès au leadership chez la femme est une violence contre le sexe (genre) féminin qui crée des souffrances psychologiques insidieuses. La femme ne se sent pas acceptée, appréciée comme une personne valable donnant satisfaction à ses supérieurs hiérarchiques. Elle se sent dévalorisée, incompetente. Son système de valeurs s'ébranle. Or, il existe une relation

complexe entre les attentes de résultats et les buts personnels, par conséquent, les sentiments de compétence influencent le choix des buts et les efforts effectués pour les atteindre. Cependant, si la femme n'a pas la foi ou l'espoir qu'elle peut atteindre les hautes sphères de décision, elle ne le pourra pas car l'accès au leadership se situe dans les éléments de motivation qui aident le personnel à développer les mécanismes innovants favorisant la réalisation des objectifs personnels et celles de l'organisation. Cette barrière bloque toute possibilité de satisfaction professionnelle et même sociale.

- **Sur le plan sociopolitique**

La réalité de la sous représentativité de la femme est en contradiction avec les discours sur la démocratie, l'égalité des droits entre les sexes, l'émancipation de la femme et en opposition avec la promotion féminine ratifiée par le Cameroun et les traités y relatif. Cette situation remet en cause en général tous les efforts de la communauté internationale, nationale et féminine en particulier, elle encourage la domination masculine, la violence basée sur le genre et empêche les femmes d'arriver à la position qui peut leur permettre de renverser les structures mentales du patriarcalisme culturel et d'améliorer leurs conditions sociales. Elle empêche la femme d'occuper dans la société, le rang social de leader qui lui permet d'avoir un pouvoir économique_et décisionnel dans son milieu professionnel, sa communauté, dans sa famille et d'assurer son autonomie. Elle encourage et maintient la répartition traditionnelle des rôles dans la famille, les transmet et les maintient dans les institutions sociales, administratives et politiques à savoir : le rôle d'autorité de l'homme et la position de subordination de la femme.

Elle encourage également la différenciation au niveau des activités sociales qui assignent aux hommes les travaux de reproduction formel valorisant tandis qu'aux femmes, on laisse les activités de maintien et de soin qui relèvent des activités de reproduction non valorisées et par là le maintien du leadership masculin. Elle encourage l'injustice sociale ; Les femmes sont pénalisées et marginalisées du fait de leurs qualifications et leurs compétences professionnelles parce que, au bout de plusieurs années de bons et loyaux services, elles n'obtiennent qu'un sombre poste de chef de service, pendant que leurs collègues masculins moins gradés gravissent des échelons et occupent les postes de directeur et même de Ministre.

- **Sur le plan économique,**

En 1984, Tabie Abodo (cité par Ngalle1996, p.26) démontre que « la pauvreté et le sous-développement ne sont pas les seuls faits des ressources humaines, mais beaucoup plus leur vaste sous-utilisation ». Le refus de promouvoir la femme est en réalité une sous-utilisation de

ses capacités a des conséquences sur sa productivité. Elle réduit ses capacités à créer et à investir pour contribuer au développement, elle limite également ses revenus (revenus supplémentaires liés au poste : logement, véhicule, carburant, frais de mission etc...). Or l'homme leader voit d'abord ses revenus augmenter et par là son capital et sa capacité d'investissement, ensuite sa productivité, car il est utilisé au maximum de ses capacités, de ses connaissances et enfin, il voit se développer sa créativité et son pouvoir puisqu'il peut décider, innover, changer les choses en sa faveur, ce qui est bénéfique pour sa famille, la société et l'Etat. Empêcher la femme d'atteindre les positions les plus prestigieuses et les mieux rémunérées qui est le leadership est un manque à gagner pour tous les partenaires de l'éducation et du développement. Nous croyons que l'Etat, la famille et la communauté internationale ont investi pour sa scolarisation, sa professionnalisation, sa promotion. Freiner cette promotion ou l'empêcher serait comme utiliser une machine à moins de 100% de ses capacités, l'empêcher de maximiser sa productivité. Or l'Etat dans sa course pour le développement devrait orienter les ressources disponibles vers les secteurs les plus productifs. Investir sur la femme pour avoir des échecs professionnels, car le non accès au leadership est un mauvais résultat est une grande perte pour l'Etat et la famille, puisqu'elle n'est pas assez rentable.

1-2-1-Enoncé du problème

De ce qui précède, nous pouvons relever les conclusions suivantes : Malgré sa majorité numérique au niveau mondial comme national, la femme est sous représentée au niveau des parlements, des gouvernements et aussi au ministère de l'éducation de base. Situation qui a interpellé les responsables des différents niveaux. Face aux initiatives prises par ces derniers, on s'attendrait à un équilibre hommes-femmes au niveau du leadership, ce qui n'est pas le cas sur le terrain. Il y'a ainsi un écart entre ce qui devrait être et ce qui est réellement. Ce phénomène est décrit par la théorie du « plafond de verre » de Guichet du Savoir (2006). L'expression plafond de verre décrit les barrières invisibles et artificielles créées par les préjugés d'ordre comportementaux et organisationnelles qui empêchent les femmes qualifiées d'accéder aux postes de décision dans leurs organisations. D'après le tableau 13, 68,4% de femmes qualifiées en diplômes, grades et ancienneté n'arrivent pas à être promues. Ce qui est théoriquement contraire au principe de la théorie du capital humain de Iving Fisher (1996) qui stipule que ; « les individus à forte scolarité peuvent opter pour des emplois à grande possibilité d'investissement avec des salaires les plus élevés ». Ainsi, la qualification devrait entraîner automatiquement l'accès au leadership. Le problème que soulève notre étude est le fait que malgré les compétences des femmes et les initiatives prises à différents niveaux pour assurer

l'égalité des chances entre les sexes, il n'y a pas d'équilibre hommes-femmes dans le leadership. Il est question pour nous de savoir ce qui peut maintenir les femmes dans les postes subalternes lorsqu'elles réunissent toutes les compétences.

Pour tenter de déterminer les causes du non accès au leadership des femmes dans la fonction publique camerounaise en général, plusieurs raisons ont été citées entre autres celles relatives à la domination masculine de Bourdieu, cité par Yindaet Kä Mana (2001) qui démontrent que le non accès au leadership chez la femme est dû à la domination masculine qui se fonde sur le principe de la violence symbolique acceptée autant par les hommes que par les femmes. Un principe qui fonctionne non seulement dans les dispositions des êtres et leurs mentalités, mais aussi dans les institutions sociales fondamentales comme la famille, l'église, l'école, l'Etat. Dans le même ordre d'idée, les recherches faites par Endenga (2010) et Ondoua Biwele, Mebada, Hapi, et Tanjong (2006) ont confirmés que c'est le poids des stéréotypes sociaux qui alimente la domination masculine et freine la participation de la femme au leadership.

Par ailleurs, certains chercheurs tels Ngo Hiol et Hapi (2008) dans Etude sur la participation des femmes à la vie publique au Cameroun mettent en cause les contraintes sociales. Pour ces derniers, les facteurs qui empêchent les femmes d'exprimer toutes leurs potentialités et toutes leurs compétences sont : les contraintes économiques, politiques administratives, juridiques, et socioculturelles.

Une troisième tendance est celle de Kanta (1977), Rinfret (1994) cités par Ondoua Biwole et al (2006) qui pensent que les causes sont principalement d'ordre structurel.

Ces points de vue qui somme toute, présentent chacun sous son angle les causes de la sous représentativité des femmes au poste de leader ne renseignent pas suffisamment sur le degré d'impact des conditions sociales de la femme sur son accès au leadership.

Nous entendons par conditions sociales ; l'état, la nature, la position, la situation, le statut d'une personne ou d'une chose. C'est aussi l'ensemble des circonstances dont une autre dépend de façon que si la première disparaît, la seconde disparaît également.

L'être humain évolue à la fois dans plusieurs sociétés ; internationale, nationale, professionnelle, tribale, clanique, familiales, entreprise, état, groupe, relation, réunion etc. Il est donc soumis à la fois aux conditions de ces différentes sociétés et même aux conditions naturelles. Ces différentes conditions peuvent être bonnes ou mauvaises, satisfaisantes ou pas. Elles peuvent également s'influencer positivement ou négativement. Alors comment être meilleur dans sa profession et accéder au leadership tout en gérant les conditions des autres sociétés. Un regard sur la condition de la femme d'après la théorie fonctionnaliste d'Iving

Fisher (1996) et la théorie du plafond de verre, montre que les surcharges domestiques, naturelles et familiales freinent la participation active de cette dernière à une vie professionnelle. De plus les injustices, les discriminations, les stéréotypes et les violences de tout ordre sont contre sa nomination. Les hommes par contre occupent déjà le leadership et sont naturellement et socialement déchargés des contraintes naturelles et domestiques. Les conditions du leadership féminin s'opposent aux conditions des autres sociétés ou elle évolue.

Pour apprécier l'influence des conditions sociales sur l'accès au leadership, nous allons à partir des théories fonctionnalistes et du plafond de verre choisir parmi les indicateurs, les rôles sociaux de la femme, sa personnalité. Les stéréotypes sociaux négatifs liés au genre féminin, et le type de famille.

Pour mener scientifiquement cette étude, nous avons formulé la question principale suivante :

1-3- QUESTION DE LA RECHERCHE

Le constat fait par le chercheur débouche sur une question principale dite question de recherche. Il est le fils conducteur du travail. Toutes les investigations visent à trouver la réponse à cette question, qui s'opérationnalise à travers les questions spécifiques de recherche.

1-3-1 Question principale de la recherche

Existe-t-il un lien entre les conditions sociales et l'accès au leadership chez la femme dans l'administration publique camerounaise et plus précisément au ministère de l'éducation de base ? Des questions spécifiques nous permettent de rendre plus concise cette question principale.

1-3-2 Questions spécifiques de la recherche

- Existe-t-il un lien entre les rôles sociaux et l'accès au leadership chez la femme ?
- Existe-t-il un lien entre la personnalité et l'accès au leadership chez la femme ?
- Existe-t-il un lien entre les stéréotypes sociaux négatifs liés au genre féminin et l'accès au leadership chez la femme ?
- Existe-t-il un lien entre le type de famille et l'accès au leadership chez la femme ?

1.4. FORMULATION DE L'HYPOTHÈSE GÉNÉRALE

L'hypothèse générale est la réponse à la question principale posée. « C'est celle qui guide la réflexion du chercheur, elle est le fil conducteur de la recherche » Ndie (2006, p.31). Celle qui sous-tend notre démarche est la suivante : « Il existe un lien entre les conditions sociales et l'accès au leadership chez la femme dans l'administration publique Camerounaise ». Les hypothèses de recherche seront développées dans le chapitre suivant.

1.5. OBJECTIFS DE L'ÉTUDE

Les objectifs de notre étude sont de deux types : l'objectif général et les objectifs spécifiques.

1-5-1 Objectif général

Par rapport à notre étude, il s'agit d'étudier une réalité sociale de notre environnement administratif ; celle de vérifier le lien qui existe entre les conditions sociales et l'accès au leadership chez la femme dans l'administration publique Camerounaise. L'atteinte de cet objectif générale nécessite sont opérationnalisation en des objectifs spécifiques.

1-5-2 Objectifs spécifiques

Plus spécifiquement ce travail vise à :

- Vérifier le lien qui existe entre les rôles sociaux et l'accès au leadership chez la femme ;
- Vérifier le lien qui existe entre la personnalité et l'accès au leadership chez la femme ;
- Vérifier le lien qui existe entre les stéréotypes sociaux négatifs liés au genre féminin et l'accès au leadership chez la femme ;
- Vérifier le lien qui existe entre le type de famille et l'accès au leadership chez la femme.

La définition de ces objectifs vise un intérêt particulier.

1.6. INTÉRÊT DE L'ÉTUDE

Cette étude est utile et bénéfique à plusieurs parties.

1-6-1 intérêt scientifique

L'absence des femmes dans les hautes sphères de décision a été longtemps considérée comme normale. Aujourd'hui, elle devient de plus en plus compréhensible grâce au travail des chercheurs. Cette étude va en droite ligne avec les recherches des déterminants de l'accès au poste de décision dans l'administration publique Camerounaise. Elle est donc une tentative

scientifique d'élucidation du dit phénomène. En effet, à l'issue de cette recherche, s'il est établi que l'accès au leadership des femmes enseignantes est fonction des conditions sociales de cette dernière, alors le phénomène d'accès ou du non accès au leadership cesseront d'être mystifiés pour être appréhendés comme la résultante ou les effets d'une cause objective quantifiable et mesurable donc contrôlable.

1-6-2 Intérêt pour les pouvoirs publics

Ce travail veut apporter un complément d'information en matière de gestion de ressources humaines dans le Minedub en particulier et dans l'administration publique en général. Elle veut aider les décideurs à améliorer la représentativité qualitative et quantitative des femmes au niveau des sphères de décision de l'éducation de base en particulier et de la sphère nationale en général. Elle veut aussi mettre à la disposition de ces derniers des informations fiables sur le choix des leaders et leur faire part des réalités sur le terrain à savoir :

- Le non-respect des conditions d'accès au leadership.
- Le non-respect des compétences féminines et des normes sur l'éducation pour tous, l'égalité des sexes et la promotion des femmes.
- L'état des conditions sociales de la femme et surtout des stéréotypes qui circulent à son sujet et qui font que les uns et les autres soient portés à la rejeter et partant, attirer l'attention des décideurs (administrateurs) sur les risques que présente cette vision erronée de la femme.

1-6-3-Intérêt pour les femmes enseignantes

Ce travail pourra aider les femmes à diminuer et même éliminer les frustrations causées par le non accès au leadership en leur montrant premièrement les raisons qui les freinent ou les empêchent d'y arriver. Ensuite en leur apportant des informations nécessaires pour une participation effective équitable et accrue du genre féminin aux postes de décision au Cameroun.

1-6-4-Intérêt économique

La finalité de cette étude est de contribuer à la réduction de la pauvreté par l'amélioration durable et effective des conditions sociales de vie de la population féminine en général et enseignante en particulier. Notre étude n'ayant pas examiné tous les aspects de la résistance au changement, nous l'avons circonscrite dans le paragraphe suivant.

1.7. DÉLIMITATION DE L'ÉTUDE

Nous avons délimité notre étude sur les plans théorique, géographique, temporel et conceptuel.

1-7-1 Délimitation théorique

Sur le plan théorique, nous avons choisi entre autre, la théorie fonctionnaliste, la théorie du plafond de verre, la théorie du capital humain, la théorie sociale cognitive et la théorie de la motivation pour montrer le lien qui existe entre les conditions sociales et l'accès au leadership chez la femme. Notre étude s'inscrit dans le cadre de la recherche en sciences de l'éducation et plus précisément dans le champ de la sociologie et de l'administration de l'éducation.

1-7-2 Délimitation géographique

Faute de moyens nous permettant d'étendre nos investigations dans tout le Cameroun, notre étude s'est déroulée à Yaoundé. Notre choix est lié au fait que Yaoundé est le siège de l'administration Camerounaise, la capitale politique qui abrite entre autre le ministère de l'éducation de base, lieu et objet de notre étude. Elle s'adresse aux femmes enseignantes qui travaillent dans cette administration.

1-7-3 Délimitation temporelle

Cette étude couvre les années académiques 2009-2010 et 2010-2011, nos années de fin de formation en Master de l'Université de Yaoundé I, Faculté des Arts, lettres et Sciences humaines, (Flash) département de psychologie, option Sciences de l'Education.

1-7-4 Délimitation conceptuel

Du point de vue conceptuel, notre étude se propose de d'appréhender les notions de conditions sociales, d'accès au leadership et de femme enseignante. S'agissant des conditions sociales de la femme, nous nous intéresseront juste aux plus saillants que sont : les rôles sociaux, la personnalité, les stéréotypes sociaux liés au genre féminin, le type de famille. Il est à noter qu'il existe d'autres facteurs qui peuvent expliquer les difficultés d'accès au leadership chez la femme à l'instar du type d'activité professionnel. La femme qui a fait économie social et familial (ESF) par exemple, accède plus facilement au leadership dans sa filière où il n'y a que les femmes, que celle qui a fait médecine parmi les hommes.

1-8. DÉFINITION DES CONCEPTS

En vue de rendre accessible notre étude et de réduire ainsi les effets liés à la polysémie de certains concepts, nous avons jugé nécessaire de définir ceux sur lesquels se fondent cette recherche. Puisque en réalité, selon Grawitz (2001, p.19) « le concept en tant qu'outil, fournit non seulement un point de départ, mais également un moyen de désigner par abstraction, d'imaginer ce qui n'est pas directement perceptible ».

Durkheim (1956) recommande la définition des mots clés dans une recherche afin de ne pas « s'exposer aux graves confusions ». Nous allons définir les concepts : conditions sociales, femme, accès au leadership, administration publique camerounaise.

1-8-1 Conditions sociales

Compte tenu de la diversité des niveaux de compréhension, et surtout de la possibilité de les utiliser dans différents domaines, le concept de condition sociale est constitué de deux mots essentiels qu'il convient de définir séparément :

Condition

D'après le Dictionnaire Bordas des Synonymes (1988, p.222), Condition est d'abord synonyme de : Etat qui veut dire situation, position, classe, nature, circonstance, posture, forme, conjoncture, donnée, fondement, base élément. Ensuite de clause qui désigne : formalité, stipulation, exigence, modalité, règlement. Condition est l'antonyme de conséquence et fin.

Le Robert et clé international (2005, p.195) donne plusieurs sens au mot condition. Elle est un(e) : Situation sociale ; sa famille est de condition sociale modeste, elle a un rang peu élevé dans la société.

État physique, morale ; Cet élève est en bonne condition pour passer son examen, il est bien préparé. Êtes-vous en bonne ou mauvaise condition ? La condition de ce sportif est excellente.

Forme- mettre en condition : mettre en état de comprendre, d'accepter. Préparer ; le maire a essayé de mettre les habitants de sa ville en condition avant de leur annoncer l'augmentation des impôts.

- Chose nécessaire qui est indispensable, qui est exigée. En France, avoir 18 ans est une condition pour pouvoir voter. Quelles sont les conditions à remplir, pour ce travail ? Qu'est-ce qui est exigé ?

- (Au pluriel) Les conditions : ce qui accompagne un fait, une situation. Notre voyage s'est fait dans de très bonnes conditions. Dans ces conditions, je refuse.

Social

Le dictionnaire universel (2002) le définit successivement comme suit :

- Qui a rapport à la société ;
- Qui concerne la vie en société, qui la caractérise. Vie sociale, morale sociale
- Nom masculin, le naturel et le social. Sciences sociales qui étudient les structures et le fonctionnement des groupes humains, leurs relations, leurs activités (sociologie, psychologie sociale, droit, économique, histoire, géographie humaine etc.)
- Qui concerne l'organisation de la société en un ensemble plus ou moins hiérarchisé ;
- Relatif au monde du travail, aux conditions de vie des travailleurs, des citoyens, conflits sociaux.

Le petit Larousse illustré (1994) définit social comme :

- Relatif à une société, à une collectivité humaine. Organisation sociale. Phénomènes sociaux qui étudient les groupes humains, leur comportement, leur évolution, etc....
- Qui concerne les rapports entre un individu et les autres membres de la collectivité. Vie sociale, rapports sociaux-psychologie sociale, qui étudie les interactions entre les individus et les groupes auxquels ils appartiennent. Cette dernière définition cadre avec notre étude.

-Conditions sociales

Les conditions sociales sont : La situation, l'état, le statut ou rang social, les conditions de vie dans les différentes sociétés, la position des personnes dans l'organisation sociale, les différences de traitement entre les hommes et les femmes dans la société, conditions psychologique et philosophique, conditions familiale, domestique, conjugale, juridique et politique. Conditions morale, intellectuelle, physique, clauses, charges, obligations que l'on accepte ou que l'on impose.

Dans sa conception générale, la condition est une exigence qu'il convient de remplir pour qu'une action soit concrétisée. Elle regroupe indistinctement les facteurs qui conditionnent (influencent) les conditions générales de travail et de l'emploi dans la société et que l'individu emmène avec lui lors de son embauche. Conditions personnelles : morales, intellectuelles physiques, psychologiques et philosophiques.

Conditions matrimoniales qui sont familiales, domestiques ou conjugales, les clauses et obligations que l'on accepte ou s'impose et enfin les conditions administratives qui sont

juridiques et politiques. Ce sont des dispositions que les administrateurs et les institutions sociales prennent en considération pour prévoir que l'activité sera réalisée avec succès. Lorsqu'on parle de condition on cherche à savoir si les objectifs qu'on s'est fixés sont atteints.

Conditions sociales de la femme au Cameroun

La condition féminine a des aspects valorisants et des aspects dévalorisants :

Les aspects valorisants ;

La vie de la femme est basée sur la préservation de la vie en la créant soit directement, soit symboliquement, en prenant soin, en guérissant et en nourrissant. Ceci se concrétise dans les rôles de mère, d'éducatrice, de gardienne. La femme est la compagne quotidienne de l'homme, elle est valorisée et considérée par sa relation avec lui. Ces qualités font de la femme un agent économique impliqué dans le circuit de la production, donc elle ne devrait pas s'éloigner de la maison.

Les aspects dévalorisants ;

Les maux physique, psychologique et moral, violences corporelles et verbales ; être battue, violée, harcelée, abandonnée, être considérée comme une mineure. Dans certaines coutumes nous avons les maux liés au système patriarcal tels –la mutilation sexuelle, - l'excision - l'initiation sexuelle - la polygamie - le repassage des seins - le viol - la lapidation des femmes pour cause d'adultère - mariage forcé - mariage rapt - le mariage précoce. - Des crimes d'honneur. Des habitudes alimentaires qui obligent la femme à servir les meilleurs morceaux de viande pour leurs maris et à ne garder pour elles que les os, les pattes et le cou. Les mythes qui rapprochent la fille du travail domestique ; préparer l'eau de bain, de la douche pour l'homme signe d'obéissance, de soumission et d'amour de la femme pour le mari. D'après Michel (1972), le système patriarcal n'est pas seulement une domination, mais un système qui utilise de façon subtile tous les mécanismes à sa portée (le droit, la politique, l'économie, la culture, l'éducation etc.) pour reproduire cette domination sur les femmes.

Dans le domaine foncier elles sont sans domicile fixe ; les circonstances les amènent souvent à ne pas s'installer. Comme le dit Chiziane (2006 : 20) « Sur la terre de mon mari je suis une étrangère. Sur la terre de mes parents, je ne suis que passagère. Je ne suis nulle part. Je ne figure sur aucun registre, sur la carte de la vie, je n'ai pas de nom. Je me sers de ce nom d'épouse qui peut m'être retiré à tout moment. C'est un prêt ».

1-8-2-Accès

Pour le dictionnaire Universel (2002, p. 8), Accès est la « voie pour se rendre dans, passage vers un (lieu)... la possibilité d'accéder, de parvenir à ... L'accès à une profession, la possibilité de l'exercer ».

Le petit Larousse compact (2002, p. 8) lui donne plusieurs sens.

Accès : nom masculin

L'Accès : Possibilité d'entrer quelque part. Un couloir qui donne accès aux chambres.

Possibilité d'exercer un métier, d'occuper un poste. Il a eu accès au poste de directeur (accéder). Ce qui permet d'accéder à un lieu, une situation, etc. Moyen d'y parvenir, d'en approcher. Ile d'accès difficile.

1-8-3-Leadership

D'après le dictionnaire Universel (2002, p. 686), leadership c'est : « commandement ; fonction de leader, Hégémonie ». Pour Wikipédia (2010) selon l'étymologie et le champ conceptuel du leadership modifié « leadership » vient de l'anglais leader, le chef désigné par les pairs d'un parti politique en grande Bretagne, et du suffixe ship. D'après la même source,

« Leader » a été introduit dans la langue française au XIX^e siècle. D'une manière générale, il peut être défini comme : « La capacité d'un individu à influencer, à motiver, et à rendre les autres capables de contribuer à l'efficacité et au succès des organisations dont ils sont membres. Il désigne aussi les comportements que l'on peut reconnaître à celui qui assure la fonction de leader ».

L'équipe perspective monde dans son dictionnaire (2006) le définit comme : « La capacité d'un individu à mener ou conduire d'autres individus ou organisations dans le but d'atteindre certains objectifs. On dira alors qu'un leader est capable de guider, d'influencer et d'inspirer ».

Dans le contexte de notre étude, le leadership se réfère à la fois à ; La position hiérarchique occupée par une personne dans une organisation et à l'influence que cette personne pourrait exercer sur les membres de l'organisation de par l'autorité, le pouvoir de décider et de commander lié à son charisme, c'est-à-dire ses positions naturelles ou providentielles.

On peut aussi dire que : le leadership est l'art qu'a un individu qui occupe une position dominante à organiser le travail de ses coéquipiers ou subordonnés quel que soit le cadre et à les emmener de là où ils se trouvent à là où ils n'ont jamais été. Bref à les développer. Les leaders pensent, créent et motivent les autres à concrétiser les rêves et à réaliser les missions, les objectifs stratégiques et les buts.

1-8-4-Accès au leadership

Ce concept désigne dans notre étude, la possibilité pour un individu d'occuper un poste de responsabilité en quittant le statut de subordonné pour occuper celui de commandant, dirigeant. Autrement dit, un individu accède au leadership s'il peut atteindre les postes de décision ou la position dominante.

1-8-5-Femme

D'après le petit Larousse illustré (2000), femme est un nom féminin qui vient du mot latin, Femina, il désigne : Un être humain de sexe féminin ; un adulte de sexe féminin ; une épouse ; un adulte de sexe féminin considéré par rapport à ses qualités, ses défauts, ses activités, ses origines etc.

Fame Ndong, Nnomo, et Omgwa (2002) donnent au mot femme un sens ambigu et polysémique ; être une femme est d'abord être une épouse et une mère, c'est jouer en effet ce rôle social de bonne mère, généreuse, accueillante et conciliante. Ainsi femme s'accorde avec fécondité et maternité. En second lieu être une femme est pensé par rapport à l'homme, le conjoint auquel pense-t-on, une épouse appartient. Fort de cette conception faisant de la femme la propriété d'un homme et de sa famille, les Africains prononcent l'expression « ma femme » avec beaucoup de plaisir et de fierté.

1-8-6-Enseignant

Pour le petit Larousse illustré (2000), le mot enseignant est un adjectif et un nom et désigne successivement. Celui qui donne un enseignement. Le corps enseignant ou les enseignants, l'ensemble des instituteurs et professeurs.

1-8-7-Femme enseignante

Ce concept désigne donc un être humain de sexe féminin qui donne un enseignement. C'est l'ensemble des institutrices et professeurs femmes.

1-8-8- Administration publique Camerounaise

Pour mieux cerner ce concept, nous allons définir séparément ses éléments constitutifs.

- **Administration :**

Le dictionnaire encyclopédique (1994), précise que « administration vient du mot latin administrato : servir, aider, s'occuper ».

Le petit Larousse illustré (2008, p.16) le définit comme l'action d'administrer. Acte d'administration : opération juridique commandée par la gestion courante d'un patrimoine ou d'un bien... C'est aussi un service public ou l'ensemble des services d'Etat.

- **Publique :**

Quant au qualificatif public, le petit Larousse illustré (2007, p. 833), lui donne plusieurs sens : Qui concerne la collectivité dans son ensemble ou qui en émane. Opinion publique. Relatif au gouvernement à l'administration d'un pays. Qui relève de l'administration ou des finances de l'Etat (secteur public, Trésor public).

- **Administration publique**

L'expression administration publique est définie par Bernier et Simard (1992, p.18) comme : « Un réseau d'organismes chargés d'accomplir les différentes missions de l'Etat destinés à satisfaire un besoin d'intérêt général ».

Pour Amana (2008, p.12), « L'administration publique camerounaise est un ensemble des agents publics et des organismes chargés, sous l'impulsion du pouvoir politique, mais avec leurs prérogatives propres d'assurer pour le bien-être de la communauté nationale camerounaise, les multiples interventions d'intérêt général de l'Etat moderne ». Abanda Atangana, (2003, p.4) définit administration publique comme « Un ensemble de services publics destinés à fournir des prestations où à réaliser des activités d'ordre divers visant à promouvoir le bien-être collectif de la société dans le sens du développement ».

L'administration publique Camerounaise est quant à elle entendue comme cet ensemble d'organismes dépendant de l'Etat Camerounais, chargés du service public et dotés des caractéristiques énumérées dans les définitions ci-dessus.

Après la définition des concepts, du sujet, il convient d'examiner les travaux qui ont précédé le nôtre et de préciser le cadre théorique.

CHAPITRE 2

REVUE DE LA LITTÉRATURE

La revue de littérature peut être définie comme l'ensemble des productions scientifiques sur le sujet. Il s'agit pour nous de rassembler les éléments qui apportent un éclairage sur nos objectifs. Notre revue portera sur les indicateurs des conditions sociales et de l'accès au leadership.

2-1-HISTOIRE DES FEMMES EN AFRIQUE

2-1-1- Condition féminine avant la rencontre avec l'occident

La situation précoloniale de la femme n'a pas été identique dans toutes les régions d'Afrique. Les mentalités et les réalités ont été divergentes et contrastées. Pour Kangue Ewane cité par Yinda et Kä Mana (2001), les sociétés anciennes comme celle de l'Égypte pharaonique étaient sensibles au pouvoir social de la femme, à ses capacités de production économique, à son influence politique extraordinaire et à sa participation au rayonnement culturel de sa civilisation dans le monde d'alors. Le même auteur pense également que ; beaucoup de sociétés africaines qui ont gardé en elles la sève des intuitions pharaoniques ont donné aux femmes une place essentielle en leur sein, si on fait un inventaire des coutumes des rites, des cérémonies initiatiques consacrées à l'éducation des femmes dans certaines tribus africaines. Nous allons prendre trois exemples dans notre pays le Cameroun pour apprécier la condition de la femme avant la colonisation.

Dans la société Fang, Fame Ndong et al (2002) ont constaté que, plusieurs éléments marquent l'importance et la place accordée à la femme Pahouine. Premièrement, dans cette société, les noms sont liés au genre, cependant, les patronymes donnés aux femmes sont souvent laudateurs et mélioratifs et participent d'un champ sémantique positif ; la beauté, la finesse, l'élégance, l'amour etc. Au contraire des anthroponymes féminins qui connotent la douceur, les anthroponymes masculins symbolisent parfois le mal volontaire. Exemple : Le malfaiteur = Assumou, Nsem = Transgression de l'interdit, l'agressivité. Akong = la lance, Zé = la panthère.

Ensuite la femme pahouine représente une actrice économique incontestable. Elle nourrit sa famille par ses champs vivriers, la pêche, la conservation des denrées alimentaires. A cause de tous ces rôles, la femme qui va en mariage dans la société Paouine crée une moins-value économique pour sa famille.

Enfin au plan cosmogonique la femme a des pouvoirs plus étendus que ceux de l'homme. C'est elle qui a selon la croyance populaire introduit la force vitale ou l'énergie cosmique universelle (Evu, hu, chez les Bassa, ewusu chez les Douala, kéfu chez les Bafia, tung chez les Vutes etc.) dans les villages en la transportant dans son ventre à partir de la forêt et en le faisant par ses organes génitaux. C'est elle qui protège également son conjoint car « L'homme attaqué dans les combats mystiques nocturnes et pourchassé par ses adversaires, se réfugie dans les viscères de son épouse ; attestent plusieurs personnes ressources interrogées, et il devient invulnérable » Fame Ndong et al, (2002, p. 34) En définitive, la femme Paouine est une force plurielle et revêt à la fois une importance parentale, économique et magico-religieuse. Elle est aussi adorée et redoutée par le mari.

Chez les anciens Voute du Cameroun central, la femme est première partout tandis que l'homme, malgré l'apparence immédiate, est marginalisé et relégué au second rang. Sur le plan de la parenté et de la famille, la filiation est matriarcale comme chez toutes les populations de l'Adamaoua occidentale et au-delà du Nigéria. Dans cette culture tout individu reçoit du fait de sa naissance l'ensemble des éléments de son statut social et politique du matriclan du père avec la sœur du père ou la tante paternelle. Pour le culte des ancêtres, c'est la tante paternelle du chef qui dirige la cérémonie. Dans ce système, l'homme apparaît comme un simple fournisseur ou pourvoyeur d'enfant. D'ailleurs la tradition historique des Voute n'a nullement éprouvé le besoin élémentaire de retenir le nom de leur ancêtre éponyme qui devait être probablement un homme. Sur le plan politique, deux modes de succession au trône cohabitent simultanément. La succession matrilineaire et patrilineaire. D'ailleurs des femmes ont été portées au trône. Au plan économique la division sexuée des tâches est réelle ; pour la construction de la maison, l'homme s'occupe des gros œuvres et la femme des finitions. Dans le domaine de la pêche, les hommes pêchent et procèdent au partage. Les femmes écaillent, nettoient et fument. C'est-elle qui décident de la quantité à prélever pour la consommation. En conclusion, la femme Voute est le socle de sa société. Elle la fonde, la dirige, la protège, la nourrit et assume sa survie et sa pérennité.

Un examen de la société Bamiléké précoloniale montre que l'un des éléments fondamentaux du statut de la femme était le mariage. Il était caractérisé par une dot symbolique et une polygamie dans laquelle le nombre de femmes et d'enfants déterminait la considération du mâle dans la société. La réussite chez les bamilékés commençait par la procréation, pour cela, les femmes se mariaient très tôt entre 14 et 18 ans. Les femmes du chef occupaient les positions sociales les plus élevées. Elles se distinguaient hiérarchiquement les unes des autres par leur ordre d'entrée à la chefferie. Les reines mères ou Mafo étaient soit la mère du chef,

soient les filles ou les sœurs du chef. Elles avaient un statut privilégié et bénéficiaient lors de leur nomination d'une terre, des champs, des serviteurs etc... Sur le plan politique, les femmes du chef et les Mafo étaient les conseillères du chef et influençaient largement ses décisions. Pendant les guerres, les rôles d'espionnes étaient attribués aux femmes et les Magnes et Djuissi étaient chargées de faire cesser les conflits. En général, les femmes tiraient leur puissance des limites du patriarcat car comme le souligne Kanga (2008, p. 26), « Détentrices du secret de la création, la femme reste discrètement le pilier central du système social. Dans l'impossibilité de percer le mystère de la maternité, les Bamilékés se sont placés sous le despotisme du cordon ombilical ».

Sur le plan économique, c'est à elle que revenait le rôle de conservatrice des aliments. La femme était ainsi l'élément de base de la société et de l'économie de subsistance non seulement en tant qu'agent de production, mais aussi en tant qu'agent de reproduction.

Nous constatons que dans la société traditionnelle, la femme loin d'être effacée et sans personnalité, avait un rôle prépondérant dans l'organisation de la société sur les plans économique, social, politique. Nous sommes d'accord avec Barbier (1985) qui pense que « la femme africaine n'était pas opprimée ». D'ailleurs, sur le plan organisationnel, elle était ministre de l'intérieur. Sur le plan sexuel, l'adultère, la polygynie et le concubinage étaient tolérés dans presque toutes les sociétés traditionnelles. Par conséquent, la femme ne semblait pas opprimée. L'autorité de l'homme n'était pas tyrannique.

Plus nuancée l'historienne française Coquery-Vidrovitch, (s.d) en interrogeant les mythes africains remarque plutôt une dialectique fondamentale entre l'image positive et l'image négative de la femme dans la tradition africaine. Si les femmes sont louées pour leurs rôles de procréatrice, de ménagère, d'éducatrice et de mère nourricière, donc, pour leurs fonctions, on remarque une perception négative de son être considéré comme inférieur. Ce qui a favorisé un mode de domination masculine qui est à la base du patriarcat.

Le deuxième auteur se base, sur les exemples dans les brousses africaines de femmes vendues échangées contre des biens matériels comme des têtes de bétail ou des parcelles de terre, léguées comme héritage. On peut également le constater dans la réglementation du mariage coutumier où la femme d'après le mariage devenait la propriété d'un clan et non d'un homme ou même une famille. Pour renforcer cette dialectique,

Barbier (1985) relève aussi que,

Le jour où l'homme part chercher la femme à épouser, c'est ce jour-là même qu'il reçoit le commandement sur sa femme. La femme n'a pas le droit de chercher l'homme, c'est une grosse interdiction. Le commandement qu'exerce la

femme, elle le reçoit uniquement de son obéissance à son mari. Mais l'homme commande la femme ici tous les jours.

Ainsi l'homme conserve une certaine prééminence sur la femme du fait qu'il est chez lui et qu'il fait venir son épouse.

Ce constat laisse entrevoir l'ambiguïté des relations entre homme et femme : maîtresse de maison, productrice et gardienne de l'avoir du couple, la femme ne peut cependant rien gérer à sa guise ; elle demeure soumise à l'homme, le reproduit et l'éduque. Le choix initial d'un système à la fois virilocal et patrilinéaire est la vraie source de l'autorité de l'homme sur la femme. Nous constatons que dans le comportement humain masculin, il y a un processus de destruction de la femme

2-1-2- Condition féminine en Afrique à la rencontre avec l'occident.

Au choc de l'occident, l'Afrique perd ses repères traditionnels et manque de boussole pour conduire les relations entre les hommes et les femmes dans tous les domaines. D'après Yinda et Kä Mana (2001), précipitée dans un destin d'esclavage, de colonisation et de néo – colonisation, elle ne pouvait pas penser à la condition des femmes en matière de pouvoir, de savoir, de l'avoir et du valoir. Une condition qui avait cessé d'être un enjeu pour la vie sociale dans son ensemble. A cette époque qui a duré du XV^e siècle au début des années 1960, l'homme et la femme étaient logés à la même enseigne de la domination occidentale. Ils avaient cessé d'être des sujets pour ne devenir que des objets d'un destin incontrôlable. Malgré cela les colons accordèrent des parcelles de pouvoir politique aux hommes. Mais au Cameroun aucune femme ne put porter le prestigieux titre de chef traditionnel, de chef coutumier ou de chef administratif. Pourtant, la réalité est tout autre ; les colons étaient des célibataires qui eurent recours aux femmes exotiques pour entretenir leur moral. Dans le même but, plusieurs autres femmes étaient capturées et offertes comme cadeau aux vaillants auxiliaires pour soutenir l'œuvre coloniale. Alliées volontaires ou non, il est indéniable que les femmes ont apporté une caution psychologique précieuse pour le maintien et le succès de la colonisation. Ce nouveau modèle de vie sexuel va influencer les hommes et les femmes et introduire le libertinage sexuel et la chosification de la femme. Situation qui va remettre en cause la logique traditionnelle et entraîner la naissance de nouveaux groupes de femmes ; les célibataires, les filles mères, les prostituées, les concubines et d'une nouvelle race ; les métis. Au regard de tout ce désordre,

Nous pouvons dire que la période coloniale a été cruelle pour les femmes européennes et africaines qui côtoyaient les colons et leurs auxiliaires car en tant que femme objet et sexe, elles étaient atteintes dans leur désir d'amour et d'appartenance.

