

UNIVERSITÉ DE YAOUNDE I

\*\*\*\*\*

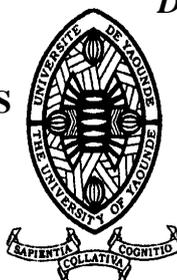
CENTRE DE RECHERCHE ET DE  
FORMATION DOCTORALE (CRFD)  
EN SCIENCES HUMAINES, SOCIALES  
ET ÉDUCATIVES

\*\*\*\*\*

UNITÉ DE RECHERCHE ET DE  
FORMATION DOCTORALE  
SCIENCES HUMAINES ET SOCIALES

\*\*\*\*\*

DEPARTEMENT D'HISTOIRE



THE UNIVERSITY OF YAOUNDE I

\*\*\*\*\*

POST GRADUATE SCHOOL FOR  
SOCIAL AND EDUCATION  
SCIENCES

\*\*\*\*\*

DOCTORAL RESEARCH UNIT FOR  
THE SOCIAL SCIENCES

\*\*\*\*\*

DEPARTMENT OF HISTORY

**LES ENTREPRISES PRIVEES ET  
L'EMPLOIYABILITE DES FEMMES DANS LA  
VILLE DE YAOUNDE (1989-2022)**

Mémoire présenté et soutenu publiquement le 17 septembre 2024 en vue de  
l'obtention du Diplôme de Master en Histoire

*Option : Histoire Économique et Sociale*

Par

**Madeleine Nicole MINYEM NJIB**

*Licenciée en histoire*



Jury

QUALITÉ	NOMS ET PRÉNOMS	UNIVERSITÉ
Présidente	WANYAKA BONGUEN Virginie .O (Pr)	Yaoundé 1
Rapporteur	ABENA ETOUNDI Mathieu Jérémie (MC)	Yaoundé 1
Membre	ONOMO MBASSI Nicolas Thierry (CC)	Yaoundé 1

Septembre 2024

Á

Mes parents

Simon francois Minyem et Jeanne Ngo Gweth

Pour le sacrifice consenti à ma formation, les innombrables sacrifices consentis et ma fille

Marthe Cassandra Eyenga Belinga

Mon rayon de soleil

## REMERCIEMENTS

Le dénouement de ce travail n'aurait pas été possible sans la contribution de nombreuses personnes que nous tenons à remercier.

Tout d'abord nous exprimons nos plus sincères remerciements à notre encadrant le Professeur Mathieu Jérémie Abena Etoundi qui a toujours été disponible pour nous. Grâce à son suivi pédagogique et ses encouragements, il a développé en nous la passion dans la recherche. Nous lui sommes grandement reconnaissants.

Aussi nous adressons nos remerciements à tous les enseignants du département d'histoire de l'Université de Yaoundé 1 pour tous les enseignements recus pour notre formation.

Que nos aînés académiques qui ont consacré de leurs temps pour la lecture de ce travail trouvent ici l'expression de notre reconnaissance pour leurs apports scientifiques, les conseils prodigués et leurs soutiens psychologiques.

Un merci particulier à tous les responsables et employés des entreprises privées notamment monsieur Sylvain Belegue qui ont œuvrés pour que ce travail connaisse un aboutissement heureux

Que mon fiancé André Marie Belinga trouve en ces mots la reconnaissance pour son appui et son soutien multiforme.

À nos camarades de promotion, Mesina carole vanessa, Essaga kelly, Elanga rodrigue... nous disons merci pour l'ambiance amicale lors des cours sur le campus et en dehors.

Nous ne saurons terminer sans remercier nos amis, nos frères et notre sœur pour l'atmosphère amicale et fraternelle qu'ils ont toujours su créer.

À tous ceux dont les noms ne figurent pas dans ce texte et qui ont contribué à la réalisation de ce travail d'une manière ou d'une autre, qu'ils trouvent ici le témoignage de notre gratitude et l'expression de notre sincère reconnaissance