Sur le plan économique le passage de la société précoloniale à la société coloniale modifie les systèmes productifs et économiques qui passent désormais du niveau de la production de l'autosuffisance à la production au rendement avec monétarisation de l'économie ; il y'a introduction des cultures d'exploitation rentables (cacao, café, thé, coton) réservées aux hommes et qui leur confère de par sa production un statut valorisant. Les femmes continuent d'entretenir les cultures de subsistance, moins rentables et moins valorisantes. L'apparition des centres urbains entraîne elle aussi une modification du système productif. A l'agriculture se superposent désormais l'industrie et les services. Ajouté à cela l'introduction d'une nouvelle éducation et un nouveau modèle de vie à l'occidental. L'école va premièrement s'ouvrir aux garçons, ensuite aux femmes qui malheureusement seront orientées vers les formations ménagères. Contrairement aux résultats attendus, l'instruction non seulement n'a pas préparé la femme à la vie conjugale comme l'éducation traditionnelle, mais l'a écarté de ses devoirs familiaux.

2-1-3-Situation de la femme pendant la lutte pour la libération.

Il est intéressant de relever plusieurs femmes qui ont contribué stoïquement à la libération de l'Afrique mais qui ont été oubliées une fois l'objectif atteint. C'est le cas de Winnie Mandela en Afrique du sud et de Djamila Bouhired en Algérie. Ces deux femmes ont lutté simultanément contre l'apartheid et le colonialisme. Leurs efforts en politique ont été reconnus et loués sur la place publique. Mais une fois les étapes de lutte contre l'apartheid en Afrique du sud et le colonialisme en Algérie franchies, ces deux guerrières ont été reléguées à la position sociale de « Simples femmes ». Au Cameroun une rétrospective dans les années 20, 40 à 60 montre que l'héritage de la femme camerounaise dans les luttes sociales est ancien. Dans les années 20 et 30 elles ont affronté le pouvoir colonial pour lever la taxe sur l'impôt. Dans les années 1945, Martine Nguoko a été martyr pour la lutte pour la libération du Cameroun. Dans le cadre de l'UPC, L'UDEFEC permet déjà aux femmes de s'impliquer dans la lutte politique. Elles ont comme les hommes subis les souffrances de l'exil, des prisons des tortures, des maladies et des décès. Pourtant à l'Assemblée Nationale de 1960 on y trouve qu'une seule femme. En 1965 l'assemblée législative composée de 100 membres n'a qu'une seule femme. Par ces repères, on

constate que les années 60 sont celles où, les hommes n'accordent qu'une unique place aux femmes dans les cercles de la haute politique.

2-1-4- Condition féminine après la rencontre avec l'occident

Lors de l'indépendance, les jeux sociaux ont été tels que seuls les hommes ont bénéficié de ce que l'ordre colonial et néocolonial avait déjà préparé comme terrain : les hommes ont pris le pouvoir social dans son intégralité, aidés en cela par une idéologie chrétienne masculinisée et la tradition patriarcale du droit romain, fondement même de l'ordre juridique occidental. Les hommes ont ainsi occupé les grandes fonctions publiques sans songer à leurs partenaires féminins. Ils se sont accaparés tous les rouages de l'Etat, ils ont pris la tête des entreprises publiques et n'ont laissé aux femmes que le champ de l'économie domestique, du petit commerce et du domaine que l'on désigne aujourd'hui par le terme de marché informel. De ce point de vue, la femme est encore reléguée au second plan et subie la domination masculine.

Avec l'éducation, la femme trouve une des clés de sortie du sous-développement. Plus autonome et mieux éduquée, la femme saura maîtriser sa fécondité, éduquer ses enfants, participer plus efficacement à la vie économique, où elle joue presque toujours un rôle essentiel. Cependant, le système patriarcal persiste malgré l'éducation et le dynamisme de la femme. Les femmes sont sous-représentées dans les instances décisionnelles de la sphère publique et surtout elles sont exclues en grande partie des prises de décision que ce soit au sein du ménage, dans les milieux de travail, ou au sein des institutions :

Après l'indépendance, la femme se retrouve dans un monde moderne avec ses exigences professionnelles notamment celle du travail de la femme. En réalité avec ce nouveau rôle « il y'a lieu de reconsidérer la répartition des tâches dans la société africaine entre les rôles dits « expressif », et les rôles « instrumentaux ». Ici, l'homme joue les rôles instrumentaux représentés par les prérogatives de guide de chef de famille, de pourvoyeur de biens matériels. Les rôles expressifs de la femme sont symbolisés par ses rôles traditionnels d'épouse, de mère, de maîtresse de maison, de pourvoyeuse d'affection et éducatrice des enfants ». Dupress et Ngalle (1996). Chaque rôle se jouait dans un monde précis. Donc, il y'avait deux mondes dans la nation. Le monde extérieur de l'homme chargé du soin de sa famille et de la nation ; et celui de la femme qui était « sa famille, ses enfants, sa maison » Wolf (s.d), (cité par Dupress et Ngalle, 1996).

La femme qui travaille se trouve tiraillée par le monde de l'homme et le sien. Son rôle ne se limite plus dans le cadre de ses activités domestiques. Elle doit aussi assumer son rôle d'employée dans la nation. Ce rôle étend ses capacités et la rend de plus en plus indépendante.

Mais la conception première du rôle d'épouse, de ménagère de la femme favorise sa marginalisation dans la sphère extérieure.

Pour expliquer ce phénomène, Asch (1966) cité par Minore (2004) note que, la formation des impressions s'effectue selon l'ordre de présentation des caractéristiques. Ceci revient à dire que, si l'on avait présenté la femme dès le départ comme étant intelligente, capable d'entreprendre, digne, elle ne serait pas perçue aujourd'hui comme simple réceptacle. La raison de cette persistance est due au fait que les individus sont peu réceptifs à de nouvelles informations qui viennent modifier leurs premières impressions Greenwood, (1984) (cité par Vallerand, 1994).

Les femmes qui jadis étaient exclusivement ménagères et dépendantes, sont devenues travailleuses, intelligentes, indépendantes.

2-2-PERCEPTION DE GENRE À TRAVERS LES RÉLIGIONS

La plupart des grandes religions du monde convergent quant à la supériorité de l'homme par rapport à la femme : Une des prières quotidiennes pour tout bon judaïque s'énonce ainsi qu'il suit : « Soit béni, Seigneur Dieu, Roi de l'univers qui ne m'a pas fait femme ». Ney Bendason (cité par Linjoun, 2007). Cette prière traduit la place qui est réservée à la femme car elle est à l'origine du péché et de la chute de l'homme.

Le sort réservé à la femme dans l'indouisme n'est guère reluisant. Pour les indous, la femme ne vaut pas grand-chose, une veuve en vaut encore moins. Le Sati, crémation d'une veuve vivante sur le bucher de son mari défunt signifie à la femme son inutilité.

Chez les bouddhistes, Le Bouddha recommande de se méfier des femmes pour qui est sage.

A propos des rapports hommes-femmes, le coran est sans équivoque quant à l'autorité de l'homme sur la femme comme l'atteste la sourate suivante : « 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 (...) Et quant à celles donc vous craignez la désobéissance, exhortez-les, éloignez-vous d'elles dans leurs lits et frappez-les. Si elles arrivent à vous obéir, alors ne cherchez plus contre elles de voie (contrainte) ». Coran, (s.d.) Sourate IV,

Pour les chrétiens, Segond (1910, p.10) déclare dans Genèse 1-27 que « Dieu créa l'homme à son image, il le créa à l'image de Dieu, il créa l'homme et la femme ». Donc il créa Adam et Eve égaux. Mais à cause du péché originel provoqué par Eve, l'humanité fut conduite à la catastrophe. Dieu dit à Adam (l'homme) « Puisque tu as écouté la voix de ta femme, et que tu as mangé de l'arbre au sujet duquel je t'avais donné cet ordre : Tu n'en mangeras point ! Le

sol sera maudit à cause de toi. C'est à force de peine que tu en tireras ta nourriture tous les jours de ta vie ... Dieu dit à la femme J'augmenterai la souffrance de tes grossesses, tu enfanteras avec douleur, et tes désirs se porteront vers ton mari, mais il dominera sur toi ». Segond (1910, p. 11). C'est ainsi que d'après les chrétiens, Dieu lui-même a assujéti la femme à l'homme. En faisant de l'homme le maître de la femme, la religion justifie dans la conscience collective le mythe de la domination masculine. Or nous savons avec Simone de Beauvoir (1949, p.185) que « La puissance des mythes est immense et supérieure à toutes les armées du monde ». On comprend donc que la religion a aidé l'ordre masculin à s'instaurer dans les différentes sociétés du monde.

2-3- ROLES SOCIAUX DE LA FEMME ET ACCES AU LEADERSHIP

Pour tenter d'expliquer la cause première de la division sexuelle du travail ou des rôles, Badinter (1986), note qu'il y'a entre huit et neuf millions d'années en Afrique, chacun pourvoyait à ses besoins et se déplaçait seul. C'est lorsque se posa le problème des saisons sèches prolongées et donc de l'apparition de dangereuses savanes, que les prédominés durent apprendre à transporter leur nourriture dans des endroits sûrs. Cette situation est pour Hélène Fisher, l'origine de la bipédie qui a engendré la triple mutation : physique, sociologique et affective. Pour Héritier (1978) la supériorité physique masculine et surtout l'alourdissement, l'immobilisation forcée et la fragilisation des femmes pendant la plus grande partie de leur vie ont été les causes essentielles aux origines de la division sexuelle du travail aux origines de l'humanité. Loat (1981, p.104), ajoute qu'« il est certain que la force musculaire des hommes, l'affaiblissement des femmes par les grossesses répétées y ont joué un rôle ». Les femelles pouvaient survivre en nouant des liens économiques avec les mâles en échangeant viande issue de la chasse des hommes et végétaux des champs des femelles. Ainsi avec le temps, le rapport de complémentarité entre les sexes est devenu la condition la plus nécessaire à la survie de l'humanité. Pourtant, on note avec le temps, le caractère inégal de cette dichotomie sexuelle ; l'homme est le sexe majeur, la femme le sexe mineur.

2-3-1- Le rôle de reproductrice de la femme

La maternité revêt une importance capitale dans l'existence en générale et dans la société traditionnelle en particulier. C'est par elle que la mission de l'homme sur la terre de perpétuer l'espèce est accompli. Pour mettre en pratique la recommandation divine de Segond, (1910, p. 11) dans Genèse 1-28 « Soyez fécond, multipliez, remplissez la terre... », Chacun est appelé à se positionner. En cela Tsala Tsala (1985) note que « Dans la plupart des sociétés africaines

traditionnelles (...) la place de l'individu au sein de son groupe est déterminé par la capacité à donner la vie (paternité) et la porter (maternité) ». En tant que porteuse de fœtus, ce rôle est beaucoup plus dévolu à la femme qu'à l'homme, car que ce dernier soit stérile ou fécond, c'est à la femme que revient le devoir de procréer. Les femmes assurent la perpétuation du groupe social par la procréation. Généralement, la condition de la femme dépend de sa descendance dans plusieurs tribus africaines. A ce niveau, peu importe l'origine de la grossesse, un enfant d'où qu'il vienne est toujours bien accueilli par le groupe car, il lui est utile. À ce sujet, Tsala Tsala (1973, p. 153), pense fort opportunément que : « La maternité apparaît comme le stade ultime qui permet à la femme de se prévaloir de quelque utilité au sein de la société ». La femme pour s'épanouir et se faire accepter et intégrer par la société doit jouer ce rôle de reproductrice.

Cependant la société exige d'elle d'autres rôles. Dans la société traditionnelle, elle était la mère nourricière, elle faisait les champs, le petit élevage, le jardinage, le ménage et les soins à la famille. Avec la société moderne et l'urbanisation, elle ne peut plus faire les champs et organiser son temps à volonté. Comme toute personne admise à travailler elle doit se soumettre à une réglementation sans tenir compte des autres obligations auxquelles elle doit faire face dans sa communauté d'appartenance. La maternité apparaît comme un facteur défavorable à la salariée en général car « le temps imparti pour une activité est défini de manière de plus en plus précise et rigide, rythme impose par une machine par une chaîne » La ville (1986, p. 95).

Il convient également de noter que la maternité n'est pas une source supplémentaire de contrainte uniquement pour la femme. L'employeur quant à lui n'est pas moins obligé. Il est tenu de se soumettre à la législation sur le travail de la femme, laquelle lui prescrit des obligations supérieures à celles qu'il supporte avec les employés de sexe masculin. Il ne peut renvoyer une femme pendant sa tendre maternité que dans les conditions strictement déterminées, et rigoureusement contrôlées par un juge. Il doit accorder les congés de maternité quel que soit le préjudice que cela entraîne pour le rendement de la structure. Le préjudice que son absence pose est parfois très grave. D'où la méfiance des chefs de service vis-à-vis des femmes en générale. En 1986, Nicole Corvi et Salbart (cité par Tagne, 1999, p. 20) remarque que :

« La maternité c'est la hantise de l'employeur qui l'assimile en général à une maladie de longue durée.....Pour lui l'enfant signifie retard, absentéisme, désorganisation. Pour la femme au travail c'est le début des difficultés et sur le marché du travail la principale cause de dissémination avec les hommes ».

En effet, la maternité est génératrice d'obligations et de responsabilités qui ne peuvent être facilement assumées par la femme salariée. La femme se trouve dans la difficulté à concilier son rôle de reproductrice qui lui assure épanouissement, considération et respect et son activité

professionnelle qui assure son autonomie et son indépendance. Mais est contrainte de jouer à la foi les deux rôles pour trouver estime auprès des siens.

2-3-2 Le rôle d'épouse de la femme

Le mariage, entendu l'union entre un homme et une femme est un fait social universel très ancien, résultant d'un apprentissage social et s'inspirant aussi des saintes écritures. De ce point de vue, même si le Coran tolère la polygamie limitée à quatre épouses légitimes, la Bible quant à elle reste conforme et se fonde sur la parole divine ou il est écrit : « voici cette fois celle qui est os de mes os et chair de ma chair ! On l'appellera femme parce qu'elle a été prise de l'homme c'est pourquoi l'homme quittera son père et sa mère et s'attachera à sa femme, et ils deviendront une seule chair » Segond (1910, p.11).

Corvi (1986) observe au quotidien que, dans la société, le mariage est la priorité pour se faire considérer comme un être digne et responsable. Jadis la jeune fille était éduquée pour être une bonne épouse. En occident comme en Afrique le premier destin de la femme et le plus accompli était le mariage. La femme célibataire ou prostituée n'existait pas. Avec la polygamie, la veuve et l'orphelin étaient récupérés et encadrés par un membre de la famille du défunt. En Afrique, la société considère comme un déshonneur pour une jeune fille de ne pas être marié à un certain âge. C'est ainsi que dans le milieu professionnel si la femme mariée est mieux respectée pour son statut la femme non mariée est mieux appréciée pour sa disponibilité et son efficacité.

La femme mariée en plus des obligations dans son service a des obligations dans sa famille car le mariage entraîne certaines charges et certains rôles qu'elle doit financer pour s'imposer et augmenter son indépendance. Elle doit d'après Minsi (1981), jouer les rôles d'épouse et de maîtresse de maison. Mais à cause de leur égoïsme, beaucoup d'hommes exigent de la femme la disponibilité et la permanence physique, affective et sexuelle dans le foyer, qui est contraire à sa disponibilité professionnelle. L'homme peut également attendre à tout moment d'elle un enfant. Ainsi, la femme qui a un mari, a tendance à lui consacrer son temps en diminuant le temps de travail. Elle se sacrifie pour être une femme parfaite. De Single (s.d.) (cité par Mengue, 2006), ajoute pour conclure avec nous que « l'engagement conjugal exige de la femme un désengagement professionnel ». Il est aussi difficile pour elle d'assumer certaines responsabilités sans risquer leur foyer.

2-3-3 Rôle de ménagère ou de domestique

L'histoire du travail nous enseigne que la division sexuelle du travail naît de la ruse de l'apparition du capitalisme à distinguer le travail du salarié au travail domestique. Kergoat

(1994) dit au sujet de la division sexuelle du travail qu'il existe des rôles masculins et des rôles féminins. Pour lui, c'est « aux hommes d'assurer la subsistance de la famille et aux femmes d'assurer le travail domestique ». Pour Fougey Rollas, Schwebol et Son Thonnas (1985), le travail domestique est l'ensemble des tâches accomplies dans le cadre de la famille sans précision claire sur la famille conjugale ou l'ensemble de la parenté. Folbre (s.d.) définit le travail domestique comme le travail gratuit effectué essentiellement par les femmes. Pour cet auteur, le travail domestique traditionnel consiste dans le domaine de la construction à transporter le fouflage de l'argile nécessaire à l'élévation des murs, à vanner, à tisser et à broder. Dans le domaine alimentaire, elle consiste à la chasse, la cueillette de brousse et l'apiculture, l'ensemencement des champs. Dans le cadre étroit de la maisonnée, les corvées d'eau et de bois, la poterie, le tressage des fibres de haricot pour les pagnes féminins, la confection des colliers et bracelets.

Parson (1955) propose une typologie bipolaire des rôles familiaux dans la famille traditionnelle. À la mère est attribué, le rôle expressif à l'intérieur de la famille à travers l'expression affective. Ses composantes sont : les fonctions de maîtresse de maison, les fonctions d'éducation des enfants, les fonctions d'affection aux enfants et au père.

Au père, revient le rôle instrumental de lien avec la société qui aide à déterminer le statut de la famille. Ces rôles couvrent les composantes suivantes : les fonctions de guide, de chef de famille de pourvoyeur de biens matériels de protecteur.

L'accès de la femme aux activités rémunérées et à l'urbanisation ont eu pour conséquence la transformation des rôles familiaux. D'après Mateki (2009, p. 36) « cette transformation des rôles a posé à son tour la question du travail domestique ». Mais l'organisation sociale de la production au sein du ménage marquée par « l'idéologie du genre » fait reposer toujours l'essentiel du travail domestique sur les femmes et la jeune fille, par conséquence, la femme fait un double travail : « celui du dedans et celui du dehors » Matéki (2009). Quelques travaux réalisés dans certains pays montrent d'après Folbre (s.d.) que la femme qui travaille a « au moins quarante heures de travail rémunéré par semaine suivi de vingt heures de travail domestique, les hommes par contre font une demi-journée de travail ». Il y a donc une inégale répartition du travail.

En général voici selon Zarca (1990), Buhlman et Shmid (1999 et Mateki (2009) quelques tâches domestiques reconnues dans la société moderne :

Faire la vaisselle, faire le marché, faire le marcher, aller acheter le gaz de ménage - accompagner les enfants, porter les combustibles (bacs, charbon, mazout), faire la lessive, revoir les cahiers des enfants, laver la maison, couper les fleurs, tondre le gazon, laver les

enfants, écouter les enfants, veiller sur la santé des enfants, changer les couches du bébé, vider la poubelle, essuyer les meubles, repasser le linge, nettoyer l'automobile, changer les ampoules défectueuses, bercer le bébé, puiser l'eau.

Les femmes et les hommes doivent prendre conscience de l'ampleur des tâches domestiques et réorganiser la répartition des tâches pour permettre à chaque membre de la famille de s'adapter aux mutations de la société moderne. Il s'agit de passer de la différenciation des fonctions familiales selon le sexe, pour une flexibilité et un échange de rôles traditionnels masculins et féminins.

2-4-PERSONNALITE DE LA FEMME ET ACCES AU LEADERSHIP

Des recherches ont montré que le leader a certaines qualités que la femme peut développer si elle veut accéder au leadership. D'après la théorie de l'apprentissage social de Bandura, la personnalité est considérablement modelée à travers l'apprentissage et surtout de l'apprentissage par l'observation.

Bandura (1996) est d'avis que nos modèles caractéristiques de comportement sont affectés par les modèles auxquels nous sommes exposés. Son point principal est que bon nombre de nos tendances sont le produit de l'initiation et de l'imitation. Ainsi les enfants ont tendance à imiter les rôles par les différences de sexe.

Bessem (1997, p. 85), Citant Wenthernigton et Park qui ont travaillé sur le phénomène d'initiation d'après Bandura

Fournit une explication intéressante de la situation, selon lui,

« La différence des rôles par le sexe commence habituellement tout de suite après la naissance quand on donne le nom à l'enfant. L'enfant et sa chambre reçoivent tous les deux une décoration de bleu ou de rose selon que l'enfant est de sexe masculin ou féminin. L'endoctrinement à la masculinité ou à la féminité est diligemment promulgué en habillant les enfants avec des habits distincts et le choix de la coupe de cheveux, des jouets appropriés au sexe de l'enfant et des activités récréatives avec un enfant du même sexe, des camarades de jeu et à travers des réactions parentales non facultatives par rapport au comportement qui l'écarte du rôle défini par le sexe ».

Ainsi, les garçons imitent le péremptoire comportement dominateur dans les relations, tandis que les filles imitent le rôle passif, sensible, et supportable dans leur rôle en famille comme épouse et mère parce que c'est ce que la société attend d'elles. Les enfants acquièrent alors par imitation les valeurs, les mobiles et les comportements propres à leur condition d'homme ou de femme dans une culture donnée.

Les modèles que le sexe féminin trouve dans la société ne favorisent pas l'éclosion d'une personnalité de leader. Dans la société la femme ne participe pas aux prises de décision pour

avoir l'habitude d'être ferme et objective. Si elle reçoit les critiques et les compliments c'est parce qu'elle est résignée. À cause de la domination masculine, elle n'a pas l'habitude de mettre en priorité ses propres besoins, elle n'a pas de pouvoir, ce qui l'empêche d'atteindre ses buts. Sa personnalité est donc influencée par les stéréotypes et ainsi son actualisation se réalise difficilement.

2-5- STEREOTYPES SOCIAUX NEGATIFS ET ACCES AU LEADERSHIP

Pour Fisher(1986, p. 113) les stéréotypes désignent « une manière de penser par clichés, c'est-à-dire l'ensemble des catégories descriptives simplifiées basées sur les croyances et par lesquelles nous qualifions d'autres personnes ou d'autres groupes sociaux » en d'autres termes les stéréotypes sociaux, sont un schéma cognitif associé à des critères telles que ; l'apparence physique, le sexe, l'identité religieuse, politique, ethnique, etc. critères qui définissent nos croyances et qui guident nos jugements sur les groupes sociaux et sur leur ensemble. Dans notre cas se sont des préjugés au niveau du statut, des compétences, et de la personnalité de la femme. Les préjugés étant une attitude évaluative et souvent négative à l'égard des types de personnes ou des groupes, en raison de leur appartenance sociale. Les préjugés sont également des jugements non fondés empiriquement qui apparaissent lorsque les individus sont mis en présence d'autres individus appartenant à des groupes différents (Fisher, 1996). Selon Maison Neuve (1980), le stéréotype peut être soit favorable, soit défavorable au groupe auquel il se rapporte. Le stéréotype s'accompagne donc toujours d'une hiérarchisation des valeurs.

La recherche sociologique de Rocheblave Spenlé(1964) portant sur les stéréotypes liés au sexe, cité par Badinter (1986, p. 65) Présente les résultats suivants :

Tableau n°1 : Les traits des stéréotypes masculins et féminins

| TRAITS DE STEREOTYPES MASCULINS | TRAITS DE STEREOTYPES FEMININS |
|--|--|
| Stabilité émotionnelle | |
| Décidé, ferme, posé, calme. | Capricieux, hystérique, sensible, peureux, émotif, puéril, frivole. |
| Autonomie, Dépendance | |
| Patriote, goût du risque, indépendant. | Besoin de se confier, besoin de plaire, coquet, soumis |
| Mécanisme de contrôle | |
| Discipliné, méthodique, organisé, rigide, goût de l'organisation, discret, franc. | Bavard, incohérent, maniéré, secret étourdi, rusé. |
| Dominance, affirmation de soi | |
| Célérité, ambitieux, gout du commandement, dominateur, suffisant, sûr de soi, besoin de prestige, arriviste, besoin de s'affirmer | Faible |
| Agressivité | |
| Combatif, cynique, goût pour la lutte | Rusé |
| Niveau d'activité | |
| Fougueux | Passif |
| Acquisition | |
| Egoïste, matérialiste | Curieux |
| Qualités intellectuelles, créativité | |
| Créateur, lucide, objectif, goût pour les idées théoriques, aptitudes pour les sciences, pour les mathématiques, sceptique, raisonneur | Intuitif |
| Orientation affectives, sexuelles | |
| Obscène | Caressant, compatissant, doux, pudique, goût pour la toilette, besoin d'avoir des enfants, besoin d'amour. |

Source : Rocheblave – spenlé, A.M(1964), les rôles masculins et féminins, Paris :Puf

D'après ce tableau, les stéréotypes sont en général défavorables au genre féminin. Noa (2007, p. 36), note que les stéréotypes sont aussi défavorables à l'image de la femme. D'après lui, une évaluation ultérieure a fait apparaître que :

Ce sont les traits typiquement associés aux hommes qui sont considérés par la grande majorité, comme les plus valorisants. Ces études ont montré que le grand nombre de traits masculins fortement valorisés, autant par les hommes que par les

femmes, et le peu de traits féminins valorisés par les deux sexes, étaient des facteurs discriminants dans la perception de soi ; comme les traits féminins ont des connotations négatives plus nombreuses, ils sont associés à une image de soi moins valorisante.

Droy (1990) quant à lui trouve des stéréotypes dans les performances du genre féminin car le travail exécuté par les femmes est qualifié comme inférieure, il est méprisé ou dévalorisé par les hommes, même quand on a affaire à des opérations techniques voisines. Cette situation laisse un profond malaise chez la femme et d'après Onambele Ngonzo (2002, p. 446), « La division des rôles et la possibilité de leur évaluation en des rôles positifs ou moins importants impliquerait à son tour une frustration éventuelle quand on se voit attribuer un rôle mineur ». Ainsi les femmes sont frustrées à cause des rôles considérés comme mineurs qu'elles occupent à la maison comme au service. Nous pouvons donc déduire de ce qui précède que le travail de la femme, son statut, ses rôles et ses performances sont dévalorisés à cause des stéréotypes. En psychologie sociale, le stéréotype désigne aussi : une opinion, une représentation ou une catégorisation sociale. Nous nous limiterons au sens de la catégorisation sociale que les psychologues sociaux ont assigné à ce mot qui concorde avec notre travail.

Les stéréotypes entraînent des catégorisations sociales qui aboutissent à des discriminations. « Il y a discrimination lorsqu'on traite différemment une personne simplement parce qu'elle appartient à un autre groupe ethnique, linguistique, à un autre sexe ou à une autre religion etc. » Mikanda (2007). La convention sur l'élimination de toutes les formes de discriminations à l'égard des femmes (CEDEF) adoptée en 1979 appréhende la discrimination envers les femmes comme : « Toute distinction, exclusion ou limitation basée sur le sexe qui a pour effet ou pour but de compromettre ou de détruire la reconnaissance, la jouissance ou l'exercice des droits de l'homme et des libertés fondamentales attribuées aux femmes dans les champs politiques, économiques, sociaux, culturels et civils ou n'importe quel secteur. Indépendamment de leur condition de mariage et sur la base de l'égalité entre les hommes et les femmes ».

La perception de la femme véhiculée par la société serait à l'origine des discriminations subies par ces dernières. Par exemples les hommes sont vus comme des groupes dominants ayant plus de pouvoir que les femmes, perçues comme des groupes dominés. Les femmes sont douces et les hommes virils. En milieu familial, les parents dans le processus de socialisation attendent selon Hoffman (1975) que leurs fils soient ambitieux, travailleurs, intelligents et leurs filles plutôt gentilles, aimables. En plus, les enfants matérialisent les différents modèles de genre qui les amènent à s'identifier à leur parent de même sexe et à lier certains types de travail avec le genre.

2-5-1. Statut social de la femme et stéréotypes

Dans la société traditionnelle africaine, les hommes occupent le sommet de la hiérarchie sociale parce qu'ils sont investis des positions de pouvoir et d'autorité. Ils ont une position supérieure. À l'opposé, les femmes sont des agents donc la position sociale est inférieure car elles sont considérées comme « les cadettes sociales » Barbier (1985). Autrefois, le mariage impliquait l'appropriation d'une femme par son mari et celui-ci pouvait en disposer à sa guise comme d'un bien. La femme célibataire n'existait pas, les veuves étaient récupérées et encadrées par la famille du défunt. Le statut de la femme lié à ses rôles reproductif et domestique la relègue au second plan dans la sphère familiale.

Dans la société moderne, L'homme est le chef de famille par conséquent, la femme lui est soumise. L'homme peut avoir plusieurs femmes tandis que la femme a l'obligation de fidélité. Sur le plan conjugal et juridique, elle est sous la domination de l'homme et les stéréotypes liés à ses différents rôles la relèguent au second rang. Les femmes célibataires ne sont pas respectées dans la société moderne africaine ; les femmes mariées se méfient farouchement d'elles. Le statut traditionnel est reconduit dans la société moderne et sur le plan professionnel. Dans notre étude, la notion de statut social est liée aux rôles sociaux et aux positions qu'occupe un individu dans la société. Le statut peut de ce fait être défini comme une position, une place dans une structure sociale. En principe, plus l'implication d'un individu dans un rôle sera importante, plus ce rôle contribuera à élever son statut social. Mais on constate que sur le terrain, les responsables presque tous des hommes avec le même niveau professionnel et la même ancienneté que les femmes, occupent en majorité les postes de décision donc jouent des rôles importants qui élèvent leur statut social, pendant que les femmes malgré leurs efforts continuent à jouer les rôles moins importants qui n'élève pas leur statut. Nous concluons avec Eagly (1987) cité par (Edenga 2010, p. 47) que,

Les stéréotypes liés au genre sont l'objet de hiérarchisation sociale dans notre culture. Cette hiérarchisation sociale s'illustre généralement par le fait que les femmes occupent des positions sociales moins élevées que les hommes. Ces différences de rôles et de statut influencent peut-être l'accessibilité des femmes à des postes de responsabilité.*

2-5-1-1-La menace de stéréotypes

Le phénomène de menace de stéréotypes a été mis à jour en 1985 par deux chercheurs de l'Université de Stanford aux Etats Unies, Claude Steele et Joshua Arosen. En tant que psychologues, ils se sont intéressés à une conséquence particulière de l'existence des

stéréotypes, l'impact psychologique particulier que ceux-ci possèdent sur les individus qui en sont la cible. Parmi les phénomènes mis à jour, il en est un qui est particulièrement intéressant du point de vue de son application dans la vie de tous les jours, ce phénomène est appelé menace de stéréotypes.

Cette menace se confirme par la peur de confirmer par ses performances, le stéréotype négatif de son groupe. Peur qui viendra diminuer les performances au test d'intelligence.

2-6- LE TYPE DE FAMILLE ET L'ACCES AU LEADERSHIP

2-6-1. Fonctions de la famille

La famille a plusieurs fonctions, mais nous n'allons recueillir dans le cadre de notre travail que sa fonction sociale. La famille a une fonction sociale. En tant que cellule sociale de base, c'est à la famille que revient le rôle de socialisation qui peut être défini comme le processus par lequel l'individu apprend à intérioriser tout au long de sa vie les éléments socioculturels de son milieu (valeur, modèle de comportement, idéaux) pour une meilleure intégration sociale. Lorsque ce processus se déroule normalement, l'individu peut vivre en harmonie avec le groupe social auquel il appartient. La famille apparaît dès lors comme un cadre d'apprentissage à la vie collective. Il existe aujourd'hui plusieurs types de famille. Un aperçu de ces différents types de famille contribuera à une meilleure compréhension de l'image des familles camerounaises.

Il existe plusieurs types de famille liée au contexte géo sociologique d'après Mendah. (2010) : la famille nucléaire, la famille monogamique, la famille polygamique, cognatique, monoparentale, patriarcale, et companomade. Cependant dans notre étude, nous n'allons nous intéresser qu'à trois types de famille ; la monogamique, la polygamique et la monoparentale.

2-6-2. La famille monogamique

Elle est composée d'un seul couple mari et femme avec des enfants ou pas, ou des personnes à charge ou pas. C'est le meilleur cadre pour un couple et pour les enfants. Il est facile d'y trouver équilibre et entraide. La monogamie est le contraire de la polygamie. Elle désigne l'union d'un seul homme et d'une seule femme. Dans le cas d'une famille de ce régime matrimonial, le père et la mère vivent avec leur progéniture et se doivent fidélité. Les croyances de source judaïque imposent sans alternative la monogamie car ce régime est pour eux le gage de l'équilibre social.

2-6-3-La famille polygamique

C'est une famille où le mari épouse plusieurs femmes officiellement ou en union libre. Elle a plusieurs personnes à charge (cousines, neveux, nièces...) issues des familles constituées par alliance. D'après l'Iref (2003) et l'Unesco (2005), la polygamie est une question de société, elle fait partie intégrante du système patriarcal comme la monogamie. Au point de vue religieux, la polygamie est une pratique conjugale soutenue par le coran. Pour le monde Musulman, le livre saint autorise jusqu'à quatre épouses en recommandant de les traiter équitablement. Pour une population essentiellement paysanne, on pourrait penser que c'est le besoin d'une main d'œuvre abondante qui pousse les hommes à prendre plusieurs femmes pour avoir beaucoup d'enfants. Pourtant, ce ne sont pas toujours des raisons économiques qui justifient ce choix de vie. La motivation des polygames varie, certains, vue l'âge avancée de leur première épouse, ressentent le plaisir d'avoir une conjointe plus jeune. D'autres tout simplement en aiment plusieurs à la fois. En ce qui concerne les femmes dans ce système matrimonial, leurs avis restent très variés ; pour la première des femmes la polygamie est inadmissible, c'est une trahison. Pour les femmes qui viennent après, les unes sont simplement amoureuses, d'autres en raison de leur âge, ne veulent pas terminer leur vie seule.

Colomb (1965) trouve que, les obligations des parents polygames sont lourdes par rapport au nombre élevé d'enfants qui peuvent naître des différents lits. Cette situation place les pères de famille polygamique devant une responsabilité immense et fait naître les conflits : la jalousie, la convoitise, la sorcellerie et les disputes. Les conflits peuvent subvenir entre les épouses, entre les enfants des différentes épouses, entre les coépouses et le mari, entre les enfants et le père. Ici, les relations femme-marie, femmes entre elles, enfants-enfants sont généralement tendues. La polygamie a plus de valeur sur le plan traditionnel que moderne, elle semble inadaptée en milieu urbain et à la société moderne. Hier source d'équilibre et de développement de la communauté, la polygamie est devenue aujourd'hui cause de discorde dans les familles, dont le chef assiste de son vivant, à la dislocation de sa maison.

En monogamie comme en polygamie, l'encadrement des enfants revient non pas seulement aux deux parents biologiques mais à la communauté toute entière. La responsabilité est partagée.

2-6-4. La famille monoparentale

Dans ce type de famille, un seul parent constitue le chef. Il peut s'agir d'un homme ou d'une femme divorcé ou en séparation de corps ayant bénéficié de la garde définitive des enfants à travers l'appréciation du tribunal. Il pourrait aussi s'agir d'un veuf ou d'une veuve. La monoparentalité peut aussi être choisie. (Cas des femmes qui choisissent de faire des enfants

sans être en couple soit de père connu ou de père inconnu par procréation médicale et assisté avec donneur).

D'après le rapport d'activité du Minproff (2007), au Cameroun le taux de femmes chefs de familles monoparentales remet en question le problème de mariage et celui de pauvreté dans la société ; on note donc l'émergence de la monoparentalité doublée d'une recrudescence visible de la biparentalité.

Dans le cas de monoparentalité déduite de la structure originelle de la famille, les femmes modernes qui ne veulent plus se soumettre aux héritiers de la famille du défunt ou de la famille divorcée sont rejetées ou délaissées par les familles d'accueil. Dans tous les cas, l'encadrement des enfants revient à un seul parent. Le parent éduque seul ses enfants. Pour cela, les chefs de famille monoparentales doivent mener des activités formelles ou informelles afin d'acquérir des biens.

Pour la veuve et la divorcée par exemple, la perte du conjoint entraîne une vulgarité matérielle, celle de la réduction du train de vie. Le poids des charges familiales pèse au plus fort tant qu'elle n'aura que son salaire ou la pension de son mari. Pour le veuf les tâches domestiques réservées à la famille lui incombent. Pour la femme non mariée, la responsabilité parentale toute entière lui revient. Elle doit remplir les fonctions d'éducation, de nourrice, de protectrice, etc. Le stress subi par la femme de famille monoparentale influence ses compétences professionnelles.

2-6- 5- Climat familial et accès au leadership

D'après Ekono Don (2010), le climat est un ensemble des circonstances dans lesquelles vit un individu, c'est donc l'ambiance intellectuelle et morale qui règne dans un groupe.