## SOMMAIRE

<b>DEDICACE .....</b>	<b>i</b>
<b>REMERCIEMENTS .....</b>	<b>ii</b>
<b>SOMMAIRE.....</b>	<b>iii</b>
<b>LISTE DES ABREVIATIONS, SIGLES ET ACRONYMES .....</b>	<b>iv</b>
<b>LISTE DES ILLUSTRATIONS .....</b>	<b>vi</b>
<b>RESUME .....</b>	<b>viii</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>ix</b>
<b>INTRODUCTION GENERALE .....</b>	<b>1</b>
<b>CHAPITRE I : LE ROLE DE L'ETAT DANS LA CREATION L'ENCADREMENT ET LA CLASSIFICATION DES ENTREPRISES .....</b>	<b>28</b>
<b>I- ENCADREMENT JURIDIQUE ET CARTOGRAPHIE DES ENTREPRISES PRIVEES.....</b>	<b>30</b>
<b>II- CLASSIFICATION DES ENTREPRISES DANS LA VILLE DE YAOUNDE SELON LES CRITERES ECONOMIQUES .....</b>	<b>40</b>
<b>III- STRATIFICATION DES ENTREPRISES A YAOUNDE SELON LEUR STATUT .....</b>	<b>52</b>
<b>JURIDIQUE.....</b>	<b>52</b>
<b>CHAPITRE II : ANALYSE SITUATIONNELLE DE L'EMPLOYABILITE DES FEMMES DES ENTREPRISES PRIVEES DANS LA VILLE DE YAOUNDE .....</b>	<b>61</b>
<b>I-CRITERES DE SELECTION ET RECRUTEMENT DES FEMMES AU SEIN DES ENTREPRISES PRIVEES .....</b>	<b>62</b>
<b>II- REPRESENTATION ET SITUATION DES FEMMES AU SEIN DES ENTREPRISES PRIVEES.....</b>	<b>70</b>
<b>III- CONDITIONS DE TRAVAIL ET TRAITEMENT DES FEMMES DANS LES ENTREPRISES PRIVEES .....</b>	<b>79</b>
<b>CHAPITRE III : OBSTACLES ET CONTRAINTES A L'EPANOUISSEMENT DES FEMMES AU SEIN DES ENTREPRISES PRIVEES .....</b>	<b>85</b>
<b>I-LES CONTRAINTES PSCHOSOCIALES ENTRAVANT L'EPANOUISSEMENT DES FEMMES AU SEIN DES ENTREPRISES PRIVEES.....</b>	<b>86</b>
<b>II-DIFFICULTES PHYSIQUES ET SECURITAIRES AUXQUELLES SONT CONFRONTEES LES FEMMES.....</b>	<b>93</b>
<b>III-CONTRAINTES D'ORDRE JURIDIQUE ET PROFESSIONNEL .....</b>	<b>100</b>
<b>CHAPITRE IV : L'ETAT ET LA SOCIETE CIVILE COMME FACILITEUR DE L'EMPLOYABILITE DES FEMMES PAR LES ENTREPRISES .....</b>	<b>105</b>
<b>I-ACTIONS DE L'ETAT EN FAVEUR DES FEMMES DANS LES ENTREPRISES .....</b>	<b>106</b>
<b>II- LES INITIATIVES DES ACTEURS DE LA SOCIETE CIVILE, DES ENTREPRISES ET DES CONCERNEES</b>	
<b>III- ENJEUX ET DEFIS ECONOMIQUES DE L'INSERTION DES FEMMES DANS LES ENTREPRISES PRIVEES .....</b>	<b>119</b>

<b>CONCLUSION GENERALE .....</b>	<b>123</b>
<b>ANNEXES .....</b>	<b>123</b>
<b>SOURCES ET REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES.....</b>	<b>123</b>
<b>TABLE DES MATIERES.....</b>	<b>123</b>

## LISTE ABREVIATIONS : SIGLES ET ACRONYMES

### ACRONYMES

<b>ACAFEJ :</b>	Association Camerounaise des Femmes Juristes
<b>ACAFEM :</b>	Association Camerounaise des Femmes Médecins
<b>ACAT :</b>	Action Chrétienne Contre la Torture
<b>AFEMIC :</b>	Association des Femmes du Secteur Minier du Cameroun
<b>CDEF :</b>	Convention sur l'Élimination de toutes les Formes de Discrimination à l'égard des Femmes
<b>CRADEC :</b>	Centre Régional Africain pour le Développement Endogène et Communautaire
<b>FED :</b>	Fonds Européen de Développement
<b>GFAC :</b>	Groupement des Femmes d'Affaires au Cameroun
<b>GICAM :</b>	Groupement Inter-Patronal du Cameroun
<b>MAEP :</b>	Mécanisme Africain d'Évaluation par les Pairs
<b>MINAS :</b>	Ministère des Affaires Sociales
<b>MINPROFF :</b>	Ministère de la Promotion de la Femme et de la Famille
<b>MINTSS :</b>	Ministère du Travail et de la Sécurité Sociale
<b>NEPAD :</b>	Nouveau Partenariat pour le Développement de l'Afrique
<b>PAEC :</b>	Projet Agroenvironnemental et Climatique
<b>SARL :</b>	Société à Responsabilité Limitée
<b>SIM :</b>	Société Industrielle de Mbang
<b>WACAM :</b>	<i>Women in Action gender based violences</i>

**SIGLES**

<b>AEF :</b>	Association pour l'Emancipation des Femmes
<b>ALVF :</b>	Association de Lutte contre les Violences faites aux Femmes
<b>BIC :</b>	Bénéfices Industriels et Commerciaux
<b>BNC :</b>	Bénéfice non Commerciale
<b>CFP :</b>	Centre de Formation Professionnelle
<b>CFPP :</b>	Centre de Formation du Personnel Paramédical
<b>CNPS :</b>	Caisse Nationale de Prévoyance Sociale
<b>CPF :</b>	Centre de Promotion de la Femme
<b>DQP :</b>	Diplôme de Qualification Professionnelle
<b>EP :</b>	Entreprise Privée
<b>FNE :</b>	Fonds National de l'Emploi
<b>GE :</b>	Grande Entreprise
<b>GIE :</b>	Groupement Intérêt Economique
<b>INS :</b>	Institut National de la Statistique
<b>INSEE :</b>	Institut National de la Statistique des Etudes Economiques
<b>NTIC :</b>	Nouvelle Technologie de l'Information et de la Communication
<b>OCDE :</b>	Organisation de Coopération et de Développement Economique
<b>OIT :</b>	Organisation Internationale du Travail
<b>OSC :</b>	Organisations de la Société Civile
<b>PIB :</b>	Produit Intérieur Brut
<b>PME :</b>	Petite et Moyenne Entreprise
<b>PNPS :</b>	Politique Nationale de Protection Sociale
<b>RCCF :</b>	Registre du Commerce et du Crédit Foncier

<b>SA :</b>	Société Anonyme
<b>SAS :</b>	Société