On reconnaît un milieu familial harmonieux par les échanges d'informations, l'ampleur et la densité de la communication qui y règnent. Ainsi les secrets sont partagés en famille, les tâches sont collectives, de même que les entretiens et les confidences. On peut noter l'union et l'entente des parents. Le dysfonctionnement familial s'illustre par la réduction de la communication qui peut être bloquée par les transactions, réduites à l'extrême : silence prolongé, repli sur soi, isolement, séparation des parents. Cette situation provoque un trouble dans l'esprit des conjoints et des enfants. En cas de domination de l'homme sur la femme, d'après Ngo Hiol (2005), cette dernière peut être victime de violences physiques (coups à mains nues ou avec des engins, brûlures, morsure, séquestration, bastonnade, claque, gifle, fouet, coups de points. Son bourreau peut aussi la cravater, déchirer ses habits, l'attacher, l'étrangler, l'immobiliser.) ;

De violences psychologiques et morales (injures, harcèlements, humiliations publiques, propos méprisants, critiques incessantes, imposition de point de vue, d'opinion(dévalorisation intellectuelle)-Imposition d'appartenance communautaire(parti politique) ; de violences sexuelles perpétrées par l'époux sur l'épouse ; (Refus de ration, lévirat, rapports sexuels forcés, imposer les pratiques sexuelles, prostitution imposée par l'époux pour satisfaire les besoins économiques du foyer, abandon de l'épouse pour une autre, signes d'infidélité caractérisés, inceste, viol, mutilations génitales...) ; de violences économiques perpétrées par l'époux sur l'épouse (privation des biens, confiscation des revenus, contrôle forcé du revenu de l'épouse, gestion obligatoire des revenus de l'épouse, contrôle forcé des activités économiques de l'épouse) et bien d'autres violences insidieuses. Ngo Lend (2005) dans sa recherche sur les causes de la baisse de l'estime de soi chez la femme conclue que les violences conjugales perpétrées par l'époux entraînent la baisse de l'estime de soi chez l'épouse. Nous désignons par baisse de l'estime de soi, l'insécurité le manque d'assurance, la discrimination, la sous-estimation de ses capacités intellectuelles, de ses capacités sociales. Cette baisse de l'estime de soi entraine aussi, la baisse de l'affirmation de soi, qui est d'abord l'acceptation de la volonté de l'époux et des autres, l'ignorance de ses besoins, la censure de ses sentiments et de ses capacités affirmatives, et qui désigne ensuite l'appréciation de personnes au-dessous de sa propre valeur, la dérojection, fuite, déni, transfert). Il ressort de cette analyse que la violence conjugale a des répercussions sur le vécu des femmes et a des conséquences psychologiques dévastatrices sur l'épanouissement de la femme.

Contrairement aux femmes qui vivent l'harmonie dans leurs foyers, les femmes des foyers déséquilibrés sont également des personnes déséquilibrées, inadaptés socialement voir marginalisées trainant avec elles des infirmités physiques, une affection morale, des tares qui les empêchent d'être performantes dans leur vie professionnelle et d'accéder au leadership.

La famille est le milieu par excellence d'apprentissage à l'adaptation sociale. L'ambiance familiale est un facteur déterminant pour la réussite professionnelle.

En effet, le climat au sein de la famille doit être un stimulant pour les parents comme pour les enfants. Le courage, l'enthousiasme, la joie de vivre, l'amour, de l'action sont des sentiments dont les membres de la famille ont besoin pour s'épanouir à l'extérieur. Les scènes de ménage, les incompréhensions répétées peuvent compromettre les performances professionnelles des conjoints.

2-7- GENERALITES SUR LA FONCTION PUBLIQUE CAMEROUNAISE

Selon le grand Larousse (1989), la fonction publique est l'ensemble des agents au service de l'administration. Elle comprend : Les fonctionnaires, les agents non titulaires qui obéissent à des règles et des agents contractuels qui ne sont ni intégrés dans la hiérarchie, ni titulaires, de ce fait, elle obéit à plusieurs principes : Le principe de la hiérarchie ; le principe d'égalité et de discrimination ; le principe de la concertation ; le principe de la neutralité.

2-7-1- L'administration publique camerounaise

L'administration Camerounaise est une institution étatique dont l'origine remonte à la deuxième moitié du 20^{ème} siècle. Elle devient ensuite administration publique camerounaise (APC) dès l'an 1972, date de naissance de la république unie du Cameroun. Elle conserve cette dénomination dès les premières heures de la république du Cameroun jusqu'à nos jours.

2-7-1-1-Les caractéristiques de l'administration publique Camerounaise.

Au Cameroun comme dans de nombreux pays dans le monde, l'administration publique fait partie intégrante du quotidien des citoyens. Elle est présente et active dans tous les secteurs de la vie politique, sociale, culturelle et économique, et se révèle à la ressemblance des autres administrations comme une « puissance tentaculaire et incontournable ». Bernier et al (1993, p.13).

Âgée de 52 ans environ, l'administration publique camerounaise est sous l'autorité de l'Etat qui l'organise, définit ses missions et son mode d'action. Elle puise en grande partie ses ressources financières des prélèvements d'autorité des taxes, des impôts, de diverses cotisations affectées aux contribuables. Par ailleurs, elle se déploie sur la base d'un certain nombre de principes organisateurs divisés en deux grands groupes. Mendouga Alima (2003). Il s'agit : des principes d'organisation administrative et des principes de fonctionnement ou de gestion.

2-7-1-2- Les principes d'organisation administrative :

Le principe d'unicité de l'Etat qui est fondé sur le préambule de la constitution du Cameroun de (1996) : « le peuple camerounais proclame solennellement qu'il constitue une seule nation » et sur lequel s'appuie l'organisation administrative du territoire.

Le principe du système de fonction publique hybride : ce principe se manifeste par l'emploi au sein de l'administration publique camerounaise, des fonctionnaires appartenant à des corps de métier précis de cette organisation, auxquels sont associés les agents publics régis par le code du travail : contractuels, agents décisionnaires et temporaires.

2-7-1-3-Les principes de fonctionnement ou de gestion de l'APC :

- Le principe de séparation des autorités administratives et judiciaires. Celui-ci est fondé sur les dispositions de l'époque révolutionnaire française transposées au Cameroun lors de son indépendance : les fonctions judiciaires sont distinctes et demeurent séparées des fonctions administratives. L'on aboutit ainsi à la création de deux instances de juridiction : l'une administrative, compétente lorsque le contentieux est lié à des actes de puissance ou de gestion publique ; et l'autre judiciaire, compétente dans le cadre d'actes de gestion privée.

- Le principe de séparation des fonctions d'ordonnateur et de comptable ou encore, de séparation entre le donneur d'ordre et celui qui tient les deniers ou les matières ; ainsi, ce dernier n'est pas hiérarchiquement dépendant du premier ; ceci dans le but de lui accorder une certaine autonomie dans sa gestion.

- Des principes directeurs de l'action des agents publics :

Le principe de l'égalité : le Cameroun étant un état de droit, la loi et la réglementation guident son action (préambule de la constitution de 1996).

2-7-2- l'Organisation Structurale de l'Administration Publique Camerounaise.

En nous basant sur les éléments fournis par Mendouga Alima (2003, p. 29-44), l'Administration Publique Camerounaise est une structure bien définie qui se subdivise en deux parties : l'Administration Centrale et l'Administration périphérique qui interagissent dans l'accomplissement des missions qui leur sont assignées.

L'Administration Centrale est composée de la présidence, des services du Premier Ministre, et des autres ministères. L'Administration périphérique comprend les services déconcentrés constitués des services extérieurs chargés de l'exécution des tâches administratives spéciales à travers le territoire national, des services décentralisés qui sont les communes (Communautés urbaines, plusieurs communes urbaines d'arrondissement).

Toutes les activités inhérentes aux missions de cette institution ne pourraient être menées à bien sans le travail de milliers d'hommes et de femmes qui incarnent la société humaine des administrations publiques. Ces hommes et femmes employés dans la Fonction Publique regroupent, outre les fonctionnaires, les agents relevant du code de travail et même les auxiliaires de l'administration.

- Les fonctionnaires sont classés selon quatre catégories précises (statut général de la Fonction Publique, Article 9 (1) qui sont :

- La catégorie A dont les postes correspondent aux fonctions de conception, de direction, d'évaluation et de contrôle.
- La catégorie B dont les postes correspondent aux fonctions de préparations, d'élaboration et d'application.
- La catégorie C correspond aux tâches d'exécution spécialisées.
- La catégorie D correspond à des tâches d'exécution courantes.
- Les agents relevant du code de travail sont aussi repartis en quatre groupes :
 - Les catégories 10, 11 et 12 qui correspondent à la catégorie A ;
 - Les catégories 7, 8 et 9 qui correspondent à la catégorie B ;
 - Les catégories 5 et 6 qui correspondent à la catégorie C ;
 - Les catégories 1, 2, 3 et 4 qui correspondent à la catégorie D.

Toutes ces composantes de la Fonction Publique devraient travailler pour le développement et la bonne marche de l'action de l'Etat. Mais force est de reconnaître que la mauvaise répartition des postes de responsabilité est une faiblesse de cette Administration. Cela est peut-être dû aux stéréotypes qui entraîneraient les discriminations, voir catégorisation dans ce secteur.

2-7-3- Principes de la fonction publique camerounaise

2-7-3-1-Promotion à un poste de responsabilité

2-7-3-1-1-La notion de promotion

Promotion vient du mot latin « promotio » qui signifie élévation. D'après le petit Larousse illustré (2004), la promotion est une nomination, accession d'une ou de plusieurs personnes à un grade, à une dignité plus élevée, à une fonction ou à une position hiérarchique plus importante. Dans le cadre juridique, une promotion sociale est une ascension d'un travailleur en cours d'emploi à une qualification supérieure ou à une situation indépendante. La promotion découle donc d'une reconnaissance ou d'une certaine compétence. Le Petit Larousse illustré (2004) définit le mot compétence comme quia le droit de connaître d'une affaire ; capable de bien juger une chose. Ainsi, tout le monde sait signer, mais quelques-uns (et parfois un seul) ont compétence pour le faire. La formation est évidemment un élément important pour accompagner la promotion d'un salarié. Le système dit « de la carrière » établit entre le fonctionnaire et l'état un lien étroit, le premier s'engage à respecter loyalement les suggestions que lui impose le second, en échange de la garantie de l'emploi en vue d'une certaine perspective de progression professionnelle. Le principe selon lequel l'emploi procède du grade

et non l'inverse permet au fonctionnaire d'être nommé à des postes divers sans que sa situation personnelle en soit altérée.

L'évolution professionnelle de l'agent au sein d'un système est également prévue par les textes qui déterminent les conditions dans lesquels il peut accéder à des corps et des emplois différents ou à un grade supérieur.

2-7-3-1-2-La carrière

Selon le petit Larousse illustré (2004), la carrière est une profession présentant des étapes, des degrés successifs, parcours progressifs. Cette sous partie sera consacrée de manière spécifique à la définition de la notion de carrière, la présentation de son importance et les différents types de carrières.

Selon la conception traditionnelle, la carrière est vue comme une séquence d'emploi qu'un individu occupe au cours de sa vie de travail London et Stumpf (1982), Werther et al (s.d.). (Cité par G.Guerin et T.Wils, 1993, p. 14).

Depuis quelques années, le concept de carrière est envisagé sous deux angles d'une part, il ne se limite plus seulement aux mouvements verticaux et intègre maintenant les mouvements horizontaux et radiaux. D'autre part, il ne se réduit pas seulement à une définition objective telle qu'elle pourrait être saisie par une suite d'occupations personnelles. En effet, les sujets dans cette dimension objective donnent aussi à ce terme un sens qui leur est tout à fait personnel. En d'autres termes, faire carrière ne signifie pas toujours gravir des échelons, mais acquérir plus de technicité, plus d'expérience à l'alors plus de confiance de la part de ses collègues et supérieurs tout au long de sa vie professionnelle. La carrière en plus de sa valeur objective concrète et mesurable a aussi une valeur subjective qui est propre à chaque travailleur.

Pour Desmarez (1986) dans Carreia et Pottier (2002), la carrière est objectivement définie comme un ensemble de statuts, de devoirs et privilèges clairement définis et subjectivement, elle est une manière mouvante dont chaque personne considère sa vie et interprète la signification de ses divers attributs, de ses actions et des choses qui lui arrivent.

La carrière doit toujours être envisagée sous ses aspects internes et externes. La fonction publique prévoit un profil de carrière pour chaque fonctionnaire.

2-7-3-1-3-Le Profil de Carrière

Selon le décret N°2000/359 du 5 Décembre 2000 portant statut particulier des fonctionnaires des corps de l'éducation nationale, dans son chapitre trois appelé profil de carrière.

La nomination des fonctionnaires des corps de l'Education Nationale à des fonctions de responsabilité administrative s'effectue dans le respect du profil de carrière qui tient compte du grade, des qualifications supplémentaires, de l'ancienneté, des notes administratives et pédagogiques, des fonctions de responsabilité déjà occupées. Article (69)

Sans préjudice du caractère discrétionnaire de toute nomination à un poste de responsabilité, aucun fonctionnaire des corps de l'Education Nationale ne peut prétendre à un poste de responsabilité au sein du Ministère de l'Education Nationale s'il ne remplit pas les conditions énoncées dans le tableau d'adéquation du profil de l'agent fonction si après Article (70)

Tableau n° 2 : Adéquation profil de l'agent fonction

| Catégorie | Ancienneté | Administration Scolaire | Pédagogie | Orientation | Equivalence |
|-------------------|------------|--|---|--|--------------------------------------|
| A2 | >20 ans | Inspecteur général | | | Secrétaire général |
| A2 | 18 ans | Inspecteur Délégué Provincial ou équivalent | Inspecteur Général de Pédagogie | Coordonnateur Général | Directeur |
| A2 | 15 ans | Délégué Départemental Proviseur ou équivalent | Inspecteur National de Pédagogie Inspecteur Coordonnateur | Coordonnateur National Coordonnateur Provincial | Directeur-Adjoints Sous-directeur |
| A1-B2 | 10 ans | Directeur des collèges Surveillant général des lycées IAEPMN | Inspecteur Pédagogique Provincial Inspecteur Départemental Censeurs Chefs de Travaux | Coordonnateur Départemental | Chef de service |
| A-B | 5 ans | Surveillant Général de collège Directeur d'Ecole Publique | Animateur Pédagogique Maitre d'Application | Conseiller d'Orientation | Chef de Bureau |
| Début de carrière | | Enseignant | Enseignant | Enseignant Conseiller d'Orientation | Enseignant |

Article 71 : Sauf faute professionnelle grave, sanctionnée en conséquence, un fonctionnaire de l'Education Nationale ne peut être nommé à un poste de responsabilité de rang inférieur à celui précédemment occupé.

Source : Le nouveau statut des enseignants ; Décret N°2000/359 du 5 décembre 2000 portant statut particulier des fonctionnaires du corps de l'éducation Nationale au Cameroun.

2-7-3-2-La gestion des promotions dans l'administration camerounaise en général

En ce début de 21^{ème} siècles, les pratiques observées dans la gestion des ressources humaines dans les administrations publiques camerounaises, laissent apparaître une forte mobilité à chaque fois qu'il y a remaniement ministériel. Ainsi, l'article 4 (2) du nouveau statut Général de la fonction publique de l'état dispose que : « tout fonctionnaire peut changer de poste de travail au sein d'un ou plusieurs ministères ». Alors, le fonctionnaire peut être amené au cours de sa carrière à changer de service ou de poste de responsabilité pour nécessité de service.

Le statut général de la fonction publique de 1994, introduisant la notion de poste de travail, autorise le fonctionnaire à être promu, muté ou nommé aux différents emplois de la fonction publique (cf., art 4 (1) du décret n° 94/1999/cité plus haut.

Les affectations aux postes de responsabilité dans l'administration camerounaise sont souvent laissées à la discrétion des autorités gouvernementales qui ne respectent généralement pas les compétences requises au poste.

Dans notre pays, l'attribution du pouvoir de nomination aux ministres est donnée par l'art 6 du décret n 88/772 du 16 mai 1988. Toutefois, il faut relever qu'il s'agit aussi d'un pouvoir sous surveillance, puisque le projet de nomination doit au préalable pour certains postes de responsabilité être soumis à la primature voir à la présidence de la république pour visa.

Pour mieux saisir l'étendue et la portée du pouvoir de nomination, il convient de comprendre le principe même du pouvoir discrétionnaire.

2-7-4-Le principe du pouvoir discrétionnaire des autorités administratives.

Selon Chapus (1988, p. 660), « Il est normal et même nécessaire que le droit ouvre à l'administration des possibilités de choix car l'intérêt général ne saurait s'accommoder d'une administration dans la situation d'un robot aux comportements programmés. La légalité n'importe pas seule ». Le pouvoir discrétionnaire de nomination n'est pas arbitraire. Ce n'est rien d'autre que le pouvoir de choisir entre au moins deux décisions et deux comportements également conformes à la légalité. Cette thèse semble renforcer le postulat de la promotion des agents publics au mérite. Ce principe confirme l'idée selon laquelle, en dehors des emplois supérieurs qui sont laissés à la discrétion du gouvernement et dont la liste reste attendue, la promotion à un emploi doit être guidée seulement par les capacités intellectuelles et professionnelles de l'intéressé et ses compétences personnelles.

Cependant, il ne serait pas exagéré d'affirmer que le pouvoir discrétionnaire du pouvoir du ministre, n'est qu'une aspiration non fondée puisque rien ne l'oblige ou le contraint d'affecter le personnel selon le profil requis au poste.

2-7-4-1-La portée du pouvoir discrétionnaire

Tel qu'il est rédigé, l'article 6 du décret N° 88/772 du 16 mai 1988 constitue d'après Ongono Atangana (2006), l'illustration même de ce que peut être un pouvoir discrétionnaire. L'article 3 de ce même décret qui confère la base normative du pouvoir ministériel de nomination confère à celui-ci une grande portée. Il est incontestable aujourd'hui de constater que dans la fonction publique, le pouvoir discrétionnaire en matière de nomination soit réduit à sa portion congrue, alors que le choix devrait être fait parmi les personnes méritantes. On note également avec regret le non-respect du cadre organique qui est en fait dénué de tout fondement juridique parce qu'il est difficilement utilisé pendant les nominations et les affectations. A ce propos le consultant Witold Mikulowski (1996, p.45) fait remarquer que : « Les plans d'organisation et d'effectif sont très vulnérables aux remaniements ministériels dictés généralement par des considérations d'équilibre politique, et de la coalition gouvernementale ».

2-7-4-2-Les pesanteurs politiques et socioculturelles

Ces pesanteurs trouvent leur terrain de prédilection dans les pressions politiques exercées souvent sur les autorités politiques et sociales investies de pouvoir de nomination. Ces pressions ne sont nécessairement pas liées aux besoins de l'administration. A ce sujet, Dion Ngute (1995, p. 31) affirme que : « Actuellement au Cameroun, plus que la valeur des fonctionnaires, les considérations politiques, amicales et tribales semblent régir les nominations et les promotions ».

Les principaux axes liés aux pesanteurs socioculturelles sont notamment les solidarités tribales et les affinités amicales et de génération. Dans ce champ d'action, Sadou Daoudou cité par Ongono Atangana (2006) exprime cette prévalence donnée à la tribu en ces termes : « le mobile de tout action ne vise en dernière analyse que le seul intérêt de sa tribu, toutes les faveurs d'ordre social ou professionnel vont aux seuls individus de la tribu ». Rendu à ce niveau, certaines théories explicatives vont nous aider à mieux lire l'influence des conditions sociales sur l'accessibilité des femmes à des postes de responsabilité dans l'Administration Publique Camerounaise.

CHAPITRE 3 :

THÉORIES EXPLICATIVES DU SUJET

Tsafak (2004, p. 4) définit la théorie comme « Un ensemble de concepts, de propositions, de modèles articulés entre eux qui a pour but d'expliquer un phénomène ».

Nous allons présenter dans la suite de notre étude quelques théories parmi beaucoup d'autres développées par les spécialistes qui ont abordé la question avant nous, théories qui fondent et justifient les variables de notre étude. Il s'agit de : La théorie fonctionnaliste de Manouwski (1970), le plafond de verre de Duflu (2006), Les théories sociales cognitives de Lent, Brown et Hakett, la théorie de la dissonance cognitive (travaux de Festinger et Zajong), la théorie du capital humain de Inving Fisher, la théorie de la motivation (travaux de David McClelland et Abraham Maslow).

3-1- LA THÉORIE FONCTIONNALISTE

Le fonctionnalisme est une théorie utilisée pour la première fois par Manouwski Bronislaw (1970) dans l'ouvrage les Argonautes du Pacifique occidental, produit d'un long travail d'observation participante qu'il réalisa dans les îles Trobiands. Selon Manouwski Bronislaw, (1970, p.73) « le fonctionnalisme a constitué l'une des plus importantes théories sociologiques du XX^e siècle. Elle consiste en une lecture de la société comprise à partir des fonctions qui assurent sa stabilité ». Manouwski rompt avec les théories révolutionnaires qui pensent que l'analyse des pratiques des différentes sociétés est le résultat de l'évolution et les théories diffusionnistes qui considèrent que les pratiques observées dans la société sont le résultat d'emprunts culturels aux sociétés voisines. Il pense qu'une société ne doit pas être analysée à partir de son histoire mais de son fonctionnement.

Le fonctionnalisme de Manouwski suppose donc que toute pratique a pour fonction de répondre aux besoins des individus. La sociologie va progressivement élaborer les notions de statut et de rôle à partir de l'idée, de sens commun, selon laquelle le statut est l'importance donnée à une personne en société. Les fonctionnalistes s'intéressent aux incohérences entre les différents statuts possédés par une personne et les attributs associés à ces statuts. Par exemple, un enseignant doit savoir enseigner mais ses attributs débordent la seule compétence professionnelle. L'enseignant doit être un individu ayant un certain type de capacités, avec une tenue et un comportement spécial.

Merton (s.d.) (cité par Manouwski, 1970) fait observer qu'un statut implique des rôles différents envers différentes personnes. Merton cité par Manouwski (1970) fait observer

qu'un statut implique des rôles différents envers différentes personnes ; un statut de directeur d'établissement scolaire par exemple implique des rôles envers les enseignants, les élèves, la hiérarchie etc. Mais le même directeur occupe dans la famille le statut de père qui implique un rôle envers sa femme et ses enfants. Les rôles impartis au statut de la femme directrice lui imposent des obligations qui la retiennent en permanence dans son lieu de service, pourtant la même femme qui occupe le statut de directrice a également un statut d'épouse dans son foyer avec les rôles de mère, femme et ménagère qui devrait l'occuper toute la journée et hors du service. Donc il y a conflit de statut. De plus, les rôles cités plus hauts chez la femme sont associés au statut de subalterne, de dominée dans le cadre familial, alors qu'elle occupe une fonction dominante dans le cadre professionnel. Il y a conflit de rôle. La femme doit faire face aux statuts conflictuels de chef au service et subalterne à la maison avec des rôles conflictuels dans des cadres d'exercice opposés. Elle doit également faire face à des attentes différentes en même temps. Ainsi contrairement à la vie traditionnelle, où les rôles étaient sexués, cohérents, liés au statut et au cadre familial, la vie moderne implique l'existence des conflits. Cependant, les fonctionnalistes cherchent à minimiser ces conflits et à maintenir la femme qui travaille à l'extérieur dans les mêmes rôles intérieurs de la société traditionnelle.

Cette théorie considère que la répartition des rôles qui a existé depuis longtemps dans la société est nécessaire, parce qu'elle a aidé au bon fonctionnement de celle-ci. Les fonctionnalistes en effet, soutiennent que la division sexuelle du travail dans la société moderne présente des aspects positifs. Concernant tout particulièrement la famille, ils estiment que celle-ci est appelée à subvenir aux besoins matériels de ses membres, à veiller à leur sécurité et à leur encadrement. Il revient donc à l'homme de par sa constitution biologique d'assurer les rôles instrumentaux, c'est-à-dire assurer la protection et pourvoir aux besoins matériels de la famille, alors que la femme s'oriente à priori vers les rôles expressifs, notamment l'encadrement et l'éducation des enfants. Cette théorie reconnaît à l'homme la position de maître et à la femme celle de subalterne. Ceci limite les conflits et les tensions au sein du ménage.

On peut toutefois reprocher à cette théorie le fait que la division du travail fondée sur le sexe, constitue un frein dans le principe de l'égalité des chances entre l'homme et la femme. En effet, la femme étant réduite aux rôles de mère, de gardienne de foyer, atteindra difficilement un statut prestigieux hors du cadre familial. La théorie fonctionnaliste est donc essentiellement conservatrice et tend par conséquent à donner raison aux idées préétablies à l'égard de la femme. La principale critique adressée à cette théorie est celle de savoir si parce qu'une pratique a été fonctionnelle à une époque donnée, elle ne peut pas subir des modifications. Il s'agit de savoir si, dans la société moderne, la séparation des rôles entre hommes et femmes demeure

nécessaire. Il apparaît clairement que non seulement la division sexuelle du travail et la domination de l'homme ne sont pas nécessaires, mais peuvent entraîner un dysfonctionnement dans la société. Ceci est dû au fait que les talents intellectuels de nombreuses femmes ne sont pas exploités au profit de la société d'une part, et d'autre part que cette situation peut causer le stress et les problèmes psychologiques chez de nombreuses femmes à partir du moment où elles se sentent inutiles dans la société.

3-2- LA THÉORIE DU PLAFOND DE VERRE

D'après Guichet du Savoir (2006) le « plafond de verre » est un terme inventé dans les années quatre-vingt aux Etats-Unis, par les féministes Américaines. Cette expression est utilisée pour décrire les barrières invisibles artificielles, créées par des préjugés comportementaux et organisationnels, qui empêchent les femmes d'accéder aux plus hautes responsabilités. L'expression désigne donc l'ensemble des pratiques sociales et des lois non écrites qui s'opposent à l'égalité des individus.

Pour Duflu (2006) « cette cage de verre » est une construction subtile, faite de préjugés et renforcée par les défenses que les femmes elles-mêmes adoptent pour s'en protéger. Cependant quelques femmes qui arrivent à combiner une présence féminine à une aura d'autorité arrivent à briser ce plafond. Nous avons en France l'exemple de Ségolène Royal et de Michelle Bachelet ; au Cameroun celle de Mme Foning, présidente des femmes d'affaires du Cameroun. Pour comprendre les causes de ce plafond de verre, une expérience réalisée par les étudiants de l'université de Pittsburgh a prouvé que les garçons ont plus le goût du risque que les filles. Les auteurs de l'étude attribuent cette différence en grande partie au fait que les garçons ont davantage confiance en eux que les filles, et ont même tendance à surestimer leurs capacités. La modestie des filles cache leurs compétences et au final, ces dernières gagnent moins que les garçons dans un jeu pour lequel elles sont tout aussi compétentes.

Mais pourquoi les garçons ont-ils plus confiance en eux ? Une explication possible est que les filles ne sont pas encouragées à se montrer compétitives. Dans de nombreuses circonstances, une femme ambitieuse ou compétitive est considérée comme « non féminine », en rupture avec son rôle traditionnel. Un petit test rapide, que vous pourrez trouver sur le site du projet « implicite » de Harvard, et qui ne prend que quelques minutes, permet de mesurer à quel point nous associons de manière inconsciente des concepts (par exemple celui de femme et de famille ou d'hommes et de carrière). Il révèle, chez la plupart des sujets, une association forte entre la femme et la famille (par opposition à carrière) et entre femme et position dominée

(par opposition à une position d'autorité). Cette vision erronée de la femme n'est pas sans conséquences, Duflu (2006.) remarque que dans la société :

Les femmes dirigeantes font face à un double handicap : soit elles se conforment à l'idéal traditionnel féminin auquel cas elles ne peuvent pas être perçue comme des leaders compétents ; soit elles se conforment à l'idéal du leader, auquel cas elles sont pénalisées pour ne pas correspondre à l'idéal traditionnel de la femme.

En réalité le problème pertinent qui pousse les hommes à maintenir les femmes dans le cadre domestique reste celle de la garde des enfants. A cause de cela des expériences font que quand il est donné aux sujets de choisir un leader parmi les différents caractères (hommes et femmes ambitieux ou efficaces), les personnages féminins « ambitieux » sont rejetés par la plupart des sujets, alors que les hommes ambitieux, eux, sont plébiscités.

Pour revenir à notre étude, nous trouvons que les femmes d'après cette théorie, sont limitées par les rôles sociaux, les stéréotypes sociaux négatifs, leur personnalité et le cadre familial où elles sont confinées.

3-3- LA THÉORIE SOCIALE COGNITIVE

Pour mieux comprendre la théorie sociale cognitive des carrières (tsc) et la théorie sociale cognitive de l'orientation scolaire et professionnelle (tscosp), nous allons nous référer à la théorie sociale cognitive de Bandura (1986).

3-3-1 Aspects fondamentaux de la théorie sociale cognitive

La théorie sociale cognitive est basée sur la notion d'interaction. Bandura. (1986) précise qu'il ne suffit pas de considérer le comportement comme étant fonction des effets réciproques des facteurs personnels, environnementaux les uns sur les autres, mais que, l'interaction doit être comprise comme un déterminisme réciproque des facteurs personnels, environnementaux et des comportements selon le schéma de la figure 1 ;

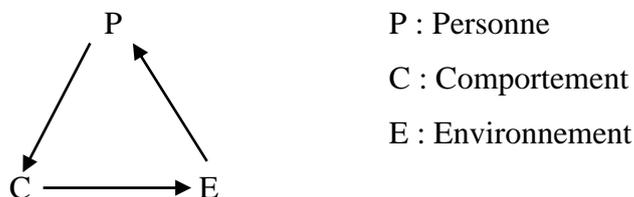


Figure n°1 : schéma des déterminismes réciproques dans la théorie sociale cognitive de Bandura

Ainsi dans cette conception, l'influence de l'environnement sur le comportement reste essentielle, mais à l'inverse de ce qu'on trouve dans les théories Behavioristes de

l'apprentissage (conditionnement classique et opérant) une place importante est faite aux facteurs cognitifs, ceux-ci peuvent influencer à la fois sur le comportement et sur la perception de l'environnement. Cette perception est en effet plus déterminante que les conditions réelles dans lesquelles se trouve l'individu. Pour Bandura, les humains ne répondent pas seulement à des stimuli, ils les interprètent. Bandura cite plusieurs exemples montrant que l'effet de la situation sur le comportement (renforcement) ne devient vraiment significatif que lorsque le sujet prend conscience de ce renforcement. Mais ce modèle de causalité triadique et réciproque n'implique ni que chacun des trois facteurs intervienne avec la même force dans une situation donnée, ni que les trois facteurs soient concernés en même temps.

La bidirectionnalité de l'influence signifie aussi que les personnes sont à la fois produites et productrices de leur environnement Wood et Bandura (1989).

La théorie sociale cognitive inspire les recherches et les applique dans les secteurs aussi variés que la psychologie clinique et pathologique, l'éducation, la santé, le travail ou le sport. Robert, W.Lent. Steven, D.Brown et Gail Hackett d'une part Guichard et Huteau, Robert, Lent et hall d'autre part y ont trouvé des fondements solides pour étayer leur réflexion.

3-3-2- La théorie sociale cognitive des carrières (TSCC)

Fondements historiques

La théorie sociale cognitive des carrières a été élaborée en 1994 par Robert, W, Lent. Steven, D.Brown et Gail Hackett. Les travaux de ces auteurs se fondent sur la théorie sociale cognitive (TAS) de Bandura (1986), issue du behaviorisme et de la psychologie sociale. A propos du behaviorisme, les opinions étaient divergentes. A la question de savoir si les comportements n'étaient que la conséquence du renforcement et de la punition, ou s'ils pouvaient antérieurement avoir été initiés par un feed-back, certains psychologues, notamment : William James avec la notion d'habitude, Freud avec celle de pulsion et Tolman avec celle de cognitions, avaient déjà proposé la notion de médiateur. En 1930 Tolman en défendant l'idée qu'une autre variable intervenait comme médiateur entre le stimulus et la réponse, introduisit le concept d'attente. Avec cette nouvelle introduction de la cognition, les trois variables du comportement se trouvaient réunies pour l'élaboration de la théorie d'apprentissage sociale (TAS), qui allait donner naissance à la théorie sociale cognitive.

La TAS à travers le renforcement, la punition, l'extinction et l'imitation d'un modèle posait les fondements de l'apprentissage auxquels s'ajouteront les contributions de Miller et Dollard. Le comportement est également motivé par un mélange de besoins de pulsions et d'instincts et la réponse d'un organisme peut servir de stimulus à un autre. Contrairement aux

behavioristes, la TAS spécifiait l'existence d'un médiateur entre le stimulus et la réponse, affirmant le rôle prépondérant de la cognition dans cette approche. Dès lors, l'être humain n'est plus simplement un jouet de l'environnement, mais un individu possédant un système de contrôle prévalant sur une réponse comportementale face à un stimulus. Même s'il existe différentes versions de la (TAS) toutes s'entendent sur trois principes de base :

la conséquence de la réponse (tel que la récompense ou la punition) influence la probabilité de la reproduction du même comportement dans une situation donnée ; principe également partagé par le behaviorisme ; les êtres humains apprennent par observation et imitation ; de plus, ils peuvent apprendre en participant personnellement à cet apprentissage vicariant, principe qu'aucun behavioriste classique ne pourrait accepter ; les individus ont tendance à modeler leurs comportements en observant certains autres auquel ils peuvent s'identifier. Cette identification se fait en fonction du niveau de similarité qu'une personne a envers l'autre, ainsi que le niveau d'attachement liant cette personne à une autre. Autrement dit, plus une personne a des points en commun avec vous plus vous lui êtes attaché et plus vous avez tendance à imiter ses comportements.

La théorie sociale cognitive prend ainsi en compte certaines capacités individuelles spécifiquement : la capacité symbolique ; la capacité vicariante ; la capacité de prévoyance ; la capacité d'auto régulation ; la capacité d'auto analyse ; les sentiments de compétence.

3-3-3- Guichard et Huteau et la théorie sociale cognitive des carrières

Guichard et Huteau (2006), s'appuient sur la théorie sociale cognitive de Bandura pour expliquer les choix professionnels. Il existe trois éléments fondamentaux dans la définition des carrières : Les attentes de résultats, le sentiment d'efficacité personnelle et les buts.

Premièrement, les attentes de résultats sont des croyances personnelles relatives aux résultats ou aux conséquences de certaines conduites. Elles constituent les représentations du résultat espéré de cette activité. Il peut s'agir d'un renforcement extrinsèque par exemple « si je réussis mes études de vétérinaire, je gagnerai ma vie », de conséquences touchant à soi « Je serai fier d'exercer un tel métier ». Ou lié à l'exercice même de l'activité « Donner des soins aux animaux me passionne ». Les attentes des résultats sont donc les constituants majeurs de la motivation.

Deuxièmement, les sentiments d'efficacité personnelle (SEP) qui se forment à l'occasion des mêmes expériences que les attentes de résultats :

- des évaluations favorables reçues dans le passé par les activités analogues ;

- De l'observation d'évaluations favorables reçues par d'autres personnes estimées semblables.

- De la valorisation de tels résultats par d'autres.

- De certains états psychologiques ou affectifs (se sentir « bien dans sa peau » dans l'exercice d'une tâche).

À ce sujet, Bandura (1986) cité par Pierre Henri François (1998) pense que, « Les croyances d'un individu à l'égard de ses capacités à accomplir avec succès une tâche sont à compter parmi les principaux mécanismes régulateurs des comportements. Le SEP renvoie aux jugements que les personnes font à propos de leur capacité à organiser et réaliser des ensembles d'actions requises pour atteindre des objectifs de performances attendues. Le SEP influe positivement sur la performance. Le meilleur moyen de développer un sentiment d'efficacité personnel est de vivre des expériences qu'on maîtrise. Cependant, les croyances dans sa propre efficacité peuvent aussi être développées par modelage en prenant connaissance des expériences réalisées par d'autres personnes. Ou encore par la persuasion verbale. Par exemple les encouragements réalistes, peuvent accroître le sentiment d'efficacité. Enfin les états physiologiques expérimentés dans certaines situations peuvent être interprétés par l'individu comme des signes de difficultés pour atteindre un résultat visé. Ainsi, les manifestations du stress sont-elles souvent attribuées à un manque de capacité.

D'après Bandura (1995), les personnes qui ont un faible SEP dans un domaine particulier évitent les tâches difficiles qu'elles perçoivent comme menaçantes. Elles ont des niveaux faibles d'aspiration et une faible implication par rapport aux buts qu'elles ont choisis. Elles considèrent une performance insuffisante comme la marque d'une déficience d'aptitude et le moindre échec entame leur foi en leurs capacités. Ces caractéristiques minimisent les opportunités d'accomplissement et exposent l'individu au stress et à la dépression.

Au contraire, un SEP élevé augmente les accomplissements et le bien être personnel de plusieurs façons. Les personnes avec une forte assurance concernant leurs capacités dans un domaine particulier, considèrent les difficultés comme des paris à réussir plutôt que des menaces à éviter. Une telle approche des situations renforce l'intérêt intrinsèque et approfondit l'implication dans les activités. Ces personnes se fixent des buts stimulants et maintiennent un engagement fort à leur égard. Elles attribuent l'échec à des efforts insuffisants ou à un manque de connaissances ou de savoirs- faire qui peuvent être acquis. Elles approchent les situations menaçantes avec assurance car elles estiment exercer un contrôle sur celle-ci. Cet ensemble de caractéristiques d'auto-efficacité favorise l'accomplissement personnel, réduit le stress et la vulnérabilité face à la dépression.

Troisièmement le but désigne la détermination à s'engager dans une activité particulière ou à atteindre un certain résultat futur. Pour Guichard et Huteau (2006) en établissant des buts personnels, les individus orientent leur vie (y compris dans les temporalités longues) et organisent subséquemment leur conduite sans que celle-ci ait besoin de renforcement externe. Les buts constituent donc des éléments essentiels pour comprendre la conduite d'un individu conçu comme un acteur sujet de son existence. Le concept de « but » vise à rendre compte du fait que par-delà les déterminations multiples de ses conduites, l'être humain est capable d'actions intentionnelles par lesquelles il règle son existence.

La théorie sociale cognitive des carrières postule qu'il existe des relations complexes entre le « but », les sentiments de compétences, et les attentes de résultat. Ainsi les sentiments et les attentes de résultat exercent une influence sur le choix des buts et sur les efforts effectués pour les atteindre. Réciproquement, la détermination de tel ou tel but personnel peut produire certains sentiments de compétence et certaines attentes de résultats.

Pour revenir à notre étude, nous pouvons dire que si on accorde de la valeur à la femme, et qu'on récompense progressivement ses efforts, son sentiment d'efficacité personnel (SEP) va augmenter, sa personnalité va s'affiner, elle sera motivée pour viser plus haut, et elle va atteindre des résultats plus grands et ensuite viser des buts plus élevés. Or la personnalité de la femme est influencée par les idées stéréotypées sur son rôle, son statut de femme et la discrimination faite dans sa socialisation. Tout ceci la dévalorise et diminue ses sentiments de compétence. Réciproquement, la détermination de tel ou tel but personnel peut produire certains sentiments de compétence qui va entraîner des résultats plus grands qui pourront l'emmener au leadership et donc au but. Or d'après Bandura, l'apprentissage par l'observation a lieu quand un organisme réceptif est influencé par l'observation des autres qui sont appelés des modèles. Donc les modèles de femmes que celle-ci a dans son entourage influence ses buts. S'il n'y a pas de femme leader autour de la femme elle ne peut viser que difficilement le leadership.

3-3-4 Robert lent Brown et Hackett et la théorie sociale cognitive de l'orientation scolaire et professionnelle

D'après Lent, Brown et Hackett. (1994), la théorie sociale cognitive de l'orientation scolaire et professionnelle (Tscosp), fruit d'un effort récent pour étendre l'application de la théorie sociale cognitive générale de Bandura (1986) au domaine de l'orientation scolaire et professionnelle,

La Tscosp se focalise sur les processus grâce auxquels l'individu (a) développe ses intérêts scolaires académiques et professionnels (b) fait ses choix d'études et ses choix

professionnels (c) parvient à des niveaux de réussite variables au cours de ses études et de ses activités professionnelles. La Tscosp intègre à la fois plusieurs variables (par exemple le sentiment d'efficacité, les buts) qui permettent aux personnes d'influencer sur leur propre orientation professionnelle et des variables autres comme : les obstacles environnementaux, les systèmes de soutien qui peuvent affaiblir ou renforcer l'exercice de l'autocontrôle que chacun exerce sur le déroulement de son orientation professionnelle.

Pour revenir à notre étude l'environnement de la femme avec le climat familial et le type de famille s'ils ne soutiennent pas la femme, ou s'il est un blocage pour elle l'empêche de parvenir à un niveau de réussite élevé.

3-4- LA THÉORIE DE LA DISSONANCE COGNITIVE

La théorie de la dissonance cognitive stipule que l'individu ne tolère pas le désaccord pouvant advenir entre les éléments de son univers cognitif, l'intolérance le conduit à réduire ce désaccord d'une façon ou d'une autre (réduction de la dissonance). Nous allons nous attarder tour à tour sur les travaux de Festinger et de Zajonc.

3-4-1- Travaux de Festinger

La dissonance cognitive est un concept de psychologie élaboré par Léon Festinger (1957) et présenté dans le livre de *l'échec d'une prophétie* publié en 1956 en collaboration avec Henry Reken et Stanley Schachter. C'est une théorie extrêmement féconde qui a donné lieu à de nombreuses recherches. Elle ne cherche pas à juger les êtres humains, mais plutôt à comprendre comment ils agissent et réfléchissent. La théorie de la dissonance cognitive présente une modélisation des états d'inconfort et nous explique comment l'être humain réagit lorsqu'il possède à l'esprit deux éléments incompatibles.

Selon cette théorie, l'individu en présence de cognitions (connaissances, opinions ou croyances sur l'environnement, sur soi ou sur son propre comportement) incompatibles entre elles, éprouve un état de tension désagréable : c'est l'état de « dissonance cognitive ». Cette théorie permet d'expliquer le changement d'attitude en se référant à la notion de réduction de dissonance et donc au processus de rationalisation.

Selon le même auteur, repris par Fisher (1998) cité par Mengue (2006) ; la dissonance cognitive est : L'existence simultanée d'éléments de connaissance qui d'une manière ou d'une autre ne s'accorde pas, entraînant de la part de l'individu un effort pour les faire d'une façon ou d'une autre mieux s'accorder. C'est aussi un état de tension désagréable dû à la présence simultanée de deux cognitions (idées, opinions, comportement) psychologiquement

inconsistantes. Le terme dissonance désigne donc l'effet désagréable résultant du doute, de la tension produite par deux informations qui s'opposent ou se contredisent et donc l'individu est bien conscient de l'opposé ou de la contradiction.

Ces faits, ces choses ou informations doivent être pertinents l'un à l'autre. Autrement dit, ils doivent être inters reliés. Pour Festinger (1957) cité par Ebale Moneze (1997), La dissonance cognitive constitue un état pénible pour l'être humain chez qui il existe un besoin de maintenir la plus grande consonance (équilibre) possible. Cet auteur suppose que la personne dont les éléments de connaissance ne sont pas en concordance va chercher à rétablir l'équilibre soit en changeant ses attitudes ou ses convictions, soit en changeant ses comportements. Si un individu se trouve entretenir des notions dissonantes, il en éprouve un malaise psychologique qui suscite chez lui une tendance à réduire la dissonance et à rétablir la consonance. Le postulat de base est que les individus aspirent à éliminer les faits de pensées ou les faits comportementaux, présent en eux, qui sont contradictoires. Ainsi l'individu tend à réduire la dissonance possible entre les différents éléments cognitifs présents. Explicitons d'abord certaines parties de cette dernière proposition. Un élément cognitif est tout ce qui peut devenir objet de connaissance chez l'individu : comportements, opinions, croyances, sensation de douleur, etc. Il y'a dissonance quand deux éléments se présentant ensemble, l'un implique la négation de l'autre. Cette incompatibilité n'est pas logique, elle est psychologique.

En fait, lorsqu'il y a contradiction entre deux idées, deux cognitions, deux opinions, il s'ensuit une tension psychologique qui génère un état désagréable à vivre. Dans notre cas les conditions sociales de la femme (ses rôles sociaux, la personnalité reçue de l'éducation, les stéréotypes sociaux) et son accès au leadership sont des réalités qui s'opposent et sont difficilement conciliables. L'adéquation entre les deux devient alors une solution que la femme doit adopter à tout prix pour retrouver un équilibre de vie. Serait-il donc possible que par un effort d'assomption de soi, cette dernière arrive à développer des mécanismes pour parvenir à la conciliation des conditions sociales et accès au leadership ?

3-4-2 Travaux de Zajonc

Les travaux de Zajonc (1968, p. 360) ont permis de résumer la théorie de la dissonance cognitive en neuf propositions qui sont les suivantes :

1)- La dissonance cognitive est un état pénible ; 2) – L'individu essaie de réduire ou d'éliminer la dissonance cognitive et d'éviter tout ce qui l'augmenterait ; 3) - Dans un état de consonance cognitive, l'individualité tout ce qui pourrait produire de la dissonance ; 4) -L'intensité de la dissonance cognitive varie en rapport avec : L'importance des cognitions concernées. La

proposition de cognitions ayant une relation dissonante ; 5)- L'intensité des tendances décrites en 2 et 3 est en rapport direct avec l'intensité de la dissonance ; 6) – La dissonance cognitive peut être réduite ou éliminée soit : en ajoutant de nouvelles cognitions ou en changeant les cognitions existantes ; 7) – Ajouter de nouvelles cognitions réduit la dissonance quand les nouvelles cognitions enfonce les éléments cognitifs en état de dissonance ; 8)-Changer des cognitions existantes réduit la dissonance quand : Leur nouveau contenu les rend moins contradictoires ou leur importance diminue ; 9)- Cette augmentation ou ce changement de cognitions peut se faire en changeant les aspects cognitifs de l'environnement.

Chacune de cette neuve proposition ne vérifie pas toutes les expériences liées à la dissonance cognitive, mais elles permettent d'abord de montrer comment le processus de dissonance intervient dans la dynamique des comportements sociaux importants : le prosélytisme religieux, les rites d'initiation, les menaces, les choix.

Dans le cas de notre étude, la femme doit changer ses conditions sociales c'est-à-dire diminuer les rôles sociaux, améliorer sa personnalité, combattre les stéréotypes sociaux et changer ainsi les aspects cognitifs de son environnement pour rétablir la consonance et accéder au leadership.

3-5-THÉORIE DU CAPITAL HUMAIN

Historique

Au début du XXI^{ème} siècle, Inving Fisher ouvre le premier la voie à l'élaboration d'une théorie du capital humain par sa définition du capital : « Tout stock de ressources permettant de donner naissance à des flux de revenus futurs ». Cette définition permet d'inclure dans l'investissement à la fois les machines mais aussi la formation des individus. Cependant, ce n'est qu'à partir des années 60 que la notion de capital humain apparaît avec l'ouvrage de l'économiste américain Theodore, W Shultz, prix Nobel (1979), *Investment in man : an economistview*. Concept est par la suite développé par Gary Becker, économiste de l'école de Chicago, né en 1930 dans son ouvrage « *Human capital* » publié en 1975. Celui –ci obtient en 1992 le prix Nobel pour ses travaux sur le sujet. Pour ce dernier, le capital humain se définit comme l'ensemble des capacités productives qu'un individu acquiert par accumulation de connaissances générales ou spécifiques de savoir –faire, etc. Pour Atangana Mebarra (1964), « L'expression du capital humain renvoi à l'ensemble des aptitudes physiques ou intellectuelles acquises par un homme et contribuant à développer son potentiel productif, santé, éducation ».

Fonctionnement

La théorie du capital humain fonctionne par analogie à celle du capital financier ou physique. On considère que le capital humain est formé de trois éléments : Les compétences, les expériences et les savoirs qui ensemble déterminent une certaine aptitude de l'individu à travailler. De même que le capital physique, le capital humain peut s'acquérir par l'éducation, se préserver et se développer par un entretien à travers des formations continues, de même il doit pouvoir produire un bénéfice (les revenus perçus lors de la mise en disposition des compétences).

Aussi Engama (s.d.) (Cité par AfanaZengue1995) disait à ce propos que :

Les années de scolarité et d'expériences sont des indices de la capacité de production d'un individu et de ses capacités intellectuelles et techniques. Il en résulte que les individus à forte scolarité peuvent opter pour des emplois à grandes possibilités d'investissement avec les salaires les plus élevés.

Pour Carnoy et al (1975) (cité par AfanaZengue1995), toutes les différences en matière de productivité entre les individus peuvent être évaluées en fonction d'une seule dimension. La « quantité » de capital humain détenu par un individu. Celui-ci acquiert son capital humain en investissant dans l'éducation et dans la période post scolaire dans la formation sur le tas. Pourtant, Sofer (1990) constate qu'il y'a discrimination économique car, dans les faits, on trouve les membres des deux sexes dans des emplois nécessitant un fort taux d'investissement en capital humain spécifique, mais les femmes perçoivent à qualification et à montant de capital humain identique, des rémunérations moyennes inférieures à celles des hommes. Ce qui correspond à une discordance avec la théorie. On se demande comment les forces du marché peuvent permettre que de telles différences persistent depuis des décennies.

Dans notre cas, les hommes et les femmes ont au départ la même productivité et la même efficacité dans l'emploi, mais à l'arrivée seuls les hommes ou une proportion plus importante d'entre eux, sont promus dans les fonctions qui justifient alors un salaire plus élevé, le leadership.

3-6-LA THEORIE DE LA MOTIVATION

Dans le processus de la motivation, l'un des principes de base du management est que le rendement d'une personne est fonction de son niveau de compétence et de sa motivation. Ce principe est souvent exprimé par la formule suivante :

Efficacité = f (compétences x motivations).

Selon ce principe, quel que soit le degré d'intelligence, d'aptitude, ou de dextérité, d'une personne, sa compétence ne lui permet d'atteindre une forte productivité que si elle est

également motivée. Nous avons retenu les théories de la motivation par l'accomplissement et par la hiérarchie des besoins.

3-6- 1-La théorie de la motivation par l'accomplissement

McClelland (1986) (cité par Hellrigel, Slocum et Woodman, 2005, p.167) a proposé une théorie de la motivation qui selon lui est enracinée dans la culture. Il déclare que tout le monde ressent trois besoins particulièrement importants : besoin d'accomplissement, besoin d'appartenance et besoin de pouvoir. Quand une personne éprouve très fortement l'un de ces besoins, l'effet sera de pousser la personne à adopter des comportements en vue de satisfaire un tel besoin. Les recherches menées par McClelland (1986) sont principalement consacrées aux façons dont les managers peuvent exploiter le désir de réussite de leurs subordonnés. Il a étudié à fond la motivation par l'accomplissement. Tout particulièrement en ce qui concerne l'esprit d'entreprise. La théorie de la motivation par l'accomplissement établit que la motivation d'un individu est proportionnelle à la force de son désir soit d'accomplir quelque chose en fonction d'un modèle d'excellence, soit de l'emporter sur des concurrents. McClelland (1986) indique que la plupart des personnes sentent qu'elles ont la réussite pour « mobile » ; cependant il n'y a que 10% de la population Américaine à être suffisamment motivée par ces perspectives de succès. Le degré de motivation ressenti par les individus en matière d'accomplissement dépend de l'enfance qu'ils ont eue, des expériences personnelles et professionnelles qu'ils ont connues et du type d'organisation pour laquelle ils travaillent.

Les caractéristiques des individus hautement performants

Les individus hautement performants en raison de leurs propres motivations présentent trois caractéristiques principales. Premièrement, ils aiment se fixer leurs propres buts. Rarement satisfaits de laisser les choses au hasard et de subir la vie, ils essaient presque toujours d'accomplir quelques choses. Ils choisissent avec soin les objectifs qu'ils se donnent. Pour cette raison, il y a peu de chance qu'ils acceptent systématiquement les buts que les autres personnes y compris leurs supérieurs leur fixent. Ils ont tendance à ne solliciter un avis ou une aide qu'auprès d'experts capables de leur apporter les connaissances ou les talents nécessaires. Ces individus dotés d'un fort besoin d'accomplissement préfèrent assumer autant que possible l'entière responsabilité des décisions relatives aux objectifs qu'ils cherchent à atteindre. S'ils gagnent, ils veulent en avoir le bénéfice ; s'ils perdent, ils en acceptent les conséquences. Les réalistes préfèrent travailler à résoudre un problème plutôt que de laisser la chance ou à autrui le soin d'obtenir un résultat. Deuxièmement, ils évitent de choisir les buts extrêmement difficiles à atteindre. Ils délimitent le champ du possible avant de choisir le but le plus difficile qu'ils peuvent surmonter. Troisièmement, les individus fortement motivés par le besoin d'accomplissement, manifestent une préférence pour les tâches qui leur fournissent une

rétroaction immédiate. Ils comparent les scores qu'ils obtiennent pendant un parcours à ceux de leurs partenaires où à leurs propres performances antérieures sur le même parcours ; la prestation permet à la fois une rétroaction et un rappel constant de l'objectif.

3-6-2-Théorie de la motivation par la hiérarchie des besoins selon Abraham Maslow

Abram Maslow (1970) psychologue célèbre est considéré comme le principal meneur de l'approche humaniste. Il est surtout connu pour son explication de la motivation par la théorie des besoins. La hiérarchie des besoins signifie que l'homme n'atteint le plein développement de son psychisme que s'il est satisfait sur tous les plans ; Physiologie, sécurité, amour, appartenance, estime (reconnaissance) et accomplissement de soi (créativité). Cette hiérarchie est généralement représentée sur la forme d'une pyramide qui de la base au sommet, distingue cinq niveaux de besoins.

A la base, les besoins physiologiques (tels que la faim, la soif) ; puis, les besoins de sécurité et de protection (tels que le désir d'un toit ou d'une assurance). Quand les besoins physiologiques et de sécurité ont été satisfaits, les besoins d'appartenance surgissent. Ce sont des besoins sociaux qui reflètent la volonté de faire partie d'une famille, d'un groupe, d'une tribu, les besoins de camaraderie, d'amour ; Ensuite arrivent les besoins d'estime de soi : le sentiment d'épanouissement que peut avoir une personne, en même temps que le sentiment de sa propre valeur et le sentiment d'être estimé ou respecté par les autres satisfont des besoins d'estime de soi. Les individus qui ont besoin de considération veulent que les autres les acceptent pour ce qu'ils sont et les trouvent compétents et capables. Enfin, apparaissent au sommet de la hiérarchie, les besoins d'auto-accomplissement (qui renvoient au désir de se réaliser soi-même à travers une œuvre, un engagement). En 1970, Maslow (cité par Ekoka Molindo ,2008) propose une pyramide qui permet de comprendre la hiérarchie des besoins. Pour lui, la satisfaction d'un besoin ne peut être réalisée que si les besoins de niveau inférieur sont eux-mêmes satisfaits...etc.

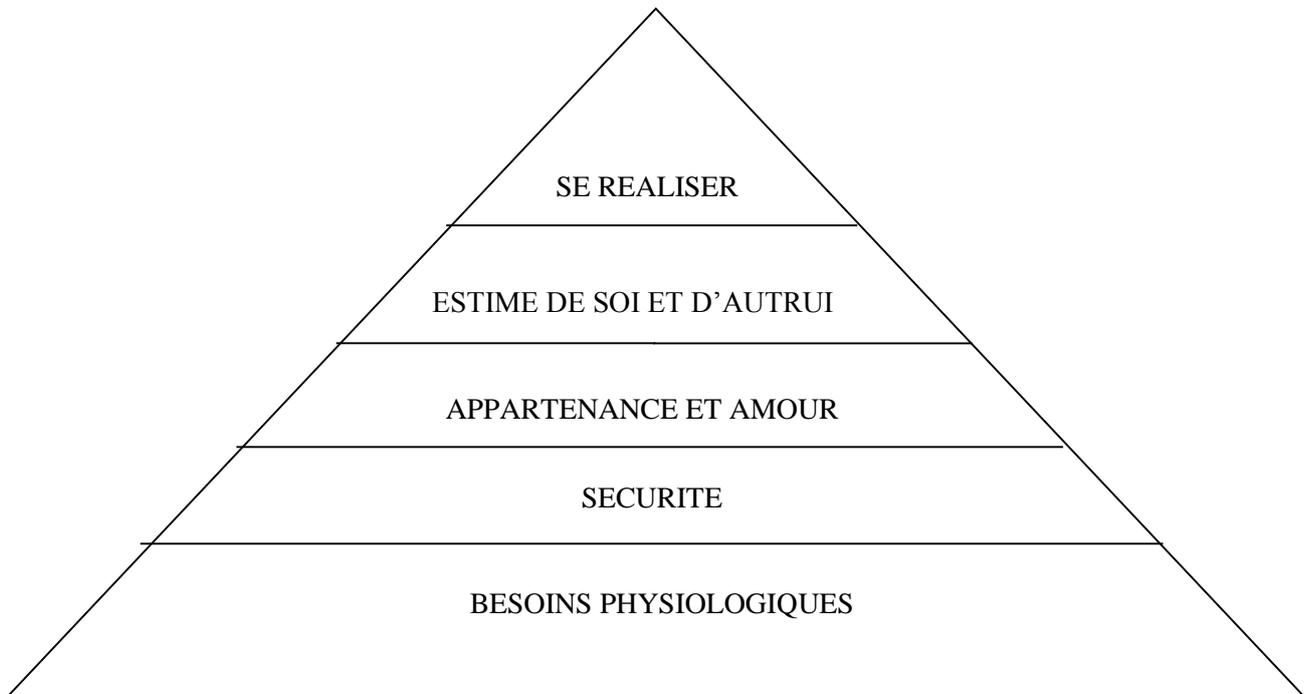


Figure 2 La hiérarchie des besoins de Maslow.

Par exemple, un individu ne peut se sentir en sécurité (niveau 2) si sa première préoccupation est de trouver à boire et à manger (niveau 1). Cette pyramide peut également servir dans l'entreprise : ainsi la productivité d'un collaborateur (niveau 5) peut être dégradée si celui-ci ne se sent pas intégré dans son équipe de travail (niveau 3) ou tout simplement s'il n'a pas bien dormi (niveau 1). Maslow (1970, p.52)(cité par Alima Messi ,2010) pense que, De la même manière que les arbres ont besoin de soleil, d'eau, de nourriture qu'ils reçoivent de l'environnement, les hommes ont besoin de recevoir de leur environnement, sécurité, amour et considération. Dans le cas des arbres comme des hommes, le développement de l'être ne peut commencer qu'une fois qu'ont été satisfaits les besoins élémentaires de l'espèce. A ce moment-là, chaque arbre et chaque personne commence son développement selon son propre style unique, utilisant les énergies nécessaires à la réalisation de ses visées individuelles. Dans notre cas, les femmes ont besoins de considération et veulent que les autres les acceptent pour ce qu'elles sont et les trouvent compétentes et capables.

DEUXIEME PARTIE :
CADRE METHODOLOGIQUE ET
OPERATOIRE

CHAPITRE 4 :

MÉTHODOLOGIE DE L'ÉTUDE

D'après Grawitz (2004, p.274) « La méthodologie est la science qui étudie les principes et démarches de l'investigation scientifique ». La méthodologie en recherche décrit donc la démarche du chercheur dans ses investigations pour la collecte des données relatives à la vérification de ses hypothèses. Elle détermine ainsi la fiabilité de la recherche et des résultats.

Nous y présentons les points suivants : l'objet de la recherche ; Le rappel de la question de recherche, la formulation des hypothèses de l'étude, le plan factoriel qui a permis d'élaborer les hypothèses de recherche, la présentation des hypothèses et des variable, le type de recherche, le site de la population d'étude, la technique d'échantillonnage de la recherche, La population de l'étude ; l'échantillon et la méthode d'échantillonnage, l'instrument de collecte des données et l'outil d'analyse des données.

4-1- RAPPEL DE LA QUESTION DE RECHERCHE

Notre question de recherche est la suivante : « Existe-t-il un lien entre les conditions sociales et l'accès au leadership chez la femme dans l'administration publique Camerounaise ? ». Pour répondre à cette question de recherche, nous avons formulé l'hypothèse générale de laquelle découlent quatre hypothèses de recherche.

4-2-HYPOTHESE GENERALE DE RECHERCHE(HG)

Notre hypothèse de recherche est formulée ainsi qu'il suit : « Il existe un lien entre les conditions sociales et l'accès au leadership chez la femme dans l'administration publique Camerounaise ».

4-2-1-Description de l'hypothèse générale

Notre hypothèse générale est formée d'une variable indépendante (VI) et d'une variable dépendante (VD).

4-2-1-1-Variable indépendante de (HG)

La variable indépendante de l'hypothèse générale est la suivante : Les conditions sociales.

- Modalités de la variable indépendante de (HG)
 - M1 Les rôles sociaux
- Indicateurs ;
 - Rôle d'épouse ;

- Rôle de mère ;
- Rôle de ménagère ;
- Age et nombre d'enfants.
- M2 La personnalité
- Indicateurs ;
 - Fermeté et objectivité ;
 - Aisance à recevoir critiques et compliments ;
 - Préférence à atteindre les buts fixés que d'être apprécié par les autres ;
 - Capacité de mettre en priorité ses besoins.
- M3 Les stéréotypes sociaux négatifs liés au genre féminin
- Indicateurs ;
 - Rôles du genre féminin
 - Compétences du genre féminin ;
 - Modèle de personnalité du genre féminin ;
 - Prudence ;
 - Injustice sociale ;
 - Démotivation.
- M4 Le type de famille
- Indicateurs
 - Monogamie ;
 - Polygamie
 - Famille monoparentale ;
 - Nombre de personnes vivant sous le toit ;
 - Type de communication.

4-2-1-2-Variable dépendante de la (HG)

Notre variable dépendante est : « L'accès au leadership chez la femme ».

- M L'accès à un poste de leadership
- Indicateurs
 - Nomination à un poste de responsabilité
 - Nomination à un poste de commandement
 - Nomination à un poste de décision

4-3-LE PLAN FACTORIEL DES VARIABLES DE L'HYPOTHESE GENERALE

Nous avons opérationnalisé la variable indépendante de l'hypothèse générale pour trouver les modalités qui vont constituer les variables indépendantes des hypothèses de recherche. Nous avons ainsi obtenu les variables suivantes :

- VI-1-Les rôles sociaux ;
- VI-2-La personnalité ;
- VI-3-Les stéréotypes sociaux négatifs liés au genre féminin ;
- VI-4-Le type de famille.

Nous maintenons notre variable dépendante sans changement. Nous pouvons alors construire le plan factoriel suivant :

Tableau n°3 : plan factorielle

| Variable dépendante (VD) | VD |
|----------------------------|-----------|
| Variable indépendante (VI) | |
| VI-1 | VI-1 X VD |
| VI-2 | VI-2 X VD |
| VI-3 | VI-3X VD |
| VI-4 | VI-4 X VD |

Nous obtenons :

$$= VI-1 \times VD$$

$$= VI-2 \times VD$$

$$= VI-3 \times VD$$

$$= VI-4 \times VD$$

Les hypothèses de recherche se présentent alors comme suit ;

4-4-HYPOTHESES DE RECHERCHE

Les hypothèses de recherche permettront de mener à bien cette recherche puisqu'elles sont plus concrètes que l'hypothèse générale et sont des propositions de réponses aux aspects particuliers de l'hypothèse générales sous une forme facilement mesurable, avancée pour guider cette investigation. Elles constituent en une opérationnalisation de l'hypothèse générale.....

Elles se présentent comme suit :

HR1. Il existe un lien entre les rôles sociaux et l'accès au leadership chez la femme

HR2. Il existe un lien entre la personnalité et l'accès au leadership chez la femme

HR3. Il existe un lien entre les stéréotypes sociaux négatifs liés au genre féminin et l'accès au leadership chez la femme.

HR4. Il existe un lien entre les types de famille et l'accès au leadership chez la femme.

4-5-LES HYPOTHESES DE RECHERCHE ET LEURS VARIABLES

Hypothèse de recherche 1

Il existe un lien entre les rôles sociaux et l'accès au leadership chez la femme

- Variable indépendante : Les rôles sociaux
- Variable dépendante : Accès au leadership chez la femme

Hypothèse de recherche 2

Il existe un lien entre la personnalité et l'accès au leadership chez la femme.

- Variable indépendante : Personnalité
- Variable dépendante : Accès au leadership chez la femme

Hypothèse de recherche 3

Il existe un lien entre les stéréotypes sociaux négatifs liés au genre féminin et l'accès au leadership chez femme

- Variable indépendante : Les stéréotypes sociaux négatifs liés au genre féminin.
- Variable dépendante : Accès au leadership chez la femme

Hypothèse de recherche 4

Il existe un lien entre le type de famille et l'accès au leadership chez la femme enseignante.

- Variable indépendante : Le type de famille
- Variable dépendante : Accès au leadership chez la femme

De cette description ressort le tableau synoptique suivant :

Tableau n°4 : Tableau synoptique des hypothèses, variables, indicateurs et modalités

| Sujet | Hypothèse générale | Hypothèses de recherche | Variables | Indicateurs | Modalités | Outil de collecte de données | Instrument d'analyse des données | Items |
|--|--|--|---|--|--|------------------------------|----------------------------------|--|
| Conditions sociales et accès au leadership chez la femme dans l'administration publique camerounaise | Il existe un lien entre les conditions sociales et l'accès au leadership chez la femme dans l'administration publique camerounaise | HR1 : Il existe un lien entre les rôles sociaux et l'accès au leadership chez la femme. | VI1 : Les Rôles sociaux | -Rôle d'épouse - Rôle de mère - Rôle de ménagère - Age et nombre d'enfants | - Très d'accord - D'accord - Sans opinion - En désaccord - Très en désaccord | Questionnaire | r | Q10, Q11, Q12, Q13 |
| | | | | VD : Accès au leadership | Nomination à un poste de responsabilité, de commandement ou de prise de décision | | | - Très d'accord - D'accord - Sans opinion - En désaccord - Très en désaccord |
| | | VI2 : La Personnalité | - Fermeté et objectivité - Aisance à recevoir critiques et compliments - Capacité d'atteindre le but fixé - Capacité de mettre en priorité ses propres besoins | - Très d'accord - D'accord - Sans opinion - En désaccord - Très en désaccord | Questionnaire | r | Q14, Q15, Q16, Q17 | |

| | | | | | | | | |
|--|--|--|---|--|--|---------------|---|------------------------------|
| | | chez la femme | VD : Accès au leadership | Nomination à un poste de responsabilité, de commandement ou de prise de décision | <ul style="list-style-type: none"> - Très d'accord - D'accord - Sans opinion - En désaccord - Très en désaccord | Questionnaire | r | |
| | | HR3 : Il existe un lien entre Les Stéréotypes sociaux négatifs liés au genre féminin et l'accès au leadership chez la femme | VI3 : Les Stéréotypes sociaux négatifs liés au genre féminin | <ul style="list-style-type: none"> - Rôle du genre féminin - Compétence du genre féminin - Modèle de personnalité du genre féminin - Prudence - Injustice sociale - Démotivation | <ul style="list-style-type: none"> - Très d'accord - D'accord - Sans opinion - En désaccord - Très en désaccord | Questionnaire | r | Q18, Q19, Q20, Q21, Q22, Q23 |
| | | | VD : Accès au leadership | Nomination à un poste de responsabilité, de commandement ou de prise de décision | <ul style="list-style-type: none"> - Très d'accord - D'accord - Sans opinion - En désaccord - Très en désaccord | Questionnaire | r | |

| | | | | | | | | |
|--|--|--|---------------------------------|--|--|---------------|---|---|
| | | HR4 : Il existe un lien entre le type de famille et l'accès au leadership chez la femme | VI4 : Le type de famille | <ul style="list-style-type: none"> - Monogamie - Mono parental - Polygamie -Nombre de personnes vivant sous le toit. -Type de communication | Oui Non 1 à 2 personnes 3 à 4 personnes 5 personnes et plus - Très paisible - paisible - Sans opinion - conflictuel - Très conflictuel | Questionnaire | r | Q24, Q25 Q26, Q27, Q28, Q29, Q30 |
| | | | VD : Accès au leadership | Nomination à un poste de responsabilité de commandement ou de prise de décision | <ul style="list-style-type: none"> - Très d'accord - D'accord - Sans opinion - En désaccord - Très en désaccord | Questionnaire | r | |

4-6-TYPE DE RECHERCHE

Notre recherche est de type exploratoire parce que les données sont qualitatives et l'étude a pour but de mettre en exergue la relation de dépendance qui existe entre les conditions sociales et l'accès au leadership chez la femme dans l'Administration Publique Camerounaise. C'est à juste titre que Fortin (1996, p.179) affirme que :

« Une étude de type corrélationnelle permettra d'aller plus loin, soit en explorant des relations entre des....., soit en établissant des relations plus définitives entre elles au moyen de la vérification d'hypothèses d'association ou de la vérification des modèles théoriques, de façon à mieux comprendre un phénomène ou à amorcer une explication de ce qui se passe dans une situation donnée ».

4-7-PRESENTATION DU LIEU DE L'ETUDE

Nous allons faire une description succincte de la ville de Yaoundé, site de notre étude. La ville de Yaoundé, capitale du Cameroun et chef-lieu de la région du centre est entourée d'un ensemble de montagnes dont les sommets les plus élevés sont : Le mont Mbam Minkom (1235m), le mont Nkoldom (1221m) dans la partie du nord-ouest et du mont Eloumdem (1159m) dans la partie sud-ouest. Elle est traversée par de nombreux cours d'eau, dont le plus important est appelé ; « Mfoundi ». Elle est limitée à l'ouest par l'arrondissement de Mbankomo, à l'est par le département de la Mefou-Afamba. Au sud, par le département de la Mefou-Akono et au sud Est, par l'arrondissement d'Okola. Son climat, de type équatorial est de quatre saisons, dont deux pluvieuses (une grande et une petite) et de deux saisons sèches (une grande et une petite). Yaoundé comporte d'autres particularités. Cette ville communément appelée Ongola (enclos) est une communauté urbaine dirigée par un délégué du gouvernement nommé par le président de la république. Elle est découpée en sept arrondissements et possède plus d'une centaine de quartiers. Yaoundé est la capitale politique du Cameroun, siège des institutions.

La ville de Yaoundé est par ailleurs le siège de l'administration publique camerounaise, le principal centre administratif constitué d'un ensemble important et homogène d'agents publiques centrales, quelques sièges de sociétés, des organisations internationales et représentations diplomatiques Wikipédia (2010).

4-8-POPULATION DE L'ETUDE

Tsafak (2004, p. 7) définit la population « comme un ensemble fini ou infini d'éléments définis à l'avance sur lesquelles portent les observations ».

Nous distinguerons trois types de population : la population parente, la population cible et la population accessible.

4-8-1-Population parente

La population parente est l'ensemble indifférencié des éléments parmi lesquels seront choisis ceux sur qui s'effectueront les observations ou bien ce qu'on appelle aussi la population mère. Notre population parente est constituée de toutes les enseignantes en service au ministère de l'éducation de base au Cameroun.

4-8-2-Population cible

La population cible est l'ensemble des sujets sur lesquels le chercheur compte généraliser ses résultats et qui répondent aux critères généraux de l'étude. Dans notre étude, la population cible est l'ensemble des femmes enseignantes du département du Mfoundi. Etant donné que celle-ci est assez vaste, il convient de définir la population accessible.

4-8-3-Population accessible

La population accessible, est un sous ensemble de la population cible, disponible au chercheur. C'est l'ensemble des individus que le chercheur a la possibilité de rencontrer. C'est dans cette population que le chercheur sortira son échantillon. La population accessible de cette étude est l'ensemble des femmes enseignantes travaillant dans les services centraux du Minedub. Nous allons les répartir par service et par fonction.

Tableau n°5: Distribution de la population accessible par structure et par fonction.

| STRUCTURE | AGENTS | RESPONSABLES | TOTAL |
|------------------|---------------|---------------------|--------------|
| CAB | 9 | 1 | 10 |
| SG | 39 | 8 | 47 |
| IGE | 16 | 12 | 28 |
| IGS | 4 | 0 | 4 |
| DEMPN | 17 | 3 | 20 |
| DSEPR | 3 | 3 | 6 |
| DPPC | 16 | 3 | 19 |
| DRFM | 29 | 2 | 31 |
| DRH | 39 | 5 | 44 |
| TOTAL | 154 | 37 | 211 |

Source : Statistiques des personnels des services centraux du MINEDUB

4-9-TECHNIQUE D'ECHANTILLONNAGE ET ECHANTILLON

D'après le dictionnaire le Petit Larousse (2006, p.388), l'échantillon se définit « comme étant une petite quantité d'un produit qui permet d'en apprécier les qualités ou d'en faire analyse ». Transporté à l'échantillon humain, nous dirons que l'échantillon est un ensemble représentatif d'individus extrait d'une population d'étude dont les caractéristiques peuvent être généralisées à la population. L'échantillonnage est le procédé de choix de l'échantillon dans la population accessible. Pour Delansheere (1982, p.337) « échantillonner c'est choisir un nombre limité d'individus d'objets ou d'évènements dans un ensemble plus grand.

La constitution de notre échantillon de 136 femmes s'est faite à l'aide de l'échantillonnage accidentel. Il consiste à remettre le questionnaire aux femmes disponibles rencontrées jusqu'à obtenir la taille de l'échantillon.

Nous nous sommes référés au tableau de Krejcie et Morgan reproduit par Amin (2005) pour fixer la taille de l'échantillon à 136 car pour $N=211$, $n= 136$ avec $N =$ population accessible et $n=$ échantillon.

En sciences sociales la représentativité de l'échantillon est la faculté de conviction que présente la proportion retenue. Selon Mialaret (1991, p.152), l'échantillon est représentatif lorsque sa structure interne est statistiquement parlante, identique à celle de la population d'où il est extrait. Il s'agit d'une exigence scientifique que doit respecter tout échantillon. Le taux de sondage T_s permet de juger la représentativité. Si est l'échantillon souhaité et N la population accessible,

Si l'application numérique de cette formule donne $T_s < 20\%$ alors on doit automatiquement augmenter la taille de l'échantillon souhaité pour qu'il soit représentatif. Si $T_s > 20\%$ alors l'échantillon est quantitativement et qualitativement représentatif. Il permet de tirer des conclusions valables relatives à la population N die (2006, p.35). L'application de la formule de sondage dans notre cas donne le résultat qui suit :

$$n_j = 136 \qquad T_s = 136 \times 100 / 211 = 64,5\%$$

$$N = 211$$

$$T_s = 64,5\% \text{ et}$$

$$T_s > 20\%$$

$T > 20\%$ donc notre échantillon est bien représentatif. Une fois l'échantillon choisi, il a fallu vérifier qu'il est représentatif.

4-10- OUTIL D'INVESTIGATION

4-10-1-Présentation du questionnaire

Parmi de nombreux instruments de recherche que sont : les tests, le questionnaire, l'enquête, l'interview, l'expérimentation, les échelles d'évaluation, etc. Nous avons choisi le questionnaire que nous avons jugé approprié pour notre étude qui est de type exploratoire.

Le questionnaire est une série de questions écrites auquel l'enquêté doit répondre par écrit en remplissant. Pour Tchiaga (2006, p.63) « Il est une série d'items qui nous permettent d'obtenir les valeurs mesurant nos différentes variables ». En plus l'anonymat que le questionnaire garantit permet aux sujets de se sentir en sécurité et par conséquent de fournir des réponses un peu plus fiables aux questions susceptibles de leur causer un préjudice quelconque. Dans le cadre de notre étude nous avons formulé un questionnaire qui comporte deux parties : La première partie situe l'objet de notre recherche ainsi que les circonstances dans lesquelles nous la menons. Elle garantit en même temps l'anonymat de l'enquêté, lui signifiant l'importance de sa participation dans ce délicat travail ; La deuxième partie quant à elle, présente le questionnaire proprement dit. Ce dernier est composé de 6 items. Le premier item décrit l'identité de l'enquêté. Les 5 autres sont en rapport avec les hypothèses émises.

4-10-2- Identité de l'enquête

Section A- Les items liés aux informations générales sont : L'âge, la situation matrimoniale, le grade, le diplôme académique le plus élevé, l'ancienneté dans la fonction publique, le poste occupé actuellement dans l'administration, les postes de responsabilité déjà occupés, le nombre d'enfants.

S'agissant de l'âge nous avons recensé trois branches ;

-moins de 25ans -entre 25 et 50 ans -51 à 60 ans

En ce qui concerne la situation matrimoniale, nous avons ; Marié –Célibataire –Veuve – Divorcée –Autres à préciser.

Pour le grade nous les avons classés en (04) groupes.

PENI/PLET/PLEG/PEPS ; PENIA/PCEG/PCET/PAEPS ; IEG/IET/IAEG/IAET. Autres à préciser.

Pour le diplôme académique le plus élevé, nous avons :

Doctorat /PHD ; /DEA/MASTER ; MAITRISE/ ; /LICENCE ; /BACC ; /PROBATOIRE ; /BEPC ; CEP ; Autres à préciser.

L'ancienneté dans la fonction publique a été regroupée en 4 classes : de 0 -10 ans ; de 11-20 ans ; de 21-30 ans ; 30 ans et plus.

Quant au statut de fonctionnaire nous avons : fonctionnaire ; temporaire ; contractuel.

Par rapport au poste occupé actuellement dans l'administration nous avons : directeur ; sous-directeur ; chef de service ; employé de bureau ; autre à préciser.

4-10-3- les thèmes du questionnaire

Le questionnaire s'articule sur plusieurs thèmes :

Section- B : Les rôles sociaux de la femme. Il comporte 4 items de (10 à 13) ; les maternités, le rôle de ménagère, le niveau d'instruction, l'âge et le nombre d'enfants.

Section-C : La personnalité de la femme a 4 items de (14 à 17) : la fermeté et l'objectivité, l'aisance à recevoir critique, compliments, la capacité d'atteindre les buts fixés, la capacité de mettre en priorité ses besoins.

Section- D : Les stéréotypes sociaux négatifs liés au genre féminin comportent 6 items de (18 à 23) : le rôle du genre féminin, la compétence du genre féminin, la prudence, l'injustice sociale, la démotivation.

Section-E : le type de famille comporte 7 items de (24 à 30)

Le type de foyer, et le nombre de personnes vivant sous le même toit : Le type de communication avec son conjoint, avec ses enfants, entre les enfants et le destin du couple.

Section- G : L'accès du leadership a 5 items : l'opinion des femmes par rapport à leur capacité à gérer le poste de leader, à gérer indépendamment le poste, leur qualification, leur pourcentage, les avantages liés au poste.

Au total le questionnaire comporte 35 questions avec une question ouverte ,11 questions fermées et 23 questions couplées.

4-11- VALIDATION DE L'OUTIL D'INVESTIGATION

La validation de notre questionnaire s'est faite à deux niveaux : la validation interne auprès des spécialistes et la validation externe à travers le pré-test.

4-11-1- Validation interne

Après avoir construit le questionnaire, nous l'avons présenté à certains encadreurs notamment au Dr Ekoka Molindo Andrew. Les conseils reçus de celui -ci nous ont permis de mieux formuler certains items.

4-11-2- Validation externe : Pré-test

La validation externe a consisté à soumettre le questionnaire aux femmes enseignantes ne faisant pas partie de l'échantillon. Nous avons réalisé ce pré-test le 07 Janvier 2011 auprès de 10 femmes de l'inspection de Yaoundé 6e. A partir des remarques qui nous ont été faites, notamment sur l'ambiguïté de certains mots, nous l'avons reconstruit (questionnaire) en reformulant certains items.

4-12- JUSTIFICATION DE L'INSTRUMENT DE COLLECTE DES DONNEES

Nous avons choisi le questionnaire en raison du fait que notre population est constituée de personnes instruites (enseignantes) et qui pour la plupart mènent des activités qui les occupent en longueur de journée. Le questionnaire est un atout ici parce que le répondant, tout en gardant l'anonymat, peut le remplir pendant la pause ou le soir à la maison. Il peut ainsi le faire à un moment qui lui convient, ceci augmenterait les chances de collecte des informations plus valables. Le questionnaire est facilement passé à plusieurs personnes et le résultat est rapide. Il ne nécessite pas un matériel coûteux. Il nous permet ainsi en temps et en argent.

4-13- PROCEDURE DE COLLECTE DES DONNEES

Pour passer notre questionnaire nous nous sommes rendus au Ministère de l'Education de Base où le directeur des ressources humaines nous a donné le répertoire de son personnel dans les différents services. Nous avons rencontré chaque responsable. Certains remplissaient le questionnaire sur le champ et d'autres nous donnaient rendez-vous pour son retrait. Les sujets avaient la latitude de poser des questions pour recevoir de nous des explications supplémentaires. La récupération s'est faite progressivement et entièrement.

- **Difficultés rencontrés**

Tout ce travail d'investigation ne s'est pas déroulé sans difficultés. Certaines personnes se montraient méfiantes malgré le caractère anonyme du questionnaire. Pour d'autres, nous avons des rendez-vous non honorés, ce qui nous a obligés à faire plusieurs tours avant d'entrer en possession de tous les documents (Questionnaire).

4-14-TECHNIQUE D'ANALYSE DES DONNÉES

L'analyse des données s'est faite à l'aide du Khi- deux (X^2) comme outil statistique, puisque nous voulons déterminer la relation de dépendance entre les conditions sociales et l'accès au leadership chez la femme dans l'administration publique Camerounaise. Les résultats obtenus après le calcul sont comparés au Khi deux critiques que l'on lit sur une table en fonction

du seuil de signification choisi et du degré de liberté. La formule du Khi deux calculé s'écrit comme suit :

$$\chi^2_{\text{Cal}} = \frac{\sum[(f_o - f_e) - 0,5]^2}{f_e}$$

Avec fréquences observées

Fréquences attendues ou théoriques

Si dans le tableau des fréquences théoriques il y'a des valeurs plus petites que 5, on utilise la formule :

$$= \chi^2_{\text{Cal}} = \frac{\sum[(f_o - f_e) - 0,5]^2}{f_e}$$

Une fois calculé le Khi deux (χ^2_{cal}), il faut déterminer la valeur de Khi deux critique.

4-14-1 Détermination de la valeur de Khi deux critique (χ^2_{critique} ou χ^2_{lu})

Pour obtenir la valeur de Khi deux critique, il faut d'abord définir le degré de liberté noté ddl = (L - 1) (c - 1) avec l = nombre de lignes et c = nombre de colonnes dans le tableau de contingence. Puis on choisit le seuil de signification qu'on note α . Pour notre étude, $\alpha = 0,05$. Connaissant ainsi le degré de liberté et le seuil de signification, nous pouvons lire la valeur du Khi deux critiques. Notre objectif étant de confirmer ou de rejeter les hypothèses, il nous faut des règles de décision.

4-14-2-Règles de décision

La décision résulte de la comparaison du Khi deux calculé (χ^2_{cal}) et de Khi deux critique (χ^2_{lu})

L'hypothèse nulle (H_0) et l'hypothèse alternative (H_1) sont définies comme suit :

H_0 : Il n'y a pas de lien entre les conditions sociales et l'accès au leadership chez femme dans l'Administration Publique Camerounaise.

H_1 : Il existe un lien entre les conditions sociales et l'accès au leadership chez la femme dans l'Administration Publique Camerounaise.

- Si Khi deux calculé est < Khi deux critique, on accepte l'hypothèse nulle et conclut qu'il n'y a pas de lien significatif entre les deux variables.

- Si Khi deux calculé > Khi deux critique, on rejette l'hypothèse nulle (H_0) et accepte l'hypothèse (H_1) et on conclut qu'il existe un lien significatif entre les deux variables.

- Lorsque H_0 est rejeté, un indicateur de grandeur de cette relation est le coefficient

ϕ = pour les variables dichotomiques (2 modalités). Si les variables sont polychotomiques (plus de deux modalités) la grandeur de cette relation entre les variables est donnée par

$C = \frac{\phi^2}{1 - \phi^2}$ avec n = effectif de l'échantillon.

- Si $0 \leq C < 0,30$ la relation est faible.
- Si $0,30 \leq C < 0,60$ la relation est moyenne.
- Si $0,60 \leq C$ la relation est forte.

Ce chapitre nous a permis de décrire sept points forts de notre recherche à savoir : le type de recherche, la population d'étude, l'échantillon et la technique d'échantillonnage, l'instrument de collecte de données, la validation de l'instrument et enfin la technique de collecte et d'analyse des données. Nous pouvons à présent aborder le chapitre suivant intitulé : « Présentation et analyse des résultats ».

CHAPITRE 5 :

PRÉSENTATION DES RÉSULTATS ET ANALYSE DES DONNÉES

Dans cette rubrique, nous nous attèlerons d'abord à présenter les données collectées sur le terrain. Ladite opération se fera à l'aide des tableaux, des diagrammes et des techniques de la statistique descriptive. Ensuite, nous allons confronter les résultats obtenus avec les éléments théoriques en vue de valider nos hypothèses, c'est-à-dire les infirmer ou les confirmer.

5 -1-PRÉSENTATION DES RÉSULTATS

Elle se fait selon l'ossature du questionnaire. Nous allons commencer par les données relatives à l'identification des enquêtés et nous allons finir par celles relatives aux variables des hypothèses.

5-1-1-Identification des enquêtés

Les éléments d'identification des enquêtés présentés dans les tableaux et graphiques ci-dessous portent sur leur âge, leur situation matrimoniale, leur grade, leurs diplômes académiques, leur ancienneté dans la fonction publique, leur statut dans la fonction publique, leur poste occupé actuellement, leur poste de responsabilité déjà occupé, leur nombre d'enfants

Tableau n° 6 : Distribution des répondants selon l'âge

| Tranche d'âges | Effectif | % |
|----------------|------------|-------------|
| ≤ 25 ans | 20 | 14,7% |
|] 25-50] ans | 75 | 55,2% |
|] 50-60] ans | 41 | 30,1% |
| Total | 136 | 100% |

Il ressort du tableau 6 que 20 enquêtés soit 14,7% ont un âge inférieur ou égal à 25 ans ; la tranche d'âges] 25-50] a la plus grande fréquence soit 55,2% c'est la classe dominante. Les enquêtés de plus de 50 ans sont quant à eux au nombre de 41 soit 30,1%. Notre population est en grande majorité jeune.

Tableau n° 7: Distribution des répondants en fonction de leur situation matrimoniale

| Situation matrimoniale | Effectif | % |
|------------------------|------------|-------------|
| Célibataire | 35 | 25,7% |
| Veuve | 19 | 14% |
| Mariée | 68 | 50% |
| Divorcée | 14 | 10,3% |
| Total | 136 | 100% |

Le tableau 7montre que 35 enquêtés soit 25,7% sont des célibataires, 19 enquêtés soit 14% sont des veuves ; 68 enquêtés sont mariées soit 50% alors que les divorcés sont 14 soit 10,3%. Nous constatons que seulement la moitié de notre population est mariée. L'autre moitié est constituée de femmes seules, soit du fait du célibat, soit du fait du veuvage et du divorce. Donc 50% des répondants n'ont pas de conjoint.

Tableau n° 8: Distribution des répondants par grade

| Grade | Effectif | % |
|-----------------------|------------|---------------|
| PENI/PLEG/PEPS | 43 | 31,6% |
| PENIA/PCET/PCEG/PAEPS | 35 | 25,7% |
| IEG | 34 | 25,0% |
| IAEG | 16 | 11,8% |
| Autres | 8 | 5,9% |
| Total | 136 | 100,0% |

Du tableau 8, il ressort que 43 enquêtés sont des PENI, des PLEG ou des PAEPS soit 31,6%. Il s'agit là de la majorité des enquêtés. 16 enquêtés seulement sont des IAEG soit 11,8% alors que 8 sujets ont d'autres grades en dehors ceux prévus dans ce tableau soit 5,9%. Ces statistiques nous montrent que 57,3% de l'échantillon sont des professeurs, 36,8% sont des instituteurs. Donc notre échantillon est à 94,4% constituée d'enseignantes. Il existe plus de professeurs certainement parce qu'il faut des cadres assez instruits et formés pour coordonner la gestion de l'éducation.

Tableau n° 9: Distribution des répondants en fonction du diplôme académique

| Diplôme académique | Effectif | % |
|---------------------------|-----------------|-------------|
| Doctorat/PHD | 6 | 4,4% |
| DEA/MASTER | 10 | 7,4% |
| Maitrise | 17 | 12,5% |
| License | 44 | 32,4% |
| BACC | 19 | 14% |
| Probatoire | 13 | 9,6% |
| BEPC | 12 | 8,8% |
| CEPE | 8 | 5,9% |
| Autres | 7 | 5,1% |
| Total | 136 | 100% |

Il résulte des données du tableau 9 que 44 sujets enquêtés ont la Licence soit 32,4%. La plus petite fréquence ici revient aux titulaires du Doctorat/PH.D, c'est-à-dire 6 sujets ou 4,4%, qui pouvaient même être professeur à l'université. Les sujets ayant des diplômes autres que ceux prévus dans ce tableau sont 8 soit 5,9%. Donc les femmes sont largement instruites pour occuper tous les postes de leadership disponibles. 77 femmes sont capables intellectuellement d'occuper les 37 postes de responsabilité disponibles d'après le tableau 4.

Tableau n° 10: Distribution des répondants en fonction de l'ancienneté dans la fonction publique

| Ancienneté | Effectif | % |
|-------------------|-----------------|-------------|
| ≤ 10 ans | 36 | 26,5% |
|] 10-20] ans | 38 | 27,9% |
|] 21-30] ans | 47 | 34,6% |
| > 30 ans | 15 | 11% |
| Total | 136 | 100% |

Le tableau 10 montre que 36 enquêtés ont une ancienneté inférieure ou égale à 10 ans dans la fonction publique, soit 26,5% ; 38 enquêtés ont une ancienneté comprise entre 10 et 20 ans, soit 27,9%. Les enquêtés ayant déjà travaillé entre 21 et 30 ans sont 47, soit 34,6%. Ceux qui ont une ancienneté de plus de 30 ans constituent la minorité, soit 11%. 56% de femmes ont une ancienneté de plus de 20 ans, ancienneté suffisante pour les professeurs pour occuper le poste d'inspecteur générale équivalent à celui de secrétaire générale. 73, 5% ont une ancienneté de plus de 10 ans. Parmi elles les professeurs devaient déjà être chef de service, donc occuper les postes de leader d'après le tableau 3 sur le profil de carrière.

Tableau n° 11 : Distribution des répondants en fonction de leur statut dans la fonction publique

| Statut | Effectif | % |
|---------------|-----------------|-------------|
| Fonctionnaire | 106 | 77,9% |
| Temporaire | 7 | 5,1% |
| Contractuel | 23 | 16,9% |
| Total | 136 | 100% |

Il résulte du tableau 11 que parmi nos enquêtés, 106 sont des fonctionnaires soit 77,9%. 7 seulement sont des temporaires soit 5,1% alors que 23 sont des contractuels soit 16,9%. 77, 9% de femmes ont un statut de fonctionnaire favorable pour l'accès au leadership. En plus d'être instruites, les femmes ont une ancienneté suffisante et même un statut (fonctionnaire) favorable à l'accès au leadership.

Tableau n° 12 : Distribution des répondants en fonction du poste occupé actuellement

| Poste actuel | Effectif | % |
|---------------------|-----------------|-------------|
| Directeur | 5 | 3,7% |
| Chef de service | 8 | 5,9% |
| Employé de bureau | 95 | 69,9% |
| Sous-directeur | 8 | 5,9% |
| Chef de bureau | 9 | 6,6% |
| Autres | 11 | 8% |
| Total | 136 | 100% |

Le tableau 11 montre que des sujets enquêtés, 8 sont des sous-directeurs et 8 des chefs de service, soit 5,9% et 5,9%. 95 sont des employés de bureau soit 69,9% ; 5 seulement sont des directeurs, soit 3,7% et 9 sont des chefs de bureau soit 6,6%. 11 sujets soit 8% occupent d'autres postes. D'après ce tableau, malgré les capacités intellectuelles et professionnelles des femmes, leur ancienneté et leur statut, quelques-unes seulement, soit 22,1% occupent des postes de responsabilité pendant que 77% sont des subalternes. Donc les femmes occupent difficilement les postes de leadership.

Tableau n° 13: Distribution des répondants en fonction du poste de responsabilité déjà occupé

| Poste de responsabilité déjà occupé | Effectif | % |
|--|-----------------|-------------|
| Aucun | 93 | 68,4% |
| Chef de bureau/ | 17 | 12,5% |
| Sous-directeur | 10 | 7,5% |
| Chef de service | 11 | 8% |
| Directeur/Inspecteur | 5 | 3,6% |
| Total | 136 | 100% |

Le tableau 13 indique que des 136 femmes enquêtées, 93 n'ont jamais occupé un poste de responsabilité, soit 68,4% malgré leur ancienneté et leurs diplômes académiques ; 17 enquêtés ont déjà occupé le poste de Chef de Bureau soit 12,5% ; 10 les postes de sous-directeurs et 11 les postes de chefs de service, soit respectivement 7,5% et 8%. 5 ont déjà occupé le poste de Directeur ou d'Inspecteur, soit 3,6%. Alors que plus de 90% des répondants devaient

déjà être leader. 68% n'ont jamais occupé les postes de leader. C'est ainsi que plusieurs femmes qualifiées finissent leur carrière sans jamais occuper de poste de décision.

Tableau n° 14 : Distribution des répondants en fonction du nombre d'enfants

| Nombre d'enfants | Effectif | % |
|------------------|------------|-------------|
| 0-3 | 77 | 56,6% |
| 4-6 | 41 | 30,1% |
| >6 | 18 | 13,2% |
| Total | 136 | 100% |

En rapport avec le nombre d'enfants, le tableau 14 montre que 77 enquêtés, soit 56,6% ont entre 0 et 3 enfants; 41 enquêtés, soit 30,1% ont entre 4 et 6 enfants et 18 enquêtés, soit 13,2% ont plus de 6 enfants. La majorité des femmes de l'échantillon ont au total 3 enfants. Ces multiples maternités avec leurs congés et les soins aux enfants perturbent la régularité des femmes au service.

5-1-2-Thèmes du questionnaire

Les rôles sociaux

Tableau n° 15 : Distribution des répondants selon que leurs multiples maternités les rendent irrégulières dans leur service

| Réponses | Effectif | % |
|-------------------|------------|---------------|
| Très d'accord | 3 | 2,2% |
| D'accord | 22 | 16,2% |
| Sans opinion | 23 | 16,9% |
| En désaccord | 60 | 44,1% |
| Très en désaccord | 28 | 20,6% |
| Total | 136 | 100,0% |

Il ressort du tableau 15 que 28 sujets sont très en désaccord pour cet item selon lequel les multiples maternités les rendent irrégulières dans leur service ; 60 sujets soit 44,1% sont en désaccord ; 23 sont neutres soit 16,9% ; 22 sujets sont en accord, soit 16,2% et 3 sujets seulement sont très en accord soit 2,2%. Les avis partagés prouvent qu'il y'a un lien entre les maternités et la régularité. Contrairement aux hommes et aux femmes qui n'ont pas de petits enfants, la femme qui accouche a droit aux congés de maternité et aux heures de tétée. Dans sa

vie privée elle est obligée de partager ses soirées avec le bébé (le nourrir, le langer, le bercer). Il lui sera difficile d'accepter les heures supplémentaires et les missions car elle est réclamée à la maison. Au contraire, elle sera obligée de s'absenter pour assister le bébé malade par exemple.

Tableau n° 16 : Distribution des répondants selon que le rôle de ménagère ne leur permet pas d'être ponctuel à leur lieu de service

| Réponses | Effectif | % |
|-------------------|------------|-------------|
| Très d'accord | 7 | 5,1% |
| D' accord | 25 | 18,4% |
| Sans opinion | 20 | 14,7% |
| En désaccord | 54 | 39,7% |
| Très en désaccord | 30 | 22,1% |
| | | |
| Total | 136 | 100% |

Il résulte du tableau 16 que 54 femmes sont en désaccord avec l'item selon lequel le rôle de ménagère ne leur permet pas d'être ponctuelles à leur lieu de service ; 30 sont très en désaccord, soit 22,1% ; 25 sujets sont en accord, soit 18,4% alors que 7 sujets sont très en accord, soit 5,1%. Puisque les avis sont partagés, il y'a corrélation entre le rôle de ménagère et la ponctualité au service. En effet la femme qui doit servir le café le matin, apprêter les enfants qui vont à l'école, donner des instructions et des directives pour la maison ne peut pas être aussi ponctuelle que celle qui comme l'homme ne s'occupe que d'elle-même.

Tableau n° 17: Distribution des répondants selon qu'elles sont très occupés par leurs enfants de moins de 7 ans.

| | | |
|-------------------|------------|-------------|
| Très d'accord | 5 | 3,7% |
| D' accord | 25 | 18,4% |
| Sans opinion | 41 | 30,1% |
| En désaccord | 36 | 26,5% |
| Très en désaccord | 29 | 21,3% |
| Total | 136 | 100% |

Il résulte des données du tableau 17 que 41 sujets sont neutres quant à la déclaration selon laquelle elles sont très occupées par leurs enfants de moins de 7 ans, soit 30,1% ; 5 sujets sont très en accord, soit 3,7%. 30 sujets disent être occupés par leurs enfants de moins de 7 ans. Donc les soins aux enfants influencent le rendement professionnel. En réalité, en plus d'être servis,

les enfants de moins de 7ans ont besoin d'être lavés, habillés et accompagnés à l'école le matin. Ce qui fait un surplus de travail par rapport aux enfants qui, se prennent déjà en charge.

Tableau n° 18 : Distribution des répondants selon que le nombre de leurs enfants handicapés affecte leur rendement professionnel

| Réponses | Effectif | % |
|-------------------|------------|-------------|
| Très d'accord | 9 | 6,6% |
| D' accord | 23 | 16,9% |
| Sans opinion | 36 | 26,5% |
| En désaccord | 40 | 29,4% |
| Très en désaccord | 28 | 20,6% |
| Total | 136 | 100% |

Selon les informations contenues dans le tableau 18, 40 enquêtés sont en désaccord pour cet item, soit 29,4% ; 9 enquêtés sont très en accord, soit 6,6%. Ceux qui sont neutres sont 36, soit 26,5%. Il existe un lien entre le nombre d'enfants à charge et le rendement professionnel. Effectivement, les charges ménagères et financières augmentent en fonction du nombre d'enfants.

Tableau n° 19: Distribution des répondantes selon qu'elles sont objectives dans leurs décisions

| Réponses | Effectif | % |
|-------------------|------------|-------------|
| Très d'accord | 43 | 31,6% |
| D' accord | 52 | 38,2% |
| Sans opinion | 21 | 15,4% |
| En désaccord | 10 | 7,4% |
| Très en désaccord | 10 | 7,4% |
| Total | 136 | 100% |

D'après le tableau 19, sur 136 femmes interrogées, 10 sont respectivement très en désaccord et en désaccord pour la déclaration selon laquelle elles sont objectives dans leurs décisions, soit 7,4%. Les sujets en accord sont les plus nombreux, 52 soit 38,2%. 69% de femmes pensent être objectives. Ces résultats montrent qu'en plus d'être intuitive, la femme est objective. Elle est donc plus avantagée que l'homme.

Tableau n° 20 : Distribution des répondantes selon qu'elles reçoivent aisément les critiques comme les compliments

| Réponses | Effectif | % |
|-------------------|-----------------|-------------|
| Très d'accord | 30 | 22,1% |
| D' accord | 72 | 52,9% |
| Sans opinion | 15 | 11,0% |
| En désaccord | 13 | 9,6% |
| Très en désaccord | 6 | 4,4% |
| Total | 136 | 100% |

En réaction à cette déclaration selon laquelle les femmes reçoivent aisément les critiques comme les compliments, le tableau 20 montre que 6 sujets seulement sont très en désaccord, soit 4,4% pendant que le plus grand nombre de sujets (72) sont en accord, soit 52,9%. En général, dans leur rôle de femme, elles sont passives sensibles et habituées à supporter les caprices des hommes et des enfants. Ce comportement de maîtrise de soi améliore leur personnalité.

Tableau n° 21 : Distribution des répondants selon qu'elles préfèrent atteindre les objectifs fixés que d'être appréciées par les autres.

| Réponses | Effectif | % |
|-------------------|-----------------|-------------|
| Très d'accord | 45 | 33,1% |
| En accord | 53 | 39% |
| Sans opinion | 15 | 11% |
| En désaccord | 15 | 11% |
| Très en désaccord | 8 | 5,9% |
| Total | 136 | 100% |

Le tableau 21 relatif à l'item selon lequel les femmes préfèrent atteindre les objectifs fixés que d'être appréciées par les autres, montrent que 8 enquêtées sont très en désaccord, soit 5,9% ; 53 enquêtés sont en accord, soit 39% pendant que 45 enquêtés sont très en accord, soit 33,1%. Les femmes enseignantes de par leur profession savent définir les objectifs et les atteindre. Ce qui est un atout pour leur personnalité.

Tableau n° 22 : Distribution des répondants selon qu'elles mettent en priorité leurs propres besoins

| Réponses | Effectif | % |
|-------------------|-----------------|-------------|
| Très d'accord | 16 | 11,8% |
| D' accord | 20 | 14,7% |
| Sans opinion | 13 | 9,6% |
| En désaccord | 53 | 39% |
| Très en désaccord | 34 | 25% |
| Total | 136 | 100% |

Selon les informations contenues dans le tableau 22, 53 sujets soit 39% sont en désaccord sur le fait qu'ils mettent en priorité leurs propres besoins ; 34 sont très en désaccord, soit 25% alors que 13 sujets ne sont ni en accord ni en désaccord soit 9,6%. En général en Afrique la femme est sous la domination masculine et n'a pas le pouvoir. Mais si elle accède à la prise de décision, elle aura l'occasion et le pouvoir de se servir en priorité.

Les stéréotypes sociaux

Tableau n° 23 : Distribution des répondants selon qu'il leur ait souvent dit qu'elles doivent occuper des postes de subalternes en tant que femmes.

| Réponses | Effectif | % |
|-------------------|-----------------|-------------|
| Très d'accord | 7 | 5,1% |
| D' accord | 16 | 11,8% |
| Sans opinion | 15 | 11,0% |
| En désaccord | 60 | 44,1% |
| Très en désaccord | 38 | 27,9% |
| Total | 136 | 100% |

Les données du tableau 23 montrent que 7 enquêtés sont très en accord qu'il leur ait souvent dit qu'elles doivent occuper les postes de subalternes en tant que femmes soit 5,1% ; la majorité de sujets 60 sont en désaccord, soit 44,1%. Les avis sont partagés à ce sujet. Les stéréotypes qui veulent que la femme soit faible, soumise et passive trouvent que la femme n'est

pas capable d'affronter les difficultés liées au poste. Cette idée est massivement rejetée par les femmes. Elles ne se laissent pas influencer.

Tableau n° 24 : Distribution des répondants selon qu'elles sont souvent jugées moins compétentes que les hommes

| Réponses | Effectif | % |
|-------------------|------------|-------------|
| Très d'accord | 6 | 4,4% |
| D' accord | 17 | 12,5% |
| Sans opinion | 12 | 8,8% |
| En désaccord | 73 | 53,7% |
| Très en désaccord | 28 | 20,6% |
| Total | 136 | 100% |

D'après les informations contenues dans le tableau 24, 6 enquêtés pensent qu'elles sont souvent jugées moins compétentes que les hommes soient 4,4%. 73 enquêtés soit 53,7%, c'est-à-dire la majorité de sujets sont plutôt en désaccord. Elles rejettent l'opinion qui les juge moins compétentes. Nous avons constaté dans l'introduction que les femmes enseignantes étaient compétentes à l'école maternelle comme au primaire et certainement elles continuent à l'être. Mais dans les hautes sphères de décision, où il y'a des hommes, les préjugés d'incompétence sont plus accentués certainement à cause des intérêts liés aux différents postes.

Tableau n° 25 : Distribution des répondants selon qu'il leur est souvent dit que la meilleure personnalité attendue d'elles est celle de femmes passives et dépendantes

| Réponses | Effectif | % |
|-------------------|------------|-------------|
| Très d'accord | 12 | 8,8% |
| D' accord | 21 | 15,4% |
| Sans opinion | 18 | 13,2% |
| En désaccord | 44 | 32,4% |
| Très en désaccord | 41 | 30,1% |
| Total | 136 | 100% |

Le tableau 25 selon l'item « Il vous est souvent dit que la meilleure personnalité attendue de vous est celle de femmes passives et dépendantes », montrent que 44 enquêtées sont en désaccord soit 32,4% ; 41 sont très en désaccord soit 30,1% et seulement 12 enquêtées

soit 8,8% sont très en accord. Les femmes salariées enseignantes d'après les résultats rejettent à plus de 62,5% l'idée d'être passive et dépendante. Leur rôle professionnel leur permet d'être actives et indépendantes même si les hommes ne veulent pas accepter les faits. Ainsi il y'a contradiction entre ce qu'elle est réellement et ce qu'on attend- elle.

Tableau n° 26: Distribution des répondants selon que leur entourage pense que le fait de rechercher le leadership n'est pas prudent pour elles

| Réponses | Effectif | % |
|-------------------|------------|-------------|
| Très d'accord | 5 | 3,7% |
| D' accord | 28 | 20,6% |
| Sans opinion | 18 | 13,2% |
| En désaccord | 51 | 37,5% |
| Très en désaccord | 34 | 25% |
| Total | 136 | 100% |

Selon le tableau 26, 51 enquêtés ont coché « En désaccord » pour cet item selon lequel l'entourage pense que le fait de rechercher le leadership n'est pas prudent pour les femmes, soit 37,5% ; 5 enquêtés sont très en accord soit un pourcentage de 3,7%. En effet les hommes exigent des femmes la disponibilité physique, affective et sexuelle. Accepter un poste hors du foyer peut être considéré par beaucoup d'hommes comme un affront. Dans leur orgueil masculin où à cause de leur incontinence et leur dépendance, ils peuvent chercher à remplacer leurs épouses, mettant ainsi en jeu l'équilibre du foyer.

Tableau n° 27: Distribution des répondants selon qu'elles sont souvent victime d'injustice sociale en ce qui concerne l'évaluation de leur travail.

| Réponses | Effectif | % |
|-------------------|------------|-------------|
| Très d'accord | 10 | 7,4% |
| D' accord | 61 | 44,9% |
| Sans opinion | 13 | 9,6% |
| En désaccord | 32 | 23,5% |
| Très en désaccord | 20 | 14,7% |
| Total | 136 | 100% |

Du tableau 27, il ressort que 61 enquêtés sont en accord qu'elles sont souvent victime d'injustice sociale en ce qui concerne l'évaluation de leur travail, soit 44,9% ; 20 enquêtés sont très en désaccord, soit 14,7% alors que 10 enquêtés sont très en accord soit 7,4%. Ces chiffres indiquent une sous-estimation de l'activité féminine.

Tableau n° 28 : Distribution des répondants selon que la non promotion des femmes au poste de leader les démotive à rechercher le leadership.

| Réponses | Effectif | % |
|-------------------|------------|-------------|
| Très d'accord | 7 | 5,1% |
| D' accord | 28 | 20,6% |
| Sans opinion | 12 | 8,8% |
| En désaccord | 50 | 36,8% |
| Très en désaccord | 39 | 28,7% |
| Total | 136 | 100% |

Selon le tableau 28, 39 enquêtés sont très en désaccord sur le fait que la non promotion des femmes au poste de leader les démotive à recherche le leadership soit 28,7% ; 50 enquêtés sont en désaccord soit 36,8% et il n'y a que 7 enquêtés qui sont très en accord soit 5,1%. Peut-être que les femmes ne sont pas conscientes de l'effet que les stéréotypes ont sur elles. Elles veulent bien viser le leadership mais comme le montre les tableaux 12 et 15 la faible présence des femmes au poste de décision les démotive.

Type de famille

Tableau 29 : Distribution des répondants en fonction du type de famille

| Réponses | Effectif | % |
|--------------|------------|-------------|
| Polygamie | 22 | 16,2% |
| Monogamie | 80 | 58,8% |
| Monoparental | 34 | 25% |
| Total | 136 | 100% |

Les données du tableau 29 montrent que 22 enquêtés sont dans une famille polygamique soit 16,2% ; 80 sont dans une famille monogamique soit 58,8% alors que pour 34 enquêtées soit 25%, sont dans une famille monoparentale. La colonisation, l'urbanisation, la scolarisation

et les nouvelles religions ont modifié les familles ancestrales et leurs structures. On note une recrudescence de la polygamie au profit de la monogamie et de la monoparentalité.

Tableau n° 30 : Distribution des répondants selon le nombre de personnes qui vivent sous leur toit

| Nombre de personnes | Effectif | % |
|---------------------|------------|-------------|
| 0-2 personnes | 20 | 14,7% |
| 3-4 personnes | 38 | 27,9% |
| Plus de 4 personnes | 78 | 57,3% |
| Total | 136 | 100% |

La lecture du tableau 30 indique que 20 enquêtés ont entre 0 et 2 personnes qui vivent sous leur toit, 38 enquêtés en ont entre 3 et 4 personnes soit 27,9% de sujets ; 78 sujets soit 57,3% hébergent plus de 4 personnes sous leur toit, ils ont une famille nombreuse. En principe, le type de famille influence le nombre, cependant, il faut également noter qu'en Afrique, la famille élargie a également droit de cité dans la famille nucléaire.

Tableau n° 31: Distribution des répondants selon le type de relation qui existe entre elles et leurs conjoints

| Réponses | Effectif | % |
|------------------|------------|-------------|
| Très paisible | 17 | 12,5% |
| Paisible | 48 | 35,3% |
| Sans opinion | 26 | 19,1% |
| Conflictuel | 19 | 14% |
| Très conflictuel | 26 | 19,1% |
| Total | 136 | 100% |

Le tableau 31 montre que pour 48 sujets soit 35,3%, la relation avec leur conjoint est paisible ; pour 17 sujets soit 12,5%, elle est très paisible : 19 sujets soit 14% jugent la relation entre elles et leurs conjoints conflictuels ; 26 sont pour très conflictuelle soit 19,1% ; le même nombre (26) a également choisi « Ni l'un ni l'autre », il s'agit des sujets neutres. Un climat paisible où il y'a communication et entente favorise l'accès au leadership. Un climat conflictuel

entre conjoint expose la femme à la baisse de l'estime de soi et la baisse de ses performances professionnelles.

Tableau n° 32 : Distribution des répondants selon le type de relation qui existe entre elles et leurs enfants

| Réponses | Effectif | % |
|------------------|------------|-------------|
| Très paisible | 34 | 25% |
| Paisible | 67 | 49,3% |
| Sans opinion | 20 | 14,7% |
| Conflictuelle | 5 | 3,7% |
| Très conflictuel | 10 | 7,4% |
| Total | 136 | 100% |

Les données du tableau 32 montre que pour 67 sujets soit 49,3%, la relation avec leurs enfants est paisible ; pour 34 sujets soit 25%, elle est très paisible ; 5 sujets soit 3,7% jugent la relation entre elles et leurs enfants conflictuelle ; 10 étant pour très conflictuelle soit 7,4% et 20 sujets pour « Ni l'un ni l'autre ». Généralement, les enfants copient les relations entre parents. Si les relations des parents sont paisibles, celles des enfants avec eux le seront aussi.

Tableau n° 33: Distribution des répondants selon le type de relation qui existe entre leurs enfants

| Réponses | Effectif | % |
|------------------|------------|-------------|
| Très paisible | 25 | 18,4% |
| Paisible | 71 | 52,2% |
| Sans opinion | 21 | 15,4% |
| Conflictuel | 5 | 3,7% |
| Très conflictuel | 14 | 10,3% |
| Total | 136 | 100% |

Le tableau 33 montre que pour 71 enquêtés soit 52,2%, la relation qui existe entre leurs enfants est paisible ; pour 25 sujets soit 18,4%, elle est très paisible ; 5 sujets soit 3,7% la jugent très conflictuelle ; et pour 21 enquêtés soit 15,4 ; elles ont opté pour « Ni l'un ni l'autre ». Les enfants de parents déséquilibrés vont répéter entre eux les conflits de leurs parents et

s'autodétruire. Heureusement dans notre cas plus de 70,6% des enfants ont des relations paisibles.

Tableau n° 34: Distribution des répondants selon le type de relation qui existe entre elles et les membres de leur famille qui habitent avec elles.

| Réponses | Effectif | % |
|------------------|------------|-------------|
| Très paisible | 10 | 7,4% |
| Paisible | 72 | 52,9% |
| Sans opinion | 24 | 17,6% |
| Conflictuel | 15 | 11% |
| Très conflictuel | 15 | 11% |
| Total | 136 | 100% |

Comme l'indique les données du tableau 34, 15 et 15 enquêtées ont choisi respectivement « Très conflictuelle » et « conflictuelle » soit 11% chacun. Quant au type de relation qui existe entre elles et les autres membres de leur famille avec qui elles habitent ; 72 enquêtés sont pour « Paisible » soit 52,9% et 10 sujets sont plutôt pour « Très paisible » soit 7,4%. En principe à cause de la dépendance, les membres de la famille devraient vivre en paix avec le couple.

Tableau n° 35 : Distribution des répondants selon la manière dont elles envisagent leur destin compte tenu de leurs activités actuelles

| Réponses | Effectif | % |
|-----------------------|------------|-------------|
| Stabilité | 55 | 40,4% |
| Renforcement de liens | 21 | 15,4% |
| Remariage | 16 | 11,8% |
| Séparation de corps | 40 | 29,4% |
| Célibat | 4 | 2,9% |
| Total | 136 | 100% |

D'après le tableau 35 selon la manière dont les répondants envisagent leur destin de couple compte tenu de leurs activités actuelles, 55 enquêtés soit 40,4% préfèrent la stabilité ; 21 enquêtés soit 15,4% préfèrent le renforcement de liens ; 16 enquêtés soit 11,8% choisissent le remariage ; 40 soit 29,4% la séparation de corps et 4 enquêtés soit 2,9% le célibat. La majorité

des femmes soit 77,6% aimeraient rester en mariage. Mais en cas de violences répétées, elles préfèrent se séparer.

Access au leadership

Tableau n° 36: Distribution des répondants selon qu'elles se sentent capables de gérer un poste de responsabilité en tant que femmes

| Réponses | Effectif | % |
|-------------------|------------|-------------|
| Très d'accord | 70 | 51,5% |
| D' accord | 40 | 29,4% |
| Sans opinion | 7 | 5,1% |
| En désaccord | 11 | 8,1% |
| Très en désaccord | 8 | 5,9% |
| Total | 136 | 100% |

Il ressort du tableau 36 que 8 enquêtés sont très d'accord au sujet de la question « Vous sentez vous capable de gérer un poste de leader ? » Soit 5,9% ; 11 enquêtés sont en désaccord soit 8,1% ; 7 sont neutres soit 5,1% ; 40 sujets sont en accord soit 29,4%, alors que 70 soit 51,5% sont très en accord. Ainsi 80,9% de répondants se sentent capable de gérer un poste de leader. Ceci est tout à fait normal puisqu'elles ont l'ancienneté, les diplômes et la formation suffisante pour occuper les différents postes de responsabilité disponibles.

Tableau n° 37: Distribution des répondantes selon que la femme n'a pas toujours besoin d'une assistance masculine dans son poste responsabilité

| Réponses | Effectif | % |
|-------------------|------------|-------------|
| Très d'accord | 26 | 19,1% |
| D' accord | 59 | 43,4% |
| Sans opinion | 20 | 14,7% |
| En désaccord | 26 | 19,1% |
| Très en désaccord | 5 | 3,7% |
| Total | 136 | 100% |

Il ressort du tableau 37 que 59 enquêtées soit 43,4% estiment que la femme n'a pas toujours besoin d'une assistance masculine dans son poste de responsabilité ; 26 enquêtés sont

même très d'accord soit 19,1% pendant que le même nombre sont en désaccord et 5 soit 3,7 très en désaccord. En réalité celles qui croient avoir besoin d'une assistance masculine sont tout simplement sous l'effet des stéréotypes puisque la femme enseignante a l'habitude d'enseigner, d'évaluer, de corriger, donc de prendre des décisions seule dans sa classe. Ainsi, elle n'a pas toujours besoin d'une assistance masculine.

Tableau n° 38 : Distribution des répondantes selon que les femmes sont suffisamment qualifiées pour occuper des postes de responsabilité.

| Réponses | Effectif | % |
|-------------------|------------|-------------|
| Très d'accord | 64 | 47,1% |
| D' accord | 41 | 30,1% |
| Sans opinion | 9 | 6,6% |
| En désaccord | 14 | 10,3% |
| Très en désaccord | 8 | 5,9% |
| Total | 136 | 100% |

D'après le tableau 38, 8 enquêtés sont très en désaccord par rapport au fait que les femmes sont suffisamment qualifiées pour occuper des postes de responsabilité soit 5,9% ; 14 enquêtés sont en désaccord soit 10,3% ; 41 enquêtés sont en accord soit 30,1% et 64 sont très en accord soit 47,1%. Ainsi 77,2% croient que les femmes sont suffisamment qualifiées. En effet, 57,3% sont des professeurs d'après le tableau n°8 et 70,7% ont au moins le BACC d'après le tableau n°9. En plus de cela, il faut seulement 5 ans à un enseignant pour être directeur et occuper ainsi un poste de responsabilité, pendant que 73,5% ont une ancienneté de plus de 10 ans, d'après le tableau n° 10 et 77,9% le grade de fonctionnaire d'après le tableau 11.

Tableau n° 39 : Distribution des répondantes selon que les femmes devraient être majoritaires au poste de décision en tant que première éducatrice

| Réponses | Effectif | % |
|-------------------|------------|-------------|
| Très d'accord | 42 | 30,9% |
| D' accord | 44 | 32,4% |
| Sans opinion | 15 | 11% |
| En désaccord | 25 | 18,4% |
| Très en désaccord | 10 | 7,4% |
| Total | 136 | 100% |

Il ressort du tableau 39 que 10 enquêtés soit 7,4% sont très en désaccord pour cet item selon lequel les femmes devraient être majoritaires au poste de décision en tant que première éducatrice ; 25 sont en désaccord soit 18,4% ; 15 enquêtées sont neutres soit 11% ; 44 enquêtés sont en accord soit 32,4% et 42 soit 30,9% sont très en accord. Ainsi, 63,3% pensent que les femmes devraient maintenir leur rôle d'éducatrice et être majoritaire aux postes de décision dans le corps de l'Education.

Tableau n° 40 : Distribution des répondantes selon qu'un poste de décision offre autant d'avantages à une femme qu'à un homme

| Réponses | Effectif | % |
|-------------------|-----------------|-------------|
| Très d'accord | 43 | 31,6% |
| D' accord | 37 | 27,2% |
| Sans opinion | 23 | 16,9% |
| En désaccord | 20 | 14,7% |
| Très en désaccord | 13 | 9,6% |
| Total | 136 | 100% |

Les données du tableau 40 montre que selon le fait qu'un poste de responsabilité offre les mêmes avantages aux femmes qu'aux hommes, 13 enquêtés sont très en désaccord soit 9,6% ; 20 sont en désaccord soit 14,7% ; 23 sont neutres soit 16,9% : 37 sont en accord soit 27,2% et 43 sont très en accord soit 31,6%. En réalité les avantages liés au poste ne sont pas liés au genre. C'est à la femme de démontrer qu'elle peut faire autant que l'homme.

5-2-ANALYSE DES DONNÉES

Pour bien analyser nos données, nous avons fait recours au test de Khi deux, pour y parvenir, nous avons procédé) un tri croisé des modalités des deux variables de nos différentes hypothèses de recherche. Ce type de croisement donne lieu à un tableau de contingence, tableau à double entrées à partir duquel peut être appliqué le Khi deux (X^2). Nous avons fait usage de ce test pour étudier la relation de dépendance entre les conditions sociales et l'accès au leadership chez la femme. Nous avons choisi le Khi deux puisque nous avons donc affaire à une étude corrélationnelle faisant ressortir la relation dépendance entre les conditions sociales et l'accès au leadership.

Le processus de vérification se fera pour chacune de nos hypothèses de recherche en 7 étapes présentées de manière détaillée. Pour cela nous rappelons les titres de ces différentes étapes :

- Rappel de l'hypothèse à vérifier et formulation des hypothèses statistiques ;
- Choix du seuil de signification ;
- Détermination du degré de liberté et lecture de la valeur critique de Khi deux ;
- Calcul du Khi deux (X^2_{cal}) ;
- Rappel de la règle décision ;
- La prise de décision ;
- La conclusion.

5-2-1-Vérification des hypothèses

Pour vérifier l'hypothèse générale de notre étude, nous l'avons éclaté en quatre hypothèses de recherche qui ont été testées statistiquement.

5-2-1-1-Vérification de la première hypothèse de recherche (HR₁)

Etape 1- Rappel de l'hypothèse 1(HR₁) : Il existe un lien entre les rôles sociaux et l'accès au leadership chez la femme.

Formulation des hypothèses statistiques.

H₀ : Il n'existe pas de lien entre les rôles sociaux et l'accès au leadership chez la femme.

H₁ : Il existe un lien entre les rôles sociaux et l'accès au leadership chez la femme.

Etape -2-Choix du seuil de signification

Nous allons vérifier nos hypothèses de recherche avec une marge d'erreur de qui est celle la plus utilisée en sciences humaine. Le choix de cette marge d'erreur signifie que nous prenons le risque de nous tromper 5 fois sur 100 dans notre investigation.

Etape -3-Détermination du degré de liberté e lecture de la valeur critique de Khi deux ($X^2_{critique}$).

Nos tableaux de contingence sont des tableaux à double entrées comprenant 5 lignes et 5 colonnes. Le degré de liberté set donné par la formule $ddl = (L - 1) (C-1)$ avec L = nombre de lignes et C= nombre de colonnes. Ainsi, pour notre étude, le $ddl = (5-1) (5-1)$ soit $ddl = 16$

Connaissant le ddl, nous lisons la valeur critique de Khi deux : Khi deux critique = 20,296. Cette valeur de $X^2 = 20,296$ lu sera utilisé pour toutes les autres hypothèses de recherche puisque leurs tableaux ont les mêmes dimensions : 5 lignes et 5 colonnes. Etape -4-Calcul du Khi deux (X^2_{cal})

Nous avons croisé les items 13 et 33 et avons obtenu le tableau de contingence suivant :

Tableau n° 41: Tableau des fréquences observées (f_0) de HR₁

| Modalité de la vd | Très d'accord | D'accord | Sans opinion | En désaccord | Très en désaccord | Total |
|-------------------|---------------|----------|--------------|--------------|-------------------|-------|
| Modalité de la vi | | | | | | |
| Très d'accord | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 9 |
| D'accord | 4 | 13 | 0 | 3 | 3 | 23 |
| Sans opinion | 32 | 2 | 2 | 0 | 0 | 36 |
| En désaccord | 24 | 4 | 4 | 6 | 2 | 40 |
| Très en désaccord | 16 | 6 | 2 | 3 | 1 | 28 |
| Total | 64 | 41 | 9 | 14 | 8 | 136 |

A partir du tableau des fréquences observées construisons le tableau des fréquences théoriques

Tableau n° 42 : Tableau des fréquences théoriques (f_e) de HR₁

| Modalités de la vd | Très en d'accord | D'accord | Sans opinion | En désaccord | Très en désaccord | Total |
|--------------------|------------------|----------|--------------|--------------|-------------------|-------|
| Modalités de la vi | | | | | | |
| Très d'accord | 4,24 | 2,71 | 0,60 | 0,93 | 0,53 | 9 |
| D'accord | 10,82 | 6,93 | 1,52 | 2,37 | 1,35 | 23 |
| Sans opinion | 16,94 | 10,85 | 2,38 | 3,70 | 2,12 | 36 |
| En désaccord | 18,82 | 12,06 | 2,65 | 4,12 | 2,35 | 40 |
| Très en désaccord | 13,18 | 8,45 | 1,85 | 2,88 | 1,65 | 28 |
| Total | 64 | 41 | 9 | 14 | 8 | 136 |

Dans le tableau des fréquences théoriques il y a des valeurs inférieures à 5. Nous allons utiliser la formule :

$$\chi^2_{\text{Cal}} = \frac{\sum[(f_o - f_e) - 0,5]^2}{f_e}$$

Tableau n° 43: Tableau récapitulatif des fréquences de HR_1

| | | | $(f_o - f_e) - 0,5$ | | |
|----|-------|-------|---------------------|----------|-------|
| 2 | 4,24 | -2,74 | -2,74 | 7,5076 | 1,77 |
| 4 | 10,82 | -7,32 | -7,32 | 53,5824 | 4,95 |
| 32 | 16,94 | 14,55 | 14,58 | 212,5764 | 12,55 |
| 24 | 18,82 | 4,68 | 4,68 | 21,9024 | 1,16 |
| 16 | 13,18 | 2,32 | 2,32 | 5,3824 | 0,41 |
| 2 | 2,71 | -0,71 | -1,21 | 1,4641 | 0,54 |
| 13 | 6,93 | 6,07 | 5,57 | 31,0245 | 4,48 |
| 2 | 10,85 | -2,85 | -9,35 | 87,4225 | 8,06 |
| 4 | 12,06 | 8,06 | -8,56 | 73,2736 | 6,08 |
| 6 | 8,45 | -2,45 | -2,95 | 8,7025 | 1,03 |
| 1 | 0,60 | 0,4 | -0,1 | 0,01 | 0,02 |
| 0 | 1,52 | -1,52 | -2,02 | 4,0804 | 2,68 |
| 2 | 2,38 | -0,38 | -0,88 | 0,7744 | 0,33 |
| 4 | 2,65 | 1,35 | 0,85 | 0,7225 | 0,27 |
| 2 | 1,85 | 0,15 | -0,35 | 0,1225 | 0,07 |
| 2 | 0,93 | 1,07 | 0,57 | 0,3245 | 0,35 |
| 3 | 2,65 | 0,63 | 0,13 | 0,0165 | 0,01 |
| 0 | 1,85 | -3,70 | -4,2 | 17,64 | 4,77 |
| 6 | 0,93 | 1,88 | 1,38 | 1,9044 | 0,46 |
| 3 | 2,37 | 0,12 | -0,38 | 0,1444 | 0,05 |
| 2 | 3,70 | 1,47 | 0,97 | 0,9405 | 1,76 |
| 3 | 4,12 | 1,65 | 1,15 | 1,3225 | 0,98 |
| 0 | 2,12 | -2,12 | -2,62 | 6,8644 | 3,24 |
| 2 | 2,35 | -0,35 | -0,85 | 0,7225 | 0,31 |
| 1 | 1,65 | -0,65 | -1,15 | 1,3225 | 0,80 |

Khi deux calculé (X^2_{cal}) = 58,13

Etape 5 : Rappel de la règle de décision

- Si $X_{2cal} < X_{2critique}$, on accepte l'hypothèse H_0
- Si $X_{2cal} > X_{2critique}$, on rejette H_0 et accepte l'hypothèse H_1

Etape 6 : La prise de décision

Dans le cas de l'hypothèse de recherche 1 (H_{R1}) : nous avons :

$$X^2_{cal} = 58,13 \text{ et } X^2_{critique} = 20,296$$

Nous avons ainsi $X^2_{cal} = 58,13 > X^2_{critique} = 20,296$. Nous déduisons que l'hypothèse nulle (H_0) est rejetée et que l'hypothèse alternative (H_1) est acceptée.

Etape 7 : Conclusion

L'hypothèse alternative étant acceptée, nous concluons qu'il y'a un lien significatif entre les rôles sociaux et l'accès au leadership chez la femme

5-2-1-2-Vérification de la deuxième hypothèse de recherche (H_{R2})

Etape 1- Rappel de l'hypothèse 2 (H_{R2}) :

Il existe un lien entre la personnalité et l'accès au leadership chez la femme.

Formulation des hypothèses statistiques.

H_0 : Il n'existe pas de lien entre la personnalité et l'accès au leadership chez la femme.

H_1 : Il existe un lien entre la personnalité et l'accès au leadership chez la femme.

Etape -2-Choix du seuil de signification

Nous maintenons

Etape -3-Détermination du degré de liberté et lecture de la valeur critique de Khi deux (X^2 critique).

Les tableaux de contingence ayant les mêmes dimensions, nous avons

$$ddl = 16 \text{ et } X^2_{critique} = 20,296$$

Etape -4-Calcul du Khi deux (X^2 cal)

Tableau n° 44: Tableau des fréquences observées (f_0) de H_{R2}

| Modalité de la v_d | Très d'accord | D'accord | Sans opinion | En désaccord | Très en désaccord | Total |
|----------------------|---------------|----------|--------------|--------------|-------------------|-------|
| Très d'accord | 30 | 8 | 2 | 3 | 2 | 45 |
| D'accord | 23 | 20 | 3 | 4 | 3 | 53 |
| Sans opinion | 5 | 4 | 2 | 4 | 0 | 15 |
| En Désaccord | 4 | 6 | 2 | 2 | 1 | 15 |
| Très en désaccord | 2 | 3 | 0 | 1 | 2 | 8 |
| Total | 64 | 41 | 9 | 14 | 8 | 136 |

En croisant les items 16 et 33 nous avons obtenu le tableau de contingence suivant :

A partir du tableau des fréquences observées de HR₂, construisons son tableau de fréquence théorique (f_e).

Tableau 45 : Tableau des fréquences théoriques de HR₂

| Modalité de la vd Modalité de la vi | Très d'accord | D'accord | Sans opinion | En désaccord | Très en désaccord | Total |
|--|------------------|----------|-----------------|-----------------|----------------------|-------|
| Très d'accord | 21,18 | 13,53 | 2,98 | 4,63 | 2,65 | 45 |
| D'accord | 24,94 | 15,98 | 3,51 | 5,46 | 3,12 | 53 |
| Sans opinion | 7,07 | 4,52 | 0,99 | 1,54 | 0,88 | 15 |
| En Désaccord | 7,07 | 4,52 | 0,99 | 1,54 | 0,88 | 15 |
| Très en désaccord | 3,76 | 2,41 | 0,53 | 0,83 | 0,88 | 8 |
| Total | 64 | 41 | 9 | 14 | 8 | 136 |

Dans le tableau des fréquences théoriques, il y'a des valeurs inférieures à 5..Nous allons utiliser la formule :

$$\chi^2 \text{ Cal} = \frac{\sum[(f_o - f_e) - 0,5]^2}{f_e}$$

Tableau n° 46 : Tableau récapitulatif des fréquences de HR₂

| | | | (f _o - f _e) - 0,5 | | |
|----|-------|-------|---|---------|------|
| 30 | 21,18 | 8,82 | 8,32 | 69,2224 | 3,27 |
| 23 | 24,94 | -1,94 | -2,44 | 5,9536 | 0,24 |
| 5 | 7,06 | -2,06 | -2,56 | 6,5536 | 0,93 |
| 4 | 7,06 | -3,06 | -3,56 | 12,6736 | 1,80 |
| 2 | 3,76 | -1,76 | -2,26 | 5,1076 | 1,36 |
| 8 | 13,57 | -5,57 | -6,07 | 36,8449 | 2,72 |
| 20 | 15,98 | 4,02 | 3,52 | 1,3904 | 0,78 |
| 4 | 4,52 | -0,52 | -1,02 | 1,0404 | 0,23 |
| 6 | 4,52 | 1,48 | 0,98 | 0,9604 | 0,21 |
| 3 | 2,41 | 0,59 | 0,09 | 0,0081 | 0,01 |

| | | | | | |
|---|------|-------|-------|---------|-------|
| 2 | 2,98 | -0,98 | -1,48 | 2,1904 | 0,74 |
| 3 | 3,51 | -0,51 | -1,01 | 1,0201 | 0,29 |
| 2 | 0,99 | 1,01 | 0,51 | 0,2601 | 0,26 |
| 2 | 0,99 | 1,01 | 0,51 | 0,2601 | 0,26 |
| 0 | 0,53 | -0,53 | -1,03 | 1,0609 | 2 |
| 3 | 4,63 | -1,63 | -2,13 | 4,5369 | 0,98 |
| 4 | 5,46 | -1,6 | -2,1 | 4,41 | 0,81 |
| 4 | 1,54 | 2,46 | 1,96 | 3,8416 | 2,49 |
| 2 | 1,54 | 0,46 | -0,04 | 0,0016 | 0,001 |
| 1 | 0,83 | 0,17 | -0,33 | 0,1089 | 0,13 |
| 2 | 2,65 | -0,65 | -1,15 | 1,3225 | 0,50 |
| 0 | 3,12 | -3,12 | -3,62 | 13,1044 | 4,20 |
| 3 | 0,88 | 2,12 | 1,62 | 2,6244 | 2,98 |
| 1 | 0,88 | 0,12 | -0,38 | 0,1444 | 0,16 |
| 2 | 0,47 | 1,53 | 1,03 | 1,0609 | 2,26 |

Khi deux calculé (X_{cal}) = 29,51.

Etape 5 : Rappel de la règle de décision

- Si $X_2 \text{ cal} < X_2 \text{ critique}$, on accepte l'hypothèse H_0
- Si $X_2 \text{ cal} > X_2 \text{ critique}$, on rejette H_0 et accepte l'hypothèse H_1

Etape 6 : La prise de décision

Dans ce cas de l'hypothèse de recherche 2 (HR_2) : nous avons :

$X^2_{cal} = 29,51$ et $X^2 \text{ critique} = 20,296$

Nous avons ainsi $X^2_{cal} = 29,51 > X^2 \text{ critique} = 20,296$. Nous déduisons que l'hypothèse nulle (H_0) est rejetée et que l'hypothèse alternative (H_1) est acceptée.

Etape 7-Conclusion.

L'hypothèse alternative étant acceptée, nous concluons qu'il y'a un lien significatif entre la personnalité et l'accès au leadership chez la femme.

5-2-1-2-Vérification de la troisième hypothèse de recherche (HR_3)

Etape 1- Rappel de l'hypothèse 3 (HR_3) :

Il existe un lien entre les stéréotypes sociaux négatifs liés au genre féminin et l'accès au leadership chez la femme.

Formulation des hypothèses statistiques.

H_0 : Il n'existe pas de lien entre les stéréotypes sociaux négatifs liés au genre féminin et l'accès au leadership chez la femme.

H_1 : Il existe un lien entre les stéréotypes sociaux négatifs liés au genre féminin et l'accès au leadership chez la femme.

Etape -2-Choix du seuil de signification

Nous maintenons

Etape -3-Détermination du degré de liberté et lecture de la valeur critique de Khi deux (X^2 critique).

Les tableaux de contingence ayant les mêmes dimensions, nous avons

.ddl = 16 et X^2 critique= 20,296

Etape -4-Calcul du Khi deux (X^2 cal)

En croisant les items, 22 et 33 nous avons obtenu le tableau de contingence suivant :

Tableau n° 47 : Tableau des fréquences observées (f_0) de HR₃

| Modalités de la vd Modalités de la vi | Très d'accord | D'accord | Sans opinion | En désaccord | Très en désaccord | Total |
|--|---------------|----------|--------------|--------------|-------------------|-------|
| Très d'accord | 13 | 2 | 2 | 2 | 1 | 20 |
| D'accord | 17 | 3 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| Sans opinion | 5 | 5 | 1 | 2 | 0 | 13 |
| En désaccord | 26 | 27 | 2 | 4 | 0 | 61 |
| Très en désaccord | 3 | 4 | 0 | 2 | 1 | 10 |
| Total | 64 | 41 | 9 | 14 | 8 | 136 |

A partir du tableau des fréquences observées de HR₃, construisons son tableau de fréquence théorique (f_e) de HR₃

Tableau n° 48 : Tableau des fréquences théoriques de HR₃

| Modalités de la vd | Très d'accord | D'accord | Sans opinion | En désaccord | Très en désaccord | Total |
|--------------------|---------------|----------|--------------|--------------|-------------------|-------|
|--------------------|---------------|----------|--------------|--------------|-------------------|-------|

| | | | | | | |
|--------------------|-------|-------|------|------|------|-----|
| Modalités de la vi | | | | | | |
| Très d'accord | 9,41 | 6,03 | 1,31 | 2,06 | 1,18 | 20 |
| D'accord | 15,06 | 9,65 | 2,12 | 3,29 | 1,88 | 32 |
| Sans opinion | 6,12 | 3,92 | 0,86 | 1,34 | 0,76 | 13 |
| En Désaccord | 28,71 | 18,39 | 4,04 | 6,28 | 3,59 | 61 |
| Très en désaccord | 4,70 | 3,01 | 0,66 | 1,03 | 0,59 | 10 |
| Total | 64 | 41 | 9 | 14 | 8 | 136 |

Dans le tableau des fréquences théoriques, il y'a des valeurs inférieures à 5, nous allons utiliser la formule :

$$\chi^2 \text{ Cal} = \frac{\sum[(f_o - f_e) - 0,5]^2}{f_e}$$

Tableau n° 49 : Tableau récapitulatif des fréquences de HR₃

| | | f _o - f _e | (f _o - f _e) - 0,5 | | |
|----|-------|---------------------------------|--|---------|------|
| 13 | 9,41 | 3,59 | 3,09 | 9,5481 | 1,01 |
| 17 | 15,06 | 1,94 | 1,44 | 2,0736 | 0,14 |
| 5 | 6,12 | -1,12 | -1,62 | 2,6244 | 0,43 |
| 26 | 28,71 | -2,71 | -3,21 | 10,3041 | 0,36 |
| 3 | 4,70 | -1,67 | -2,2 | 4,84 | 1,03 |
| 2 | 6,03 | -4,03 | -4,53 | 20,5229 | 3,40 |
| 3 | 9,65 | -4,65 | -5,15 | 26,5229 | 2,75 |
| 5 | 3,92 | 1,08 | 0,58 | 0,3364 | 0,09 |
| 27 | 18,39 | 8,61 | 8,11 | 65,772 | 3,58 |
| 4 | 3,01 | 0,99 | 0,45 | 0,2025 | 0,07 |
| 2 | 1,32 | 0,68 | 0,18 | 0,0324 | 0,02 |
| 4 | 2,12 | 1,88 | 1,38 | 1,9044 | 0,90 |

| | | | | | |
|---|------|-------|-------|--------|------|
| 1 | 0,86 | 0,14 | -0,36 | 1,1296 | 0,15 |
| 2 | 4,04 | -2,04 | -2,54 | 6,4516 | 1,60 |
| 0 | 0,66 | -0,66 | -1,16 | 1,3458 | 2,04 |
| 2 | 2,06 | -0,06 | -0,56 | 0,3136 | 0,15 |
| 4 | 3,29 | 0,71 | 0,21 | 0,0441 | 0,01 |
| 2 | 1,34 | 0,66 | 0,16 | 0,0256 | 0,02 |
| 4 | 6,28 | -2,28 | -2,78 | 7,7284 | 1,23 |
| 2 | 1,03 | 0,97 | 0,47 | 0,2209 | 0,21 |
| 1 | 1,18 | -0,18 | -0,68 | 0,4624 | 0,39 |
| 4 | 1,88 | 2,12 | 1,62 | 2,6244 | 1,40 |
| 0 | 0,76 | 0,76 | -1,26 | 1,5876 | 2,09 |
| 2 | 3,59 | -1,59 | -2,05 | 4,3681 | 1,22 |
| 1 | 0,59 | 0,01 | -0,09 | 0,0081 | 0,01 |

Khi deux calculé (X_{cal}) = 24,3.

Etape 5 : Rappel de la règle de décision

- Si $X_2 \text{ cal} < X_2 \text{ critique}$ on accepte l'hypothèse H_0
- Si $X_2 \text{ cal} > X_2 \text{ critique}$, on rejette H_0 et accepte l'hypothèse H_1

Etape 6 : La prise de décision

Dans ce cas de l'hypothèse de recherche 3 (HR_3) : nous avons :

$$X^2_{cal} = 24,3 \text{ et } X^2 \text{ critique} = 20,296$$

Nous avons ainsi $X^2_{cal} = 24,3 > X^2 \text{ critique} = 20,296$. Nous déduisons que l'hypothèse nulle (H_0) est rejetée et que l'hypothèse alternative (H_1) est acceptée.

Etape 7-Conclusion.

L'hypothèse alternative étant acceptée, nous concluons qu'il y'a un lien significatif entre les stéréotypes sociaux négatifs liés au genre féminin et l'accès au leadership chez la femme.

5-2-1-2-Vérification de la troisième hypothèse de recherche (HR₄)

Etape 1- Rappel de l'hypothèse 4(HR₄) :

Il existe un lien entre le type de famille et l'accès au leadership chez la femme.

Formulation des hypothèses statistiques.

H₀ : Il n'existe pas de lien entre le type de famille et l'accès au leadership chez la femme.

H₁ : Il existe un lien entre le type de famille et l'accès au leadership chez la femme.

Etape -2-Choix du seuil de signification

Nous maintenons

Etape -3-Détermination du degré de liberté et lecture de la valeur critique de Khi deux (X² critique).

Les tableaux de contingence ayant les mêmes dimensions, nous avons

.ddl = 16 et X² critique= 20,296

Etape -4-Calcul du Khi deux (X² cal)

En croisant les items 26 et 33, nous avons obtenu le tableau de contingence suivant :

Tableau n° 50: Tableau des fréquences observées (f₀) de HR₄

| Modalités de la vd | Très d'accord | D'accord | Sans opinion | En désaccord | Très en désaccord | Total |
|--------------------|---------------|----------|--------------|--------------|-------------------|-------|
| Modalités de la vi | | | | | | |
| Très paisible | 3 | 7 | 2 | 3 | 2 | 17 |
| Paisible | 29 | 9 | 3 | 4 | 3 | 48 |
| Sans opinion | 14 | 9 | 1 | 2 | 0 | 26 |
| Conflictuel | 7 | 6 | 2 | 3 | 1 | 19 |
| Très conflictuel | 11 | 10 | 1 | 2 | 2 | 26 |
| Total | 64 | 41 | 9 | 14 | 8 | 136 |

A partir du tableau des fréquences observées de HR₄, construisons son tableau de fréquence théorique (f_e) de HR₄

Tableau n° 51 : Tableau des fréquences théoriques de HR₄

| Modalités de la vd Modalités de la vi | Très d'accord | D'accord | Sans opinion | En désaccord | Très en désaccord | Total |
|--|------------------|----------|-----------------|-----------------|----------------------|-------|
| Très paisible | 8 | 5,13 | 1,13 | 1,75 | 1 | 17 |
| Paisible | 22,59 | 14,47 | 3,18 | 4,94 | 2,82 | 48 |
| Sans opinion | 12,24 | 7,84 | 1,72 | 2,68 | 1,53 | 26 |
| Conflictuel | 8,94 | 5,72 | 1,25 | 1,96 | 1,12 | 19 |
| Très conflictuel | 12,23 | 7,84 | 1,72 | 2,67 | 1,53 | 26 |
| Total | 64 | 41 | 9 | 14 | 8 | 136 |

Dans ce tableau, il y'a des fréquences inférieures à5. Nous allons utiliser la formule :

$$\chi^2 \text{ Cal} = \frac{\sum[(f_o - f_e) - 0,5]^2}{f_e}$$

Tableau n° 52 : Tableau récapitulatif des fréquences de HR₄

| | | f _o - f _e | (f _o - f _e) - 0,5 | | |
|----|-------|---------------------------------|---|---------|------|
| 3 | 8 | -5 | -5,5 | 30,25 | 3,78 |
| 29 | 22,59 | 6,41 | 5,91 | 34,9281 | 1,55 |
| 14 | 12,24 | 1,76 | 1,26 | 1,5876 | 0,13 |
| 7 | 8,94 | -1,94 | -2,44 | 5,9536 | 0,67 |
| 11 | 12,23 | -1,23 | -1,73 | 2,9929 | 0,24 |
| 7 | 5,13 | 1,87 | 1,37 | 1,8769 | 0,37 |
| 9 | 14,47 | -5,47 | -5,97 | 35,6409 | 2,46 |
| 9 | 7,84 | 1,16 | 0,66 | 0,4356 | 0,06 |
| 6 | 5,72 | 0,28 | -0,22 | 0,0484 | 0,01 |
| 10 | 7,84 | 2,16 | 1,66 | 2,7556 | 0,35 |

| | | | | | |
|---|------|-------|-------|--------|-------|
| 2 | 1,13 | 0,87 | 0,37 | 0,1369 | 0,12 |
| 3 | 3,18 | -0,18 | -0,68 | 0,4624 | 0,15 |
| 1 | 1,72 | -0,72 | -1,22 | 1,4884 | 0,87 |
| 2 | 1,25 | 0,75 | 0,25 | 0,0625 | 0,05 |
| 1 | 1,72 | -0,72 | -1,22 | 1,4884 | 0,87 |
| 3 | 1,75 | 1,25 | 0,75 | 0,5625 | 0,32 |
| 4 | 4,94 | -0,94 | -1,44 | 2,0736 | 0,42 |
| 2 | 2,68 | -0,68 | -1,18 | 1,3924 | 0,52 |
| 3 | 1,96 | 1,04 | 0,54 | 0,2916 | 0,15 |
| 2 | 2,67 | -0,67 | -1,17 | 1,3689 | 0,51 |
| 2 | 1 | 1 | 0,5 | 0,25 | 0,25 |
| 3 | 2,82 | 0,18 | -0,32 | 0,1024 | 0,04 |
| 0 | 1,53 | -1,53 | -2,03 | 4,1209 | 2,69 |
| 1 | 1,12 | -0,12 | -0,62 | 0,3844 | 0,34 |
| 2 | 1,53 | 0,47 | -0,03 | 0,0009 | 0,001 |

$$X^2 \text{ cal} = 16,96$$

Etape 5 : Rappel de la règle de décision

- Si $X^2_{\text{cal}} < X^2_{\text{critique}}$, on accepte l'hypothèse H_0
- Si $X^2_{\text{cal}} > X^2_{\text{critique}}$, on rejette H_0 et accepte l'hypothèse H_1

Etape 6 : La prise de décision

Dans ce cas de l'hypothèse de recherche 4(HR₄) : nous avons :

$$X^2_{\text{cal}} = 16,96 \text{ et } X^2_{\text{critique}} = 20,296$$

Nous avons ainsi $X^2_{\text{cal}} = 16,96 < X^2_{\text{critique}} = 20,296$. Nous déduisons que l'hypothèse nulle (H_0) est acceptée et que l'hypothèse alternative (H_1) est rejetée.

Etape 7-Conclusion.

L'hypothèse nulle H_0 étant acceptée, nous concluons qu'il n'y a pas de lien significatif entre

le type de famille et l'accès au leadership chez la femme.

Synthèse des analyses et conclusion

Le tableau ci-dessous présente la synthèse des résultats de la vérification de nos hypothèses de recherche

Tableau n° 53 : Tableau récapitulatif de la vérification des hypothèses

| Hypothèses de recherches | Seuil (α) | X^2_{cal} | $X^2_{critique}$ | ddl | Décision | conclusion |
|--------------------------|--------------------|-------------|------------------|-----|---|------------------------------|
| HR ₁ | 0,05 | 58,13 | 20,296 | 16 | $X^2_{cal} > X^2_{critique}$ H ₁ acceptée | HR ₁ confirmée |
| HR ₂ | 0,05 | 29,51 | 20,296 | 16 | $X^2_{cal} > X^2_{critique}$ H ₁ acceptée | HR ₂ confirmée |
| HR ₃ | 0,05 | 24,3 | 20,296 | 16 | $X^2_{cal} > X^2_{critique}$ H ₁ acceptée | HR ₃ confirmée |
| HR ₄ | 0,05 | 16,92 | 20,296 | 16 | $X^2_{cal} < X^2_{critique}$ H ₀ acceptée | HR ₄ infirmée |

Il ressort de ce tableau récapitulatif que trois hypothèses de recherche sur quatre sont confirmées. Par conséquent, l'hypothèse générale selon laquelle « Ils existe un lien entre les conditions sociales

Et l'accès au leadership chez la femme dans l'administration publique camerounaise » émise au départ est confirmée.

Cette hypothèse confirmée, il reste à se demander quelle est la signification de ce résultat. C'est ce qui va constituer l'objet du chapitre suivant intitulé interprétation et discussion des résultats.

CHAPITRE 6 : INTERPRÉTATION DES RÉSULTATS ET SUGGESTIONS

Nous avons collecté, présenté et analysé les résultats par item. De même, les hypothèses ont été testées et toutes ont été validées. Il est question maintenant, de donner la signification réelle de ces données par rapport à l'ensemble du travail, puis de formuler les recommandations en vue d'améliorer l'accès au leadership des femmes.

6.1 INTERPRÉTATION ET DES RÉSULTATS

L'interprétation et la discussion des résultats vont se faire selon l'ordre des hypothèses testées, par rapport aux travaux des autres chercheurs et des théories.

6.1.1 Interprétation et discussion des résultats de la première hypothèse

La première hypothèse relative aux rôles sociaux a été testée à l'aide du Khi deux ; X^2 calculé étant supérieur à X^2 critique, nous avons retenu l'hypothèse selon laquelle, Il existe un lien significatif entre l'accès au leadership chez la femme et les rôles sociaux. L'hypothèse selon laquelle les rôles sociaux de la femme ont une influence sur son accès au leadership a été confirmée.

Cette situation va dans le sens de la théorie fonctionnaliste et plus singulièrement avec le point de vue de Mounlom (1987) qui part, des études faites sur les familles Camerounaises et Africaines pour constater qu'au lieu que le travail de la femme débouche sur une redistribution équitable des rôles allégeant les tâches anciennes de la femme compte tenu de ses engagements nouveaux, l'on a assisté plutôt à une augmentation des rôles. La femme africaine d'aujourd'hui salariée au-delà de ses rôles d'épouse, de mère, d'éducatrice, de maîtresse de maison qui lui incombe s'est vu greffer de nouvelles responsabilités professionnelles. Cette situation conduit certains auteurs à entrevoir en plus des rôles classiques de la femme qui lui reviennent toujours les responsabilités relatives à l'activité commerciale, agricole, technique, administratives ou politiques. Ainsi, malgré le travail de la femme, il n'y a pas redistribution des rôles mais comme le constate Yeyet (1972), il y'a plutôt confusion des tâches au détriment de la femme. L'ampleur de ces nouvelles sources d'occupation féminine est suffisamment grande et justifie de ce fait une prise de conscience de son incidence par les concernés. Les familles et surtout la femme déplorent les difficultés de conciliation entre les charges familiales et le poids de leurs responsabilités professionnelles. Pour ces auteurs, la redistribution des rôles est faite en

défaveur de la femme. Les adeptes de la théorie fonctionnaliste trouvent cette situation normale car les femmes doivent jouer les rôles de mère, de ménagère, de gardienne de foyer pour maintenir l'équilibre social.

Pour pallier à cette situation, la femme de la société moderne avec son nouveau rôle professionnel doit, pour alléger sa tâche, financer avec son revenu les rôles expressifs et améliorer ainsi ses conditions de vie. Minkanda (2007, p.35) pense également qu'avec leurs salaires : « Les femmes...doivent subvenir aux besoins quotidiens et pallier certaines insuffisances des conditions de vie et de travail (nourriture, eau, logement, revenu, santé, employé) ».

Par contre pour certains auteurs, la confusion des rôles débouche sur une redistribution de celles – ci : les hommes comme les femmes jouent en même temps les rôles « instrumentaux » et « expressifs ». Michel (1974). Les recherches sur les sociétés Américaines et Européennes ont montré que le travail professionnel de la femme est l'un des déterminants les plus significatifs de l'interaction conjugale. Cet emploi féminin a amélioré les relations conjugales, changé le statut de la femme et ses rôles. A cet effet, le travail de la femme s'accompagne d'abord d'une baisse de l'autorité du mari et d'un partage plus égalitaire des décisions. Ce qui relève l'amélioration du statut de couple. Ensuite, l'emploi de la femme à l'extérieur du foyer entraîne une participation plus forte du mari aux tâches domestiques bien que cette participation croissante se manifeste davantage dans certains domaines que dans d'autres. D'après Lassome (1995), dans les familles parisiennes où les femmes travaillent deux fois plus, les maris aident leurs femmes à faire la vaisselle, 35% entretiennent le parquais tout seul ou à égalité avec leurs femmes. Inversement le travail de la femme s'accompagne d'une fréquente intrusion de celle – ci dans les rôles jusqu'ici réservés aux maris : un tiers d'épouses effectuent la déclaration d'impôt seul où à égalité avec le mari.

D'autres recherches sur les familles polonaises où les femmes ont une activité professionnelle ont montré que celles-ci reçoivent de l'aide-ménagère. Dans ces familles, environ le quart des travaux domestiques est effectué par d'autres personnes. De plus, bien que les soins et l'éducation des enfants soient encore effectués par les femmes, dans les familles où la femme travaille à l'extérieur, les maris participent à l'éducation des enfants. Leurs relations avec les enfants sont plus fréquentes. Plus souvent les pères font promener leurs enfants, les amènent au théâtre ou surveillent leurs devoirs à la maison. Piotrowski (1972).

En définitive, les recherches conduites tant en Europe que dans les pays de l'est, montrent que le travail de la femme-mère à l'extérieur du foyer est associé à une reconsidération plus égalitaire des décisions, et des tâches domestiques, ce qui emmène Gauthier (1986) dans son

ouvrage, les Nouvelles Familles à dire que : « Le stéréotype père pourvoyeur, autorité suprême face à une mère ménagère source d'affection, éducatrice se relève désuets ». La théorie fonctionnaliste peut être remplacée par la théorie de la redistribution des rôles.

La division du travail fondée sur le sexe constitue un frein dans le principe de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes, dans les contextes où elle est encore pratiquée.

D'après la théorie de la dissonance cognitive de Festinger (1986), Les rôles expressifs de ménagère, de mère, d'épouse de la femme ne s'accordent pas avec son rôle professionnel. Les deux rôles entrent en conflit, car en répondant aux attentes de l'un, il est impossible de satisfaire à celles de l'autre. Il y'a donc un conflit inter rôle. L'exercice des rôles sociaux ne permet pas la satisfaction des rôles professionnels car elles réduisent ses compétences.

La femme doit donc prendre conscience d'après Mengue (2006) de sa double carrière et trouver les moyens qui lui permettent d'éviter ou de contourner les rôles sociaux pour être plus compétitive sur le plan professionnel et rétablir l'équilibre.

6.1.2-Interprétation et discussion des résultats de la seconde hypothèse

La seconde hypothèse relative à la personnalité a également été testée à l'aide du Khi deux

(X^2). Cette hypothèse selon laquelle il existe un lien significatif entre l'accès au leadership et la personnalité a été confirmée car d'après les analyses, $X^2_{calculé} = 29,51 > X^2_{critique} = 20,296$.

La personnalité d'un individu correspond aux attributs durables qui sont représentatifs de son comportement. Ces attributs peuvent s'acquérir soit par des expériences uniques, soit par des expériences partagées avec les autres. Ils peuvent aussi résulter de l'influence de l'hérédité ou de l'interaction entre l'hérédité et l'environnement. Cette définition va en droite ligne avec la théorie de la motivation de McClelland (1986). En effet pour cet auteur, le degré de motivation des individus dépend de l'enfance qu'ils ont eue, des expériences professionnelles qu'ils ont reçues. Or éducation que la femme a reçu dans le cadre familial dans son enfance était fonction du sexe et n'était pas motivante, car la femme modèle dans ce cadre est celle qui est obéissante, respectueuse et soumise à l'autorité. D'ailleurs les adultes chargés de l'éducation des filles inculquent à ces dernières, dès leur jeune âge, qu'elles sont inférieures aux hommes. Ainsi, « femme rime avec enfant c'est-à-dire irresponsable qui a besoin d'un tuteur, d'un guide qui ne peut être qu'un homme, si non, tout naturellement, on s'attendrait à ce que les femmes échouent dans leur velléité d'autonomie. Ce manque de considération donc elles sont victimes

suscite en elles, le manque d'assurance, les complexes d'inférieurs d'où leur dimension... à jouer les seconds rôles. » Mfaram Atchang (2008) (cité par Ngo hiol et hapi,2000, p.102).

Dans le cadre professionnel, les stéréotypes d'incompétence font croire que l'intelligence et la compétence sont du ressort des hommes et que les femmes qui exercent le leadership sont des exceptions qui confirment la règle. Ces préjugés la dévalorisent et la démotive. Enfin le caractère discrétionnaire de l'administration qui ne valorise pas ses compétences par la nomination est un obstacle pour sa motivation. De ce qui précède, nous pouvons constater que les expériences que la femme a reçues ne la motive pas et donc n'améliore pas sa personnalité pour lui permettre d'accéder au leadership.

Pour Maslow (1970). Dans la théorie de la motivation par la hiérarchie des besoins, l'homme n'atteint le plein développement de son psychisme que s'il est satisfait sur tous les plans ; physiologique, sécurité, amour, appartenance, estime (reconnaissance) et accomplissement de soi (créativité). La femme qui n'est pas promue n'est pas intégrée car séparée de ses camarades et collègues hommes qui ont pris le pas sur elles par la nomination. Son travail n'est donc pas reconnu. Or l'appartenance et la reconnaissance sont des éléments qui motivent l'estime de soi et permettent l'accomplissement de soi. Donc sa personnalité est affaiblie par les expériences vécues dans sa profession. L'employeur perd en négligeant la motivation chez le genre féminin car quel que soit le capital humain de la femme, elle ne peut être efficace que si elle est motivée.

A la lumière de la Tscosp, nous pouvons déduire que si l'environnement familial et professionnel de la femme lui accorde valeur et considération et que l'on récompense progressivement ses efforts, son sentiment d'auto efficacité va augmenter et sa personnalité va s'améliorer pour faciliter son accès au leadership.

En réalité, d'après Festinger, il y a dissonance entre la personnalité de leader de la femme enseignante et la personnalité de subalterne qu'on veut lui imposer depuis son enfance par l'éducation et les stéréotypes permanents. Elle doit donc faire des efforts pour établir une consonance dans le but d'atteindre un équilibre. Nous lui proposons d'adopter les caractéristiques des individus hautement performants c'est-à-dire d'apprendre à fixer ses propres buts, à choisir avec soin les objectifs qu'elle se donne, à ne solliciter un avis ou une aide qu'auprès d'experts capables de lui apporter les connaissances ou les talents nécessaires et assumer l'entière responsabilité des décisions relatives aux objectifs qu'elle cherchera à atteindre.

A partir de cette étude, il serait important de rechercher beaucoup plus dans l'environnement de tout individu les causes de ses performances scolaires, professionnelles, et

d'emmener parents, administration, famille, partenaire à comprendre que leur rôle est déterminant dans l'avenir scolaire, professionnel etc.... des personnes avec qui ils vivent.

6.1.3. Interprétation et discussion des résultats de la troisième hypothèse

La troisième hypothèse relative aux stéréotypes sociaux négatifs a été testée à l'aide du Khi deux (X^2). Cette hypothèse selon laquelle il existe un lien entre l'accès au leadership et les stéréotypes sociaux négatifs est confirmée. D'après les analyses, X^2 calculé = 24,3 > X^2 critique = 20,296.

Les résultats d'une analyse situationnelle des progrès en matière de genre fait par le ministère de la femme et de la famille au Cameroun confirment les stéréotypes sociaux dans les tableaux numéro 5,6 et 7 en annexe. Dans le tableau n°7, la proportion des femmes dans les fonctions politiques n'est que de 13,5%. D'après le tableau n°5 sur la proportion de femmes dans les postes de commandement, les femmes sont quasiment absentes dans les fonctions de commandement. De 2003 à 2007, l'on n'a pas enregistré de femme gouverneur ou sous-préfet. Cependant en 2006, deux femmes sont nommées sous-préfet, mais ce nombre ne représente que 0,7% de l'ensemble des postes de sous-préfet. D'après le tableau n°6 la proportion de femmes occupant des fonctions diplomatiques stagne autour de 30%.

Cette hypothèse se vérifie amplement dans la théorie fonctionnaliste qui soutient que la division sexuelle du travail dans la société moderne présente des aspects positifs. Elle reconnaît à l'homme la position de maître et à la femme, celle de subalterne. Pour ces auteurs la femme doit conserver le statut de subalterne qu'elle a reçu dans la famille également au sein de la profession quel que soit son diplôme son ancienneté et son grade. Cette théorie donne raison aux idées préétablies sur la femme et accepte donc les stéréotypes. Nos analyses montrent qu'effectivement, la faible présence des femmes aux postes de responsabilité est due aux stéréotypes intériorisés par les responsables.

À la lumière de la théorie du capital humain de Gary Bêker (1978), cette hypothèse nous permet de constater la sous-estimation et la sous-utilisation du capital humain féminin car les aptitudes physiques et intellectuelles acquises par cette dernière ne produisent pas le même bénéfice que celui des hommes lors de la mise en disposition de leurs compétences. Pourtant en principe tous les individus à forte scolarité devraient opter pour des emplois à grandes possibilités d'investissement avec les salaires les plus élevés.

D'après la théorie du plafond de verre, les stéréotypes sociaux sont des barrières artificielles invisibles qui empêchent la femme d'accéder aux plus hautes responsabilités et

avoir des revenus maximum. A cause des stéréotypes, les filles et les femmes n'ont pas confiance en elles, elles sous-estiment leurs capacités. Au lieu de viser le leadership, elles font preuve de modestie. Pour Duflu (2006) une explication de ce phénomène est que pour l'entourage, la femme ambitieuse et compétitive n'est pas féminine. D'ailleurs dans la société, on l'appelle « Homme » pour confirmer les stéréotypes. Pourtant, ce plafond de verre peut être brisé chez la femme avec un peu de confiance en soi et, un peu de goût du risque.

Il y'a dissonance d'après Fisher entre l'idéal traditionnel attendu d'elle (celui de : femme passive, dépendante incompétente) et la formation de leader qu'elle a reçu pendant sa formation à l'Ecole Normale, qui lui donne des aptitudes intellectuelles et physiques qui la rendent compétente. Pour rétablir la consonance la femme peut au regard de la TSCC croire aux résultats qu'elle espère et être motivée. Avoir un fort sentiment d'efficacité personnel et se fixer des buts parmi lesquelles l'accès au leadership.

6.1.4. Interprétation des résultats de la quatrième hypothèse

La quatrième hypothèse relative au type de famille de la femme a été testée à l'aide du Khi deux. Cette hypothèse selon laquelle il existe un lien significatif entre le type de famille et l'accès au leadership est rejetée. X^2 calculé = 16,12 > X^2 critique = 20,296.

Dans notre échantillon, il y'a autant de femmes mariées que de non mariées (célibataires, veuves, divorcées). En principe, on s'attendrait à ce que les femmes de famille monogamique soient plus équilibrées, moins en conflit avec leurs proches et accèdent plus facilement au leadership, mais on constate qu'il n'y a pas de relation entre l'accès au leadership et le type de famille, on peut dire que c'est peut-être le climat familial ou l'environnement familial qui peut influencer l'accès au leadership. En principe, d'après la théorie fonctionnaliste, tous les hommes sont d'accord avec le fait que la femme en générale doit assurer l'éducation, l'encadrement des enfants et occuper la position de subalterne pour limiter les conflits. Donc dans tous types de famille, si la femme occupe la position de subalterne au foyer comme au service, la société sera équilibrée.

D'après la théorie du plafond de verre les barrières invisibles barrent la voix à toutes les femmes depuis l'éducation familial jusqu'au lieu de service avec les stéréotypes qui déforment sa personnalité avant même le mariage.

Pour la TSCOSP de Lent et all (1994), ce sont les obstacles environnementaux, les systèmes de soutien qui peuvent affaiblir ou renforcer l'exercice de l'autocontrôle que chacun exerce sur le déroulement de son orientation professionnelle. Pour revenir à notre sujet, c'est la relation avec les personnes qui l'entourent, le système de soutien de son environnement quel que soit le type

de famille qui peut influencer son orientation professionnelle. Les conflits peuvent subvenir dans tout type de mariage et affecter le degré d'estime de soi et les performances de celles qui ne le supportent pas. Les familles monoparentales ont également leurs difficultés. Les chefs de famille vivent le stress permanent à cause de la pauvreté et les surcharges. Le stress subi par la femme de famille déséquilibrée à de nombreuses influences sur ses compétences professionnelles et par là sur son accès au leadership.

D'après la théorie des besoins de Maslow (1970), en situation de monogamie de polygamie de monoparentalité, ou de famille nombreuse, la femme qui n'a pas encore satisfait les besoins physiologiques de sécurité et d'amour aura du mal à se réaliser en visant le leadership, donc elle doit recevoir de son environnement, amour, sécurité, encouragements et considération pour se réaliser.

On peut dire d'après les tableaux no30 et 31, que La proportion de femmes en conflit avec leurs époux, leurs enfants et les membres de leurs familles n'est pas négligeable. Généralement les hommes avec leur héritage patriarcal préfèrent la domination au profit du dialogue, ce qui crée des violences de tout genre. Les conflits peuvent subvenir entre conjoints, entre enfants. En situation de polygamie, les conflits s'étendent entre coépouses et entre enfants de mères différentes. Or d'après nos recherches, le vécu de la violence conjugale affecte le degré d'estime de soi chez celles qui ne le supportent pas. La violence dans ce cas constitue un malaise psychologique qui déstabilise le sujet et peut conduire à des crises et souffrances psychologiques multiples. C'est ainsi qu'elles sont fragilisées, démunies et abattues psychologiquement. Cependant, certaines épouses ne vivent pas la violence conjugale en termes de souffrances. C'est pourquoi, même chosifiées, torturées, agressées, elles conservent une estime de soi favorable parce qu'elles ont été socialisées dans des milieux qui tolèrent et justifient la violence en recourant à des arguments énumérés par Ngo Lend (2005) tel que « C'est une preuve d'amour » une marque d'affection et d'attention. Ne dit-on pas que « qui aime bien châtie bien », car elles ont une identité stéréotypée.

6-2--SUGGESTIONS

Rappelons que notre travail nous a permis de rechercher la relation qui existe entre les conditions sociales et l'accès au leadership chez la femme enseignante. Des quatre hypothèses de recherche que nous avons formulées trois ont été confirmées, il s'en dégage un certain nombre de suggestions :

À la femme en général et à la femme enseignante en particulier

Elle doit :

- Prendre conscience des stéréotypes qui la condamnent à conserver les rôles expressifs attachés à la femme car ils l'empêchent d'être aussi performante que les hommes. Dépasser les complexes d'infériorité, s'égaliser à l'homme sans se masculiniser.

- Identifier ses forces et ses faiblesses et puiser en elle-même pour s'affirmer et s'élever socialement. S'ouvrir des perspectives au gré de ses capacités. S'assumer pleinement en tant qu'individu.

- Utiliser tous les moyens modernes pour faciliter ses tâches domestiques : baby sister, cuisiniers, ménagère, crèche, congélateur, frigo, robot, restaurants, conserves, respecter le planning familial etc....

- La femme doit prendre conscience de son rôle professionnel et comprendre que le gouvernement comme tout employé a besoin de son rendement pour atteindre ses objectifs.

- Faire des efforts pour être aussi compétitive que les femmes du privé et les hommes. S'affirmer et ne compter que sur elle - même. Pour se faire, elle doit entreprendre une éducation à la fois mentale et spirituelle. Ce serait donc une rééducation féminine qui consiste à inculquer aux femmes des habitudes de liberté, d'indépendance, de responsabilité, contre l'éducation traditionnelle de dépendance et de soumission.

- Développer son sentiment d'efficacité personnel. Focaliser son attention sur les femmes qui ont réussi à s'imposer, se fixer des buts et chercher à les atteindre.

- Copier l'exemple des femmes de l'antiquité qui avec leur pouvoir cosmogonique ont réussi à se faire respecter et adorer par les hommes et s'attacher par exemple à la religion chrétienne car comme le disent Yinda et Kã Mana (2004) « Christ comme voie du salut...est la révolution la plus radicale, la rupture la plus profonde qu'allait connaître la femme africaine dans sa condition », il donne à la femme, le pouvoir et la puissance spirituelle capable d'affronter l'homme et de renverser l'ordre social. Dans un couple chrétien, Christ est au milieu et empêche l'homme de faire de la femme, un objet, une marchandise, un être inférieur.

Aux époux

- Respecter le capital physique et intellectuel féminin, le valoriser afin que toute la communauté puisse en profiter.

- Comprendre que la femme salariée doit être rentable, productive et que le salaire est une partie de sa productivité. Qu'elle a les mêmes obligations qu'un homme en service et qu'elle devrait s'y consacrer pour atteindre les postes de décision.

- Privilégier le dialogue dans la cellule familiale. Prendre en compte le point de vue des femmes. Trouver avec elles les solutions aux problèmes en tenant compte de leur capital physique et intellectuel.

- Respecter même dans le cadre familial la femme qui est compétente sur le plan professionnel, l'accepter et l'encourager pour lui permettre de se réaliser.

- Renforcer la constellation familiale par une aide mutuelle pour que personne ne se sente surchargé à la maison du fait des maternités, du ménage comme de la cuisine. Car l'enfant est autant celui de l'homme que de la femme, et en communauté le ménage, la cuisine sont une affaire de tous.

En bref, structurer les relations conjugales sur une base d'interchangeabilité des rôles et non plus leur ségrégation en fonction du sexe. La famille à venir doit être conçue comme un système social moderne donc la viabilité prend en compte la complexité de ses relations structurelles et organise un haut degré de communication et d'interaction des différentes composantes pour permettre la flexibilité de son organisation et l'aptitude du système à s'autodéterminer.

Aux parents

- Cesser d'organiser l'éducation de la jeune fille selon le patriarcat. Car il y a contradiction entre l'éducation familiale qui la prépare aux rôles expressifs et l'éducation scolaire qui la prépare aux rôles professionnels. En abolissant la ségrégation des rôles en fonction du sexe, dans la famille, les parents préparent aujourd'hui l'avenir de la famille à double carrière où filles et garçons participent tous les deux aux rôles expressifs et instrumentaux.

- Valoriser la fille autant que le garçon dans son éducation pour forger en elle une forte estime de soi et une personnalité de leader.

Aux employeurs

- Mettre les femmes qui travaillent dans les mêmes conditions que les hommes et les évaluer tous avec les mêmes mesures. Que ces mesures d'évaluation se rapprochent de celles utilisées dans les institutions scolaires où l'évaluation certificative est sans stéréotypes.

- Voir en la femme qui travaille sa sœur, sa mère pour mieux apprécier les sacrifices consentis par les familles et les efforts fournis par ces femmes pour accéder à leur poste.

- Prendre conscience de leurs idées stéréotypées et reconnaître que la femme est intelligente, indépendante, capable de gérer.

- Appliquer l'égalité théorique des différents textes à l'égalité professionnelle et à l'égalité des chances d'accès au leadership entre les femmes et les hommes.

- Utiliser des mesures de discrimination positive pour rattraper le retard historique dont les femmes sont victimes.

- Confier des responsabilités importantes aux femmes qui peuvent et veulent les assumer et même à celles qui ne veulent pas le faire.

- Reconnaître que la femme salariée a des aptitudes qu'elle met au service de l'administration ou de l'entreprise. Qu'elle participe par ses efforts à l'amélioration du rendement et mérite la promotion, mais que du fait des préjugés ses efforts ne sont pas toujours valorisés.

- Aussi convient-il d'inviter ces responsables à cesser de simplifier l'activité professionnelle de la femme ou de lui confier des tâches subalternes, inférieures au capital humain qu'elles détiennent, l'empêcher de s'exprimer, de s'estimer et de se réaliser. Comprendre que la femme est capable de s'accomplir aussi bien dans le ménage que dans sa profession.

- Nous proposons que les nominations soient faites sur des bases objectives de mérite et non sur des critères subjectifs. Ceci en vue d'une utilisation optimale des ressources humaines dans nos services publics et même privés au Cameroun.

Aux décideurs politiques

- Nous souhaitons que de la même manière que l'Etat ait organisé l'éducation de la jeune fille et qu'elle soit effective aujourd'hui, qu'il ajoute à son action la promotion professionnelle de la femme salariée en multipliant les éléments lui permettant d'être motivée.

- Que soit vérifiée la mise en pratique de l'égalité des droits et de la non-discrimination entre les sexes dans tous les domaines et dans toutes les structures, car pour un Cameroun meilleur, « Il est nécessaire de faire prendre conscience aux femmes, aux hommes et à la société toute entière qu'une économie qui veut se développer ne peut se passer des forces vives de la moitié de sa population ». Onambele Ngonu (2002, p.455).

- Nous aimerions que les décideurs politiques comprennent que l'équilibre de la femme salariée, est encore précaire du fait des croyances socialement partagées la concernant, car ces croyances ne correspondent pas forcément à la réalité. Elles renvoient à la perception de la société qui a tendance à faire d'elle un sujet psychologiquement mineur, c'est - à - dire un sujet qui demande à être pris en charge. Ces simplifications influencent donc la manière dont notre société traite la femme. Il nous semble qu'en vertu du respect dû à tout être humain, la femme salariée et la femme en général méritent une attention toute particulière de la part de la collectivité nationale. Elle n'a pas besoin d'être assistée, mais d'être accompagnée.

L'accompagner n'est pas la conduire, la diriger, la soutenir, la précéder, lui montrer le chemin mais, l'écouter, l'accepter pour qu'elle fasse de bons choix et prenne de bonnes décisions.

- Multiplier les émissions visant à promouvoir la mixité des rôles dans la vie quotidienne sur les chaînes radios et télévisions, pour aboutir à un changement de mentalité sachant que : « chaque être humain doit assurer un minimum de soins à lui-même ; préparer sa nourriture, se laver, nettoyer ses vêtements tenir propre l'endroit où il vit entretenir sa maison, son mobilier » Loat (1981, p.103). Réparti entre plusieurs personnes, le travail ménager n'occupe que peu de temps et laisse disponible chacun pour d'autres activités.

- Dans la législation du travail, accorder en priorité les subventions aux entreprises qui favorisent l'emploi et la promotion des femmes. Partager les congés de maternité accordés après la naissance d'un enfant entre le père et la mère tout en garantissant le salaire des deux partenaires. Donner la possibilité aux deux époux de choisir qui accompagnera l'autre dans son affectation professionnelle.

- Faire de l'action communautaire un outil de changement de l'ordre social établi à fin de rendre le projet de famille moderne accessible et acceptable par toutes les tranches sociales d'une zone de compétence. Pour cela, mettre en place les réseaux de crèches publiques parapubliques et privées pour l'encadrement de la petite enfance et par là soulager les femmes de tous les secteurs professionnels confondus qui travaillent hors de leur foyer.

- Organiser des conférences internationales pour permettre aux femmes de s'échanger les expériences et les points de vue.

CONCLUSION GENERALE

L'objectif de cette étude était de vérifier l'existence d'un lien significatif entre les conditions sociales et l'accès au leadership chez la femme dans l'administration publique Camerounaise.

La structuration de la recherche s'est faite autour d'une question principale qui est la suivante « Existe- il un lien entre les conditions sociales et l'accès au leadership chez la femme dans l'administration publique Camerounaise ? ». Cette question a engendré une hypothèse générale selon laquelle « Il existe un lien entre les conditions sociales et l'accès au leadership chez la femme dans l'administration publique Camerounaise ». De cette hypothèse générale, quatre hypothèses de recherche ont été dégagées :

- HR1. Il existe un lien entre les rôles sociaux et l'accès au leadership chez la femme
- HR2. Il existe un lien entre la personnalité et l'accès au leadership chez la femme
- HR3. Il existe un lien entre les stéréotypes sociaux négatifs liés au genre féminin et l'accès au leadership chez la femme.
- HR4. Il existe un lien entre les types de famille et l'accès au leadership chez la femme.

Notre recherche a été menée sur un échantillon de 136 femmes. Nous avons tenté au travers des questionnaires destinés aux femmes d'appréhender les opinions au sujet de l'accès au leadership. Sur les quatre hypothèses de recherche testées à l'aide du Khi deux, trois ont été confirmées et une infirmée.

Donc notre hypothèse de recherche est confirmée. L'analyse et l'interprétation des résultats obtenus nous ont permis de confirmer notre hypothèse de recherche. Au terme de la recherche et au vu des résultats obtenus, il ressort qu'il existe un lien significatif entre les conditions sociales et l'accès au leadership chez la femme.

La confirmation de cette hypothèse va en droite ligne avec les théories qui ont été développées dans ce travail : la théorie sociale cognitive, la théorie du capital humain, la théorie de la motivation, la théorie du plafond de verre (glass ceiling), la théorie fonctionnaliste et la théorie de la dissonance cognitive.

Cette confirmation permet de déduire que l'amélioration des conditions sociales de la femme facilitera certainement son accès au leadership. Pour cela la femme doit prendre conscience du fait que la carrière a des enjeux et qu'elle devrait être gérée en éliminant les obstacles.

En effet contrairement aux hommes qui travaillent, la femme qui exerce un métier doit parallèlement participer aux travaux domestiques, à savoir s'occuper du mari, éduquer les enfants, cela constitue une difficulté pour le bon déroulement de sa profession et peu l'empêcher de réunir les performances suffisantes pour accéder au leadership.

Etant donné que le leader a des qualités de meneur, la femme qui de par son éducation, son statut d'épouse et qui n'a eu jusqu'ici que besoin d'obéissance, de soumission à l'autorité pour être en équilibre avec la société, se trouve dans sa profession face à d'autres exigences, elle doit déployer ses capacités à influencer, à motiver et à rendre les autres capables de contribuer au succès des organisations. Face à son collègue homme qui représente déjà l'autorité et qui depuis la famille jouait déjà les rôles de guide de chef, elle a du mal à s'imposer.

La femme qui arrive à contourner les rôles sociaux et à développer sa personnalité se trouve face à un autre problème. Elle est limitée par les barrières invisibles qui l'empêchent d'accéder au leadership. Ses capacités sont toujours sous estimées et elle est toujours sous utilisée. Ce qui l'empêche de prouver ses compétences professionnelles.

Cette étude nous a permis d'appréhender les causes objectives, quantifiables et mesurables de l'accès au leadership et de proposer des solutions pour contrôler et améliorer ces conditions.

Pour les rôles sociaux nous croyons qu'il y'a de l'espoir car l'éducation peut corriger ce déséquilibre. D'ailleurs nous avons remarqué avec Tannella Boni (2008, p.19) que « Si partout dans le monde les hommes aiment être servis par les femmes, dans les cultures occidentales, l'idée de partage des tâches domestiques est plus ou moins admise. On remarque que cette idée peut être acceptée par les jeunes d'Afrique vivant à l'étranger, mais dès qu'ils rentrent chez eux et que le regard de la communauté s'en mêle, d'autres habitudes culturelles reviennent en force, comme celle de la division sexuelle du travail ». En réalité donc, le problème est dans la société, dans la culture.

La femme doit vaincre son environnement socioculturel machiste, les obstacles structurels psychologiques et psychosociologiques ou elle est considérée comme inférieure et construire son charisme, émerger, s'imposer avec sa nouvelle personnalité et s'épanouir. Pour ce qui est des stéréotypes, l'Etat pour aider les femmes doit renverser le cadre social qui fonctionne avec la logique de division de classement et de hiérarchisation avec ses auteurs (hommes) qui monopolisent et commandent les autres (femmes), ensuite instaurer une logique de performance, de mérite, de justice où le genre n'est pas un élément de performance. Dans le cadre familial, opter pour un régime qui respecte les sentiments et la dignité de la femme, remplacer la violence et la domination masculine par le dialogue et l'harmonie.

En réalité la racine de tous les mots évoqués ici c'est le système patriarcal avec la domination masculine, fondée sur la croyance en la supériorité du mâle et nous sommes d'accord avec Ramarokoto, Hofmann et Vouhé (2009, p.8) que lutter contre les inégalités de genre c'est :

« S'attaquer d'abord à ce système pour crever l'abcès et déconstruire les stéréotypes sexistes, les valeurs contraires à l'égalité et les mécanismes de domination véhiculés par le patriarcat afin d'ériger une société égalitaire ». Tant que ce paramètre ne sera pas pris en compte, les colloques, les séminaires, les tables rondes, les conférences sectorielles, les rencontres sous régionales et autres ne seront que les moyens superficiels qui n'atteindront pas le fond du problème.

Fort de cette conclusion, des suggestions ont été faites en direction, des femmes enseignantes, des époux, des parents, des employeurs, et des décideurs politiques dans le but d'améliorer les conditions sociales de la femme. Toutefois, il nous a été donné de constater qu'une minorité d'enseignantes vivant dans de bonnes conditions n'accédaient pas au leadership. C'est ainsi qu'au terme de notre étude, nous nous demandons s'il n'existe pas d'autres facteurs qui influencent l'accès au leadership des femmes enseignantes. Nous pensons notamment à la motivation intrinsèque, aux facteurs juridiques, aux motivations politiques, car ces autres pistes pourraient être exploitées par d'autres chercheurs.

Nous pensons également que ce document est un projet de recherche et qu'il serait nécessaire que ces résultats soient approfondis en élargissant la population de l'étude et en associant au questionnaire d'autres instruments de collecte des données tels que les entretiens et les interviews pour améliorer les investigations en année de thèse de doctorat.

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- Afana Zengue, A. (1993). *La promotion professionnelle dans le secteur privé Camerounais*. (Mémoire Dipco, Ecole normale supérieure, Yaoundé, Cameroun).
- Alima Messi, F. (2010). *Pratique des tests psychologiques en milieu organisationnel*. (Mémoire Master, Uyd1, Yaoundé, Cameroun)
- Amana, B. (2008). *Renforcement de l'éthique, de l'intégrité et du professionnalisme dans le service public*. Conférence panafricaine des présidents des commissions nationales Conseils supérieurs de la réforme administrative. Maroc : Tanger.
- Amin, M.E. (2005). *Social Science Research, Conception, Methodology and Analysis*. Yaoundé : Classic Print.
- André, M. (1979) *Le féminisme*. Collection que sais-je ? Paris : Puf
- Angers, M. (1992). *Initiation pratique à la méthodologie des sciences humaines*. Montréal : Les éditions de la Chenelier.
- Asso, E. (2008). *Identité de la femme et encadrement professionnel dans le secteur public du Cameroun*. (Mémoire Master, Uyd1, Yaoundé, Cameroun).
- Atangana Ongono, O. (2006). *Promotion à un poste de responsabilité et changement de comportement chez le nouveau responsable*. (Mémoire Master, Uyd1, Yaoundé, Cameroun).
- Bandura, A. (1996). *Social Foundation of Thought and Action a Social Cognitive Theory*. EnglewoodsCliffs, NJ: Prentice Halls.
- Barbier, J.C. (1985). *Femmes du Cameroun. Mères pacifiques, Femmes rebelles*. Paris : Karthala. Crieq.
- Bassiliat, J. et Fieloux, M. (1992). *Femmes du tiers monde travail et quotidien*. Paris : l'Harmattan.
- Beaud, M. (2003). *L'art de la thèse*. Paris : La découverte.

- Beaud, S. et Weber, F. (2003). *Guide de l'enquête sur le terrain. Produire et analyser les données et chronographies*. Paris : La découverte.
- Becker. (1964). *La théorie du Capital Humain*. Archibooks, 2008. Tiré sur [http:// www arhv.IHivic.Org/index.php/2007/10/03/506-1](http://www.arhv.IHivic.Org/index.php/2007/10/03/506-1)- emprunte digital. Consulté le 15 avril 2011.
- Bemouyime, Y. (2010). *Comportement sadomasochiste chez la femme et coping des violences conjugales*. (Mémoire Master, Uyd 1, Yaoundé, Cameroun).
- Bernier, I et Simard, C (1992). *L'administration publique*. Québec : les éditions du Boréal
- Bessem, M.P. (1997). *Factor Influencing Moslem Parents and theirs Daughters Perception of Girls enrolment in basic Education*. (Mémoire Dipco, ENS, Yaoundé, Cameroun).
- Bit. (1997). *La promotion des femmes aux postes de direction*, Genève : Bit.
- Bnonislaw Malinowski. (1970). *Les dynamiques de l'évaluation culturelle*. Payot.
- Bouricaud, F. (1989). *Dictionnaire critique de la sociologie*. Paris : Hachette.
- Boussinot, R. (1988). *Dictionnaire Bordas des synonymes (analogie-antonyme)*. Paris. Bordas.
- Buhlmann, J. Schmid, B. (1999). *Du travail mais pas de salaire*. Neuchâtel : Office fédéral de la statistique.
- Carreia, M et Pottier, F. (2002). *La dynamique de la carrière professionnelle et les usages de la profession*. Rennes : céroq-lasma TDL.
- Chamy, P et Eteye, C. (1994). *Dictionnaire encyclopédique de l'éducation et de la formation*. Paris : Nathan.
- Chiziane, P. (2006). *Le parlement conjugal*, dans Sébastien Roy Arles, *une histoire de polygamie tradduportuguais*. Mozambique : Actes Sud.
- Colomb, H. (1965). *Assistance psychopathologie* .359-370.
- Corvi, N et Sabart, M.M. (1986). *Les femmes et le marché du travail*. Paris : Hatier.
- Delandshere, G. (1972). *Introduction de la recherche en éducation*. Paris : Armand Colin.
- Delandshere, Get V. (1984). *Définir les objectifs de l'éducation*. Paris : Puf.
- Delansheere, V. (1992). *Définir les objectifs de L'éducation*. Paris : Puf.
- Droy, I. (1990). *Femmes et développement rural*. Paris : Karthala.

- Duflo, E. (Novembre 2006). *La femme-et-le-plafond-de-verre*. Tiré de <http://www.libération/tribune>.
- Eagly, A.H. (1937) *Sexe differences in social behavior: A social role interpretation*. Hillsdale. N.J.
- Ebale Moneze. (1997). *Analyse théorique de la conduite de l'homme dans son écosystème*. Yaoundé : Presses universitaires de Yaoundé. p-5-18.
- Ekoka Molindo. (2008). *Conseiller et orientation des écoliers*. Cours ENSY1
- Ekono Don, C.P. (2010). *Perception du Leadership transactionnel dans les organisations*. (Mémoire Master, Uyd1, Yaoundé).
- Endenga, M. L. (2010). *Stéréotypes sociaux et accessibilité des femmes à des postes de responsabilité dans l'administration publique camerounaise*. (Mémoire Master, Uyd 1, Yaoundé, Cameroun).
- Fame Ndong, J. Nnomo, M et Omgwa, R.L (2002). *La femme Camerounaise et la promotion du patrimoine culturel*. Douala : Alpha print.
- Festinger, L. (1957). *A theory of Cognitive dissonance*. Stanford.CA.Stanford University Press.G.
- Fisher, G.N. (1996). *Les concepts fondamentaux en psychologie sociale*. Paris : Dunod.
- Fogui, J.P. (1990). *L'intégration politique du Cameroun*. Paris : Vereingétorix.
- Fortin, M. F, (1996). *Le processus de la recherche : de la conception à la réalisation*. Québec : Décarie.
- François, P. H. (1998). *Sentiment d'efficacité et compétences : Une approche sociale cognitive*. Education permanente.
- FriedrichStiftung. (1997). « Femmes Camerounaises » : *Adulation et marginalisation*. Séminaire. Tchang.
- Genouvrier Edesirat, C. et Harcle, T. (2007). *Dictionnaire des synonymes*. Larousse.
- Ghertman, M. (1992). *Le management stratégique de l'entreprise*. Paris : Presse universitaire de France.
- Ghiglione, R et Richard, J.F. (1994). *Cours de psychologie*. Paris : Dunod.
- Grawitz, M. (2001). *Méthodes de recherche des sciences sociales*. Paris : Dalloz.

- Guichart, Jet Huteau, M. (2006). *Psychologie de l'orientation*. Paris : Dunod.
- Guichet du Savoir (2006). « *Le plafond de verre* » tiré de <http://www.guichet du savoir.org/viewtopic.PHP> ?
- Hachette. (2002). *Dictionnaire universel*. Rue Jean Benzen. Vannes : Cedex.
- Harrap'sShotes. (2003). *Dictionnaire anglais-français /français-anglais. Nouvelle édition*. Tiré dewww ; harrap-.com
- Hellrigel. Slocum. Woodman. (1992). *Management des organisations*, Bruxelles : Boeck.
- Hoffman, M. L. (1975). *Altruistic behaviourand parent-child relashionship*. *Journal of personality and social psychology*.
- <http://perspective usherbole.cabilan/serlet/BM/Dictionnaire ?iddic> (2006)
 - <http://www.guichetdusavoir.org/viewtopic.php> ?
 - http://fr.wikipedia.org/wiki/leadership_mozilliafirefox (2010).
- Kamga, L. (2008) *La 'akam ou le guide initiatique au savoir être et au savoir vivre Bamiléké*.
- Laburthe-Tobra, P. (1981). *Les Seigneurs de la forêt*. Essai sur le passé historique, l'organisation sociale et les normes éthiques des anciens Béti du Cameroun. Paris : Publication de la Sorbonne.
- Langlois. Cet Lapointe. (2002). *Le leadership éducationnel, Historique etfondement*. Montréal.
- Larousse. (1969). *Dictionnaire encyclopédique pour tous, Nouveau petit Larousse*.
- Laville, A. (1986). *L'ergomie*. Paris : PUF.
- Hachette. (2002). *Le dictionnaire universel*. Hachette : Edicef
- Le Petit Larousse Compact. (2002). Paris : malherbes.
- Le Petit Larousse Illustré (2000). Paris : Malesherbes
- Le Petit Larousse Illustré. (2008). Paris : Cedex.
- Le Robert et Clé International. (2005). *Dictionnaire du français*. Italie :RatalitolomBarda.
- Lent, Brown.S.et Hachette, G. (1994). *Towards a Unifying social cognitive of career and Académique interest choice and performance journal of vocational Behavior*.

- Levy Leboyer. (1965). « Leadership » Disponible sur http://www.psychologie-sociale.com/index.php?option=com_content&taskid=249&Itemid=94 consulté le 07-11-2012.
- Lindjouom, Ibrahim. (2007). *Travail féminin et dynamiques des rapports sociaux de genre*. (Mémoire Maîtrise ,Uyd1,Yaoundé, Cameroun).
- Lingom, J.M. (2009). *Management des compétences syndicales et exercice du leadership à la fédération Camerounaise. Du syndicat de l'éducation*. (Mémoire Master, Uyd 1, Yaoundé, Cameroun).
- Loat, J et Pelegrin, D. (1981). *Stratégie pour les femmes*, Paris : Edition stock.
- London et Stumpf. (1982). Wether et al ingguerin et T.Wils
- Maslow,A.H. (1970). *Theory of human motivation*.Psychological Review, n 80,1943,NewYork:Haper and Row.
- McClelland, D.C (1986).*Assessing Human motivation*. New York: Praeger
- Mateki, H.S. (2009). *Représentations sociale du travail domestique et inconsistance dans l'exécution des tâches dans le ménage*. (Mémoire DEA, Uyd 1,Yaoundé, Cameroun).
- Mendah, A.R. (2010). *Interface culturel et intégration sociale des familles monoparentales*. (Mémoire master, Uyd 1, Yaoundé).
- Mendouga Alima, M. (2003). Principe d'organisation et de gestion de l'administration Camerounaise ; contenues et tendances, dans Amana et al. 20.Propos sur l'administration publique Camerounaise. Yaoundé : Saint Paul
- Mengue, J.G(2006). *Relation d'ambivalence-vie familiale et vie professionnelle et son impact sur le rendement professionnel des femmes salariées*. (Mémoire Dipen II, Ecole normale supérieur, Yaoundé, Cameroun).
- Michel, A (1972). *Sociologie de la famille et du mariage*. Paris : Puf
- Minkanda, A.P. (2007). *Pour comprendre et intégrer la problématique du genre et développement. Historique, fondements théoriques et instruments*. Presses. Graps.
- Minore, J.V. (2004). *Perception Sociale de la femme*. (Mémoire, Master,Uyd, 1Yaoundé, Cameroun).
- Mintzberg, H. (1989). *Le management. Voyage au centre des organisations*. Paris : ed.D'Org.

- Mucchielli, (2009). *Dictionnaire des méthodes qualitatives en sciences humaines*. Armand Colin.
- NdachiTagne, D. (1999). *Quelles entraves au leadership au Cameroun ?* Paris : Les éditions du crac-Yaoundé.
- Ndie, S. T. *Rédiger et Soutenir un Mémoire de fin de formation*. Yaoundé. Collection. Méthodologie de la recherche, 1ere édition. Bibliothèque : Eniegde Yaoundé.
- Ngalle, L. (1996). *Perception de l'emploi féminin dans l'administration publique Camerounaise*. (Mémoire Master, Enas. Yaoundé, Cameroun).
- Ngo Hiol, T et Hapi. (2008). *Etude de la participation des femmes à la vie publique*. Yaoundé : Sopécam.
- Ngo Lend, C.D. (2005). *Violences conjugales et baisse de l'estime de soi chez les épouses*. (Mémoire Master, Uyd1, Yaoundé, Cameroun).
- Ngute, D. (1995). *In Multipartisme, pouvoir politique et fonction publique*, C.A.E.A.R.n°hors-série.
- Nlend, C. (1987). *Familles et relations conjugales* « in colloque sur la famille en Afrique noire Minas/ Yaoundé »
- Nlep, G.R. (1968). *L'administration publique Camerounaise : « Contribution à l'étude des systèmes Africains d'administration publique »*. Paris : Soufflot (TomXLI)
- Onambele Ngonu, L. (2002). « *La division sexuelle des rôles : Quelles perspectives pour le développement des sociétés Africaines ?* », dans Fame Ndongu, J All. *La femme Camerounaise et la promotion du Patrimoine culturel national*. pp.267-286. Yaoundé : Clé.
- Ondoua Biwole, V., Mebada, C.F., Hapi. et Tanjong, M. (2006). *Leadership et promotion professionnelle des femmes au Cameroun*. Yaoundé. *Que vivent les femmes ?* www.ub.edu/cdona/lectora/14 (031.../r8%. 20 MAI.
- Oppong, C. (1988). *Les femmes Africaines, des épouses, mères et travailleuses*, dans Tabutin, Dominique, *Population et Société au sud du Sahara*. Paris : L'harmattan, pp 441-440.
- Ouellet, A. (1999). *Processus de recherche*. Québec : Puq.
- Parker Follett. (2011). « *La situation du leadership* ». Disponible sur <http://fr.Wikipedia.org/w/index.php,title>.

- Pierron, H. (2003). *Vocabulaire de psychologie*. Quercy: Puf.
- Ramarokoto, J., Hofman, E. et Vouhé, C. (2010). « *Genre et gouvernance : Quels enjeux, quelles expériences, quelles pistes d'actions ?* » Genre en action Bulletin n°10. Page 2. Cedex : France.
- Segond, L. (1910). *La Sainte Bible*. Traduction d'après l'hébreu et le Grec. IorioL : livrafrique.
- Shugugu, R. (2010). *Inégalités entre hommes et femmes dans l'accès à l'activité rémunérée au Burundi*. (Mémoire Master, Iford, Yaoundé).
- Tagne, Z. (1999) *Maternité et rendements professionnels de la femme enseignante*. (Mémoire DipenII, Ens, Yaoundé, Cameroun).
- Tamadjong, E. (2010). *Genre et Leadership*. Que veulent les femmes ? Les cahiers de mutation. VOL 062. P. 19.
- Tamaino Ndam Njoya. (2010). *Ampleurs et perspectives des préoccupations genre*. Les cahiers de Mutation. Vol 062. pp. 12 - 19.
- Tanella Boni. (2008). *Que vivent les femmes d'Afrique*. Paris : Edition du Panama. ? www.ub.edu.
- Tchiaga, R. (2006). *Préperception d'auto-efficacité et résistance au changement d'attitude chez les maîtres appelés à enseigner la langue seconde*. (Mémoire Maitrise, Uyd1, Yaoundé, Cameroun).
- Tsafak, G. (1982). *Analyse multi variée des facteurs personnels scolaires et sociaux de la déperdition d'effectifs*. Thèse de doctorat, Faculté des sciences de l'éducation, Université de Laval.
- Tsafak, G. (2004). *Méthodologie de la recherche en éducation*. Yaoundé : Cusea.
- Tsala Tsala, J. P. (2008). *Familles Africaines et Droits de l'enfant*. Yaoundé : Collection Université.
- Vallerand, R.J. (1997). *Les fondements de la psychologie sociale*. Paris : Gaetan Morin.
- Wood, R. et Bandura, A. (1989). *Social Cognitive Theory of Organizational Management Review*.
- Yeyet, D. (1972). *La femme Africaine moderne et l'éducation des enfants*. Abidjan

Yotebeng, J.B. (2010). *Influence du climat organisationnel et du style de gestion sur l'efficacité scolaire. (Mémoire Master, Uyd1, Yaoundé, Cameroun).*

Zarca, B. (1990). *La division du travail domestique, poids du passé et tensions au sein du couple. Economique and statistiques. n°228. INSEE.*

Documents Administratifs

- Décret N°2000/359 du 5 décembre 2000 portant statut particulier des fonctionnaires des corps de l'éducation Nationale du Cameroun.
- Décret N°2005/140 du 25 avril 2005. Portant Organisation du Ministère de l'éducation de Base du Cameroun
- Décret N°2000/287 du 12 Octobre 2000 modifiant et complétant le Décret N°94/199 du 07 Octobre 1994 portant Statut Général de la Fonction Publique du Cameroun

ANNEXES

LISTE DES ANNEXES

ANNEXE1 :Questionnaire de recherche

ANNEXE 2 : Liste des tableaux

Tableau n°1 : Répartition de la population Camerounaise par Sexe.

Tableau n°2 : Répartition par Sexe du nombre d'enseignants.

Tableau n°3 :Des Personnels des services Centraux du Minédub

Tableau n°4 : Pourcentage de femme par grade dans les Universités d'Etat

Entre 2005 et 2009

Tableau n°5 : Femmes dans les Postes de Commandement.

Tableau n°6 : Proportion des femmes dans les Fonctions diplomatiques

Tableau n°7 : Proportion des Femmes dans les Fonctions Politiques.

ANNEXE 3 : Attestation de Recherche

ANNEXE 4 : Autorisation de recherche

ANNEXE 5 : Tablede distribution du khi-carré (X^2)

- **Diplôme académique**

| | | | | | | | | |
|-------------------|--------------------|--------------|-------------|----------|----------------|----------|----------|-------------------------|
| Doctorat / PHD | DEA/ MASTE R | Maîtris e | Licenc e | BAC C | PROBATOIR E | BEP C | CEP E | Autre à précise r |
| | | | | | | | | |

- **Ancienneté dans la fonction publique**

0 – 10 ans 11 – 20 ans 21 – 30 ans plus de 30 ans

- **Statut dans la fonction publique :**

Fonctionnaire Temporaire Contractuel

- **Poste occupé actuellement dans l'administration**

Directeur Chef de service Employé de Bureau
Sous-directeur Chef de Bureau Autre à préciser.....

- **Poste de responsabilité déjà occupé :**

.....
.....

- **Nombre d'enfants :**

de moins de 7 ans de plus de 7 ans. Total

- **ROLE SOCIAL DE LA FEMME**

- Vos multiples maternités vous rendent irrégulière dans votre service.

| | | | | |
|----------------------|-----------------|---------------------|---------------------|--------------------------|
| Très d'accord | d'accord | Sans opinion | En désaccord | Très en désaccord |
| | | | | |

- Votre rôle de ménagère ne vous permet pas d'être ponctuel à votre lieu de service.

| | | | | |
|----------------------|-----------------|---------------------|---------------------|--------------------------|
| Très d'accord | d'accord | Sans opinion | En désaccord | Très en désaccord |
| | | | | |

- Vous êtes beaucoup plus occupé à la maison par vos enfants de moins de 7 ans.

| | | | | |
|----------------------|-----------------|---------------------|---------------------|--------------------------|
| Très d'accord | d'accord | Sans opinion | En désaccord | Très en désaccord |
| | | | | |

- Le nombre de vos enfants handicapés, votre rendement professionnel

| | | | | |
|----------------------|-----------------|---------------------|---------------------|--------------------------|
| Très d'accord | d'accord | Sans opinion | En désaccord | Très en désaccord |
| | | | | |

- **PERSONNALITE DE LA FEMME**

- Vous êtes ferme et objective dans vos décisions ?

| | | | | |
|----------------------|-----------------|---------------------|---------------------|--------------------------|
| Très d'accord | d'accord | Sans opinion | En désaccord | Très en désaccord |
| | | | | |

- Vous recevez aisément les critiques comme les compliments ?

| | | | | |
|----------------------|-----------------|---------------------|---------------------|--------------------------|
| Très d'accord | d'accord | Sans opinion | En désaccord | Très en désaccord |
| | | | | |

- Vous préférez atteindre les objectifs fixés que d'être appréciée par les autres.

| | | | | |
|----------------------|-----------------|---------------------|---------------------|--------------------------|
| Très d'accord | d'accord | Sans opinion | En désaccord | Très en désaccord |
| | | | | |

- Vous mettez en priorité vos propres besoins

| | | | | |
|----------------------|-----------------|---------------------|---------------------|--------------------------|
| Très d'accord | d'accord | Sans opinion | En désaccord | Très en désaccord |
| | | | | |

- **LES STEREOTYPES SOCIAUX NEGATIFS LIES AU GENRE FEMININ**

- Il vous est souvent dit qu'en tant que femme, vous devez occuper des postes subalternes.

| | | | | |
|----------------------|-----------------|---------------------|---------------------|--------------------------|
| Très d'accord | d'accord | Sans opinion | En désaccord | Très en désaccord |
| | | | | |

- Vous êtes souvent jugées comme moins compétente que les hommes.

| | | | | |
|----------------------|-----------------|---------------------|---------------------|-----------------------|
| Très d'accord | d'accord | Sans opinion | En désaccord | Très en accord |
| | | | | |

- Les gens vous ont souvent dit que la meilleure personnalité attendue de vous était celle de femme passive et dépendante.

| | | | | |
|----------------------|-----------------|---------------------|---------------------|--------------------------|
| Très d'accord | d'accord | Sans opinion | En désaccord | Très en désaccord |
| | | | | |

21-Votre entourage pense que le fait de rechercher le leadership n'est pas prudent pour vous.

| | | | | |
|----------------------|-----------------|---------------------|---------------------|--------------------------|
| Très d'accord | d'accord | Sans opinion | En désaccord | Très en désaccord |
| | | | | |

22-Vous êtes souvent victime d'injustice sociale en ce qui concerne l'évaluation de votre travail dans votre lieu de service.

| | | | | |
|----------------------|-----------------|---------------------|---------------------|--------------------------|
| Très d'accord | d'accord | Sans opinion | En désaccord | Très en désaccord |
| | | | | |

23-La non-promotion des femmes au poste de leader vous démotive à rechercher le leadership.

| | | | | |
|----------------------|-----------------|---------------------|---------------------|--------------------------|
| Très d'accord | d'accord | Sans opinion | En désaccord | Très en désaccord |
| | | | | |

• **TYPE DE FAMILLE**

24-Vous êtes dans une famille (foyer)

Polygamique

Monogamique

Monoparental

25-Combien de personnes vivent-ils sous votre toit ?

• à 2 personnes

3 à 4 personnes

5 personnes et plus

26-Quel type de relation existe-il entre vous et votre conjoint ?

| | | | | |
|----------------------|-----------------|---------------------|--------------------|-------------------------|
| Très paisible | Paisible | Sans opinion | conflictuel | Très conflictuel |
| | | | | |

27-Quel type de relations entretenez-vous avec vos enfants ?

| | | | | |
|----------------------|-----------------|---------------------|--------------------|--------------------|
| Très paisible | Paisible | Sans opinion | conflictuel | conflictuel |
|----------------------|-----------------|---------------------|--------------------|--------------------|

| | | | | |
|--|--|--|--|-------------------------|
| | | | | Très conflictuel |
| | | | | |

28-Quel type de relation existe-t-il entre vos enfants ?

| | | | | |
|----------------------|-----------------|---------------------|--------------------|-------------------------|
| Très paisible | Paisible | Sans opinion | conflictuel | Très conflictuel |
| | | | | |

29-Quel type de relation existe-t-il entre vous et les membres de votre famille qui habitent avec vous ?

| | | | | |
|----------------------|-----------------|---------------------|--------------------|-------------------------|
| Très paisible | Paisible | Sans opinion | conflictuel | Très conflictuel |
| | | | | |

30-Compte tenu de vos activités professionnelles, comment envisagez-vous le destin de votre couple ?

Stabilité

Remariage

Célibat

Renforcement de liens

Séparation de corps

• **ACCES AU LEADERSHIP**

31-En tant que femme, vous sentez-vous capable de gérer un poste de leader ?

| | | | | |
|----------------------|-----------------|---------------------|---------------------|--------------------------|
| Très d'accord | d'accord | Sans opinion | En désaccord | Très en désaccord |
| | | | | |

32-Pour vous, la femme n'a pas toujours besoin d'une assistance masculine dans son poste de responsabilité.

| | | | | |
|----------------------|-----------------|---------------------|---------------------|--------------------------|
| Très d'accord | d'accord | Sans opinion | En désaccord | Très en désaccord |
| | | | | |

33-D'après vous, les femmes sont suffisamment qualifiées pour occuper des postes de responsabilités.

| | | | | |
|----------------------|-----------------|---------------------|---------------------|--------------------------|
| Très d'accord | d'accord | Sans opinion | En désaccord | Très en désaccord |
| | | | | |

34-Croyez-vous qu'en tant que première éducatrice, les femmes devraient être majoritaires au poste de décision ?

| Très d'accord | d'accord | Sans opinion | En désaccord | Très en désaccord |
|----------------------|-----------------|---------------------|---------------------|--------------------------|
| | | | | |

35-Pensez-vous qu'un poste de décision offre autant d'avantages à une femme qu'à un homme?

| Très d'accord | d'accord | Sans opinion | En désaccord | Très en désaccord |
|----------------------|-----------------|---------------------|---------------------|--------------------------|
| | | | | |

ANNEXES 2

Tableau N°1: Répartition de la Population Camerounaise par Sexe (2010)

| Année | Sexe | | TOTAL | Rapport de masculinité | Rapport de féminité | Accroissement annuel moyen |
|-------|----------|---------|----------|------------------------|---------------------|----------------------------|
| 2010 | Masculin | Féminin | | | | |
| | 9599224 | 9806876 | 19401100 | 97,9 | 102,1 | 2,1 |

Sources : Bureau central des recensements et des études de la population (BUCREP).

Tableau N°2: Répartition par sexe du nombre d'enseignants dans l'enseignement général de base sur le plan national.

| | | Hommes | Femmes | Total | % femmes |
|----------------------|---|--------|--------|--------|----------|
| SERVICES CENTRAUX | ENSEMBLE DES PERSONNELS | 261 | 211 | 472 | 44,7% |
| | RESPONSABLES (1) | 85 | 37 | 122 | 30,3% |
| SERVICE DÉCONCENTRÉS | | | | | |
| | PRÉSCOLAIRE | 35 | 4618 | 4653 | 99,2% |
| | PRIMAIRE | 25692 | 29260 | 54952 | 53,2% |
| | NORMAL | 933 | 809 | 1742 | 46,4% |
| | PERSONNELS DES STRUCTURES DE COORDINATION (2) | 7155 | 2800 | 9 955 | 28,1% |
| | ENSEMBLE DES PERSONNELS | 33815 | 37487 | 71 302 | 52,6% |
| MINEDUB | | 34161 | 37735 | 71 896 | 52,5% |

Sources : Statistique de la cellule de planification du MINEDUB.

Tableau n°3 : Des personnels des services centraux du MINÉDUB

| Structures | Effectifs globaux(1) | Femmes(2) | % (2 / 1) | Femmes responsables(3) | %(3/1) | %(3/2) |
|---------------------------------------|----------------------|-----------|-----------|------------------------|--------|--------|
| CAB | 30 | 10 | 0,33 | 1 | 0,03 | 0,10 |
| SG | 100 | 47 | 0,47 | 8 | 0,08 | 0,17 |
| IGE | 47 | 28 | 0,60 | 12 | 0,026 | 0,43 |
| IGS | 21 | 4 | 0,19 | 0 | 0,00 | 0,00 |
| DEMPN | 41 | 20 | 0,49 | 3 | 0,07 | 0,15 |
| DSEPB | 12 | 6 | 0,50 | 3 | 0,25 | 0,50 |
| DPPC | 54 | 19 | 0,35 | 3 | 0,06 | 0,16 |
| DRFM | 70 | 31 | 0,44 | 2 | 0,03 | 0,06 |
| DRH | 95 | 44 | 0,46 | 5 | 0,05 | 0,11 |
| Services Centraux | 470 | 209 | 0,44 | 37 | 0,08 | 0,18 |
| Dernier pointage manuel du 29/06/2011 | 472 | 211 | 0,45 | | | |

SERVICES CENTRAUX : EFFECTIFS GLOBAUX : 472 dont **211** femmes, soit 44,70%

Tableau n°4 : Pourcentage de femmes par grade dans les Universités d'Etat entre 2005 et 2009.

| GRADE | 2005/2006 | | 2006/2007 | | 2007/2008 | | 2008/2009 | |
|-----------------------|-----------|----------------|-----------|----------------|-----------|----------------|-----------|----------------|
| | % femmes | Effectif total |
| Professeur | 5.7 | 122 | 7.6 | 291 | 5.9 | 169 | 7.8 | 167 |
| Maître de conférences | 8.6 | 244 | 7.8 | 536 | 7.7 | 298 | 10.4 | 326 |
| Chargé de cours | 16.1 | 1074 | 16.3 | 2180 | ... | ... | 19.8 | 1315 |

| | | | | | | | | |
|--|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-----|-----|
| Assistant de cours | 21.2 | 722 | 20.8 | 982 | 23.1 | 899 | ... | ... |
| Attaché d'Enseignement et de Recherche | 22.4 | 98 | 22.7 | 132 | 33.3 | 165 | ... | ... |
| Ensemble | 16.6 | 2260 | 15.8 | 4121 | 19.3 | 1553 | ... | ... |

Source : MINESUP, Annuaire statistique de l'enseignement supérieur du Cameroun 2003, 2006,2009.

Tableau n°5 : Femmes dans les postes de commandement (Gouverneur, préfet, sous-préfet, etc.

| Année | 2006 | 2007 | 2011 |
|------------------|-----------|-----------|-----------|
| Fonction | Eff femme | Eff femme | Eff femme |
| Gouverneur | 0/10 | 0/10 | 0/10 |
| Préfet | 0/58 | 0/58 | 0/58 |
| Sous-préfet | 2/267 | 2/267 | 5/360 |
| Chef de district | 0/54 | 0/54 | |

Source : Institut National de statistiques. BP 134.Yaoundé.

Tableau n°6 : Proportion des femmes dans les fonctions diplomatiques entre 2007 et 2009

| Fonctions | 2007 | | | 2009 | | |
|------------------------------------|-------|----|-----|-------|----|-----|
| | Total | F | %F | Total | F | %F |
| Ministère pénitentiaire | 70 | 6 | 8,6 | 88 | 6 | 6,8 |
| Conseiller des affaires étrangères | 49 | 6 | 12 | 32 | 6 | 19 |
| Secrétaire des affaires étrangères | 137 | 41 | 30 | 132 | 41 | 31 |

Source : Institut National de Statistiques ;Femmes et Hommes au Cameroun en 2012.

Tableau n°7 : Proportion des femmes dans les fonctions politiques

| Fonction | 2001/2002 | | | 2004/2005 | | | 2007/2009 | | | 2009/2010 | | | 2010/2011 | | |
|--------------------------|------------------|----|-----|------------------|----|------|------------------|---|------|------------------|---|------|------------------|--|--|
| Premier Ministre | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | | | |
| Vice premier Ministre | // | // | // | // | // | // | 2 | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | | | |
| Ministre d'état | 7 | 0 | 0 | 5 | 0 | 0 | 3 | 0 | 0 | 3 | 0 | 0 | | | |
| Ministre | 22 | 2 | 9,3 | 32 | 4 | 12,5 | 31 | 5 | 16,5 | 31 | 5 | 16,1 | | | |
| Ministre | 3 | 0 | 0 | 10 | 0 | 0 | 8 | 0 | 0 | 9 | 1 | 11,1 | | | |
| Secrétaire d'état | 12 | 1 | 8,3 | 10 | 2 | 20 | 6 | 1 | 16,6 | 6 | 1 | 16,6 | | | |
| Total | 45 | 3 | 6,7 | 58 | 6 | 10,3 | 51 | 6 | 11,8 | 52 | 7 | 13,5 | | | |

Source : Institut National de statistique (2011). Journée Internationale de la femme, 26e édition.

Que disent les statistiques ?

ANNEXE 3

REPUBLIQUE DU CAMEROUN
Paix – Travail – Patrie

UNIVERSITE DE YAOUNDE I

FACULTES DES ARTS, LETTRES ET
SCIENCES HUMAINES
B.P. 755 YAOUNDE
Tel : (237) 22 00 97 18

DEPARTEMENT DE PSYCHOLOGIE



REPUBLIC OF CAMEROON
Peace – Work – Fatherland

THE UNIVERSITY OF YAOUNDE I

FACULTY OF ARTS, LETTERS AND
SOCIAL SCIENCES
PO.BOX 755 YAOUNDE
P:(237) 22 00 97 18

DEPARTMENT OF PSYCHOLOGY

ATTESTATION DE RECHERCHE

Je soussigné, **Jacques Philippe TSALA TSALA**, Professeur des Universités, Chef du Département de Psychologie, atteste que **KEMGNE FOKO Lydie**, Matricule **08L925** a libellé son sujet de Master II, option sciences de l'Education :

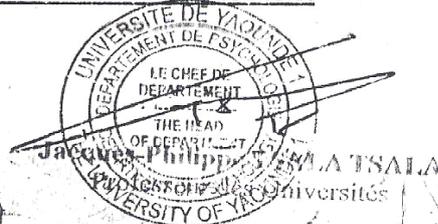
« **Contraintes sociales chez la femme enseignante et accès au leadership : cas du MINEDUB.** »

Ses travaux s'effectuent sous la direction du **Dr. EKOKA MOLINDO**.

En foi de quoi, la présente attestation lui est délivrée pour servir et valoir ce que de droit.

Fait à Yaoundé le... **08 JUN. 2010**.....

Le Chef de Département



ANNEXE 4

REPUBLIQUE DU CAMEROUN

Paix – Travail – Patrie

MINISTRE DE LA PROMOTION
DE LA FEMME ET DE LA FAMILLE

SECRETARIAT GENERAL

CELLULE DE COMMUNICATION

N° 0001030

N°12/____/L/MINPROFF/SG/C/CELCOM

REPUBLIC OF CAMEROON

Peace – work – Fatherland

MINISTRY OF WOMEN'S
EMPOWERMENT AND THE FAMILY

Yaoundé, le 22 AOUT 2012

MINPROFF
DELEGATION PROVINCIALE DE LA PROMOTION
DE LA FEMME ET DE LA FAMILLE
DU CENTRE YAOUNDE
COURRIER ARRIVE LE _____
ENREGISTRE S/N° _____

LE MINISTRE

A

Madame KEMGNE FOKO Lydie
Etudiante en Master des Sciences de l'Education
Université de Yaoundé I
Matricule 08L925
Tél : (237) 77 01 82 34

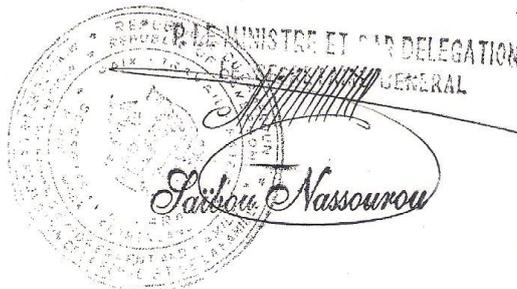
Réf : V/L du 09 août 2012

Objet : Demande d'accès aux données statistiques**Madame,**

En accusant réception de votre correspondance d'objet et de référence,

J'ai l'honneur de vous informer que je marque mon accord, et vous recommande de prendre attache avec la Direction de la Promotion Sociale de la Femme de mon département ministériel.

Je vous prie d'agréer, **Madame**, l'expression de ma parfaite considération.



ANNEXE 5

Annexe N° 4 : Table de khi-deux (χ^2)TABLE DE DISTRIBUTION DU KHI-CARRE (χ^2)

| Df | 10 | 05 | 02 | 01 |
|----|--------|--------|--------|--------|
| 1 | 2,706 | 3,841 | 5,412 | 6,635 |
| 2 | 4,605 | 5,991 | 7,824 | 9,210 |
| 3 | 6,251 | 7,815 | 9,837 | 11,341 |
| 4 | 7,779 | 9,488 | 11,668 | 13,277 |
| 5 | 9,236 | 11,070 | 13,388 | 15,086 |
| 6 | 10,645 | 12,592 | 15,033 | 16,812 |
| 7 | 12,017 | 14,067 | 16,622 | 18,475 |
| 8 | 13,362 | 15,507 | 18,168 | 20,090 |
| 9 | 14,684 | 16,919 | 19,679 | 21,666 |
| 10 | 15,987 | 18,307 | 21,161 | 23,209 |
| 11 | 17,275 | 19,675 | 22,618 | 24,725 |
| 12 | 18,549 | 21,026 | 24,054 | 26,217 |
| 13 | 19,812 | 22,362 | 25,472 | 27,688 |
| 14 | 21,064 | 23,685 | 26,873 | 29,141 |
| 15 | 22,307 | 24,996 | 28,259 | 30,578 |
| 16 | 23,542 | 26,296 | 29,633 | 32,000 |
| 17 | 24,769 | 27,587 | 30,995 | 33,409 |
| 18 | 25,989 | 28,869 | 32,346 | 34,805 |
| 19 | 27,204 | 30,144 | 33,687 | 36,191 |
| 20 | 28,412 | 31,410 | 35,020 | 37,566 |
| 21 | 29,615 | 32,671 | 36,343 | 38,932 |
| 22 | 30,813 | 33,924 | 37,659 | 40,289 |
| 23 | 32,007 | 35,172 | 38,968 | 41,638 |
| 24 | 33,196 | 36,415 | 40,270 | 42,980 |
| 25 | 34,382 | 37,552 | 41,566 | 44,314 |
| 26 | 35,563 | 38,885 | 42,856 | 45,642 |
| 27 | 36,741 | 40,113 | 44,149 | 46,963 |
| 28 | 37,916 | 41,337 | 45,440 | 48,278 |
| 29 | 39,087 | 42,557 | 46,693 | 49,588 |
| 30 | 40,256 | 43,773 | 47,962 | 50,892 |

Source : Gilbert (1978 : 372), les éditions HRW Montréal

TABLE DES MATIÈRES

| | |
|--|-------------|
| <u>DÉDICACE</u> | I |
| <u>REMERCIEMENTS</u> | II |
| <u>SOMMAIRE</u> | III |
| <u>LISTE DES ABRÉVIATIONS</u> | V |
| <u>LISTE DES TABLEAUX</u> | VII |
| <u>RÉSUMÉ</u> | XI |
| <u>ABSTRACT</u> | XIII |
| <u>INTRODUCTION GÉNÉRALE</u> | 1 |
| <u>PREMIÈRE PARTIE : CADRE THÉORIQUE</u> | 4 |
| <u>CHAPITRE 1 : PROBLÉMATIQUE DE L'ÉTUDE</u> | 5 |
| <u>1-1-CONTEXTE DE L'ÉTUDE</u> | 5 |
| <u>1-2-FORMULATION ET POSITION DU PROBLÈME</u> | 7 |
| 1-2-1-Enoncé du problème..... | 11 |
| <u>1-3- QUESTION DE LA RECHERCHE</u> | 13 |
| 1-3-1 Question principale de la recherche | 13 |
| 1-3-2 Questions spécifiques de la recherche..... | 13 |
| <u>1.4. FORMULATION DE L'HYPOTHÈSE GÉNÉRALE</u> | 13 |
| <u>1.5. OBJECTIFS DE L'ÉTUDE</u> | 14 |
| 1-5-1 Objectif général | 14 |
| 1-5-2 Objectifs spécifiques | 14 |
| <u>1.6. INTÉRÊT DE L'ÉTUDE</u> | 14 |
| 1-6-2 Intérêt pour les pouvoirs publics | 15 |
| 1-6-3-Intérêt pour les femmes enseignantes | 15 |
| 1-6-4-Intérêt économique..... | 15 |
| <u>1.7. DÉLIMITATION DE L'ÉTUDE</u> | 15 |
| 1-7-1 Délimitation théorique..... | 16 |
| 1-7-2 Délimitation géographique | 16 |
| 1-7-4 Délimitation conceptuel | 16 |
| <u>1-8. DÉFINITION DES CONCEPTS</u> | 16 |
| 1-8-1 Conditions sociales..... | 17 |
| 1-8-2-Accès..... | 19 |

| | |
|--|-----------|
| 1-8-3-Leadership..... | 20 |
| 1-8-4-Accès au leadership..... | 20 |
| 1-8-5-Femme..... | 21 |
| 1-8-6-Enseignant..... | 21 |
| 1-8-7-Femme enseignante..... | 21 |
| CHAPITRE 2 :REVUE DE LA LITTÉRATURE | 23 |
| 2-1-HISTOIRE DES FEMMES EN AFRIQUE | 23 |
| 2-1-1- Condition féminine avant la rencontre avec l'occident | 23 |
| 2-1-2- Condition féminine en Afrique à la rencontre avec l'occident..... | 26 |
| 2-1-3-Situation de la femme pendant la lutte pour la libération..... | 27 |
| 2-1-4- Condition féminine après la rencontre avec l'occident..... | 27 |
| 2-2-PERCEPTION DE GENRE À TRAVERS LES RÉLIGIONS | 29 |
| 2-3- ROLES SOCIAUX DE LA FEMME ET ACCES AU LEADERSHIP | 30 |
| 2-3-1- Le rôle de reproductrice de la femme | 30 |
| 2-3-2 Le rôle d'épouse de la femme | 31 |
| 2-3-3 Rôle de ménagère ou de domestique..... | 32 |
| 2-4-PERSONNALITE DE LA FEMME ET ACCES AU LEADERSHIP | 34 |
| 2-5- STEREOTYPES SOCIAUX NEGATIFS ET ACCES AU LEADERSHIP | 35 |
| 2-5-1. Statut social de la femme et stéréotypes..... | 38 |
| 2-5-1-1-La menace de stéréotypes | 38 |
| 2-6- LE TYPE DE FAMILLE ET L'ACCES AU LEADERSHIP | 39 |
| 2-6-1. Fonctions de la famille | 39 |
| 2-6-2. La famille monogamique..... | 39 |
| 2-6-3-La famille polygamique | 39 |
| 2-6-4. La famille monoparentale..... | 40 |
| 2-6-5- Climat familial et accès au leadership..... | 41 |
| 2-7- GENERALITES SUR LA FONCTION PUBLIQUE CAMEROUNAISE | 42 |
| 2-7-1- L'administration publique camerounaise..... | 43 |
| 2-7-1-1-Les caractéristiques de l'administration publique Camerounaise..... | 43 |
| 2-7-1-2- Les principes d'organisation administrative : | 43 |
| 2-7-1-3-Les principes de fonctionnement ou de gestion de l'APC : | 43 |
| 2-7-2- l'Organisation Structurale de l'Administration Publique Camerounaise..... | 44 |
| 2-7-3- Principes de la fonction publique camerounaise..... | 45 |
| 2-7-3-1-Promotion à un poste de responsabilité | 45 |

| | |
|--|-----------|
| 2-7-3-2- <u>La gestion des promotions dans l'administration camerounaise en général</u> | 47 |
| 2-7-4- <u>Le principe du pouvoir discrétionnaire des autorités administratives</u> | 48 |
| 2-7-4-1- <u>La portée du pouvoir discrétionnaire</u> | 49 |
| 2-7-4-2- <u>Les pesanteurs politiques et socioculturelles</u> | 49 |
| <u>CHAPITRE 3 : THÉORIES EXPLICATIVES DU SUJET</u> | 50 |
| <u>3-1- LA THÉORIE FONCTIONNALISTE</u> | 50 |
| <u>3-2- LA THÉORIE DU PLAFOND DE VERRE</u> | 52 |
| <u>3-3-LA THÉORIE SOCIALE COGNITIVE</u> | 53 |
| 3-3-1 <u>Aspects fondamentaux de la théorie sociale cognitive</u> | 53 |
| 3-3-2- <u>La théorie sociale cognitive des carrières (TSCC)</u> | 54 |
| 3-3-3- <u>Guichard et Huteau et la théorie sociale cognitive des carrières</u> | 55 |
| 3-3-4 <u>Robert lent Brown et Hackett et la théorie sociale cognitive de l'orientation scolaire et professionnelle</u> | 57 |
| <u>3-4-LA THÉORIE DE LA DISSONANCE COGNITIVE</u> | 58 |
| 3-4-1- <u>Travaux de Festinger</u> | 58 |
| 3-4-2 <u>Travaux de Zajonc</u> | 59 |
| <u>3-5-THÉORIE DU CAPITAL HUMAIN</u> | 60 |
| <u>3-6-LA THEORIE DE LA MOTIVATION</u> | 61 |
| 3-6- 1- <u>La théorie de la motivation par l'accomplissement</u> | 62 |
| 3-6-2- <u>Théorie de la motivation par la hiérarchie des besoins selon Abraham Maslow</u> | 63 |
| <u>DEUXIEME PARTIE : CADRE MÉTHODOLOGIQUE ET OPERATOIRE</u> | 65 |
| <u>CHAPITRE 4 : MÉTHODOLOGIE DE L'ÉTUDE</u> | 66 |
| <u>4-1- RAPPEL DE LA QUESTION DE RECHERCHE</u> | 66 |
| <u>4-2-HYPOTHESE GENERALE DE RECHERCHE(HG)</u> | 66 |
| 4-2-1- <u>Description de l'hypothèse générale</u> | 66 |
| 4-2-1-1- <u>Variable indépendante de (HG)</u> | 66 |
| 4-2-1-2- <u>Variable dépendante de la (HG)</u> | 67 |
| <u>4-3-LE PLAN FACTORIEL DES VARIABLES DE L'HYPOTHESE GENERALE</u> | 68 |
| <u>4-4-HYPOTHESES DE RECHERCHE</u> | 68 |
| <u>4-5-LES HYPOTHESES DE RECHERCHE ET LEURS VARIABLES</u> | 69 |
| <u>4-6-TYPE DE RECHERCHE</u> | 72 |
| <u>4-7-PRESENTATION DU LIEU DE L'ETUDE</u> | 72 |
| <u>4-8-POPULATION DE L'ETUDE</u> | 72 |
| 4-8-1- <u>Population parente</u> | 73 |

| | |
|---|------------|
| 4-8-2-Population cible | 73 |
| 4-8-3-Population accessible | 73 |
| <u>4-9-TECHNIQUE D'ÉCHANTILLONNAGE ET ÉCHANTILLON</u> | 74 |
| <u>4-10- OUTIL D'INVESTIGATION</u> | 75 |
| 4-10-1-Présentation du questionnaire | 75 |
| 4-10-2- Identité de l'enquête | 75 |
| 4-10-3- les thèmes du questionnaire | 76 |
| <u>4-11- VALIDATION DE L'OUTIL D'INVESTIGATION</u> | 76 |
| 4-11-1- Validation interne | 77 |
| 4-11-2- Validation externe : Pré-test | 77 |
| <u>4-12- JUSTIFICATION DE L'INSTRUMENT DE COLLECTE DES DONNÉES</u> | 77 |
| <u>4-13- PROCEDURE DE COLLECTE DES DONNÉES</u> | 77 |
| <u>4-14-TECHNIQUE D'ANALYSE DES DONNÉES</u> | 78 |
| 4-14-1 Détermination de la valeur de Khi deux critique (X^2 critique ou X^2_{lu}) | 78 |
| 4-14-2-Règles de décision | 78 |
| <u>CHAPITRE 5:PRÉSENTATION DES RÉSULTATS ET ANALYSE DES DONNÉES</u> | 80 |
| <u>5 -1-PRÉSENTATION DES RÉSULTATS</u> | 80 |
| 5-1-1-Identification des enquêtés | 80 |
| 5-1-2-Thèmes du questionnaire | 85 |
| <u>5-2-ANALYSE DES DONNÉES</u> | 98 |
| 5-2-1-Vérification des hypothèses | 98 |
| 5-2-1-1-Vérification de la première hypothèse de recherche (HR_1) | 98 |
| 5-2-1-2-Vérification de la deuxième hypothèse de recherche (HR_2) | 101 |
| 5-2-1-2-Vérification de la troisième hypothèse de recherche (HR_3) | 104 |
| 5-2-1-2-Vérification de la troisième hypothèse de recherche (HR_4) | 107 |
| <u>CHAPITRE 6 :INTERPRÉTATION DES RÉSULTATS ET SUGGESTIONS</u> | 112 |
| <u>6.1 INTERPRÉTATION ET DES RÉSULTATS</u> | 112 |
| 6.1.1 Interprétation et discussion des résultats de la première hypothèse | 112 |
| 6.1.2-Interprétation et discussion des résultats de la seconde hypothèse | 114 |
| 6.1.3. Interprétation et discussion des résultats de la troisième hypothèse | 116 |
| 6.1.4. Interprétation des résultats de la quatrième hypothèse | 117 |
| <u>6-2--SUGGESTIONS</u> | 118 |
| <u>CONCLUSION GÉNÉRALE</u> | 123 |
| <u>RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES</u> | 127 |
| <u>ANNEXES</u> | 135 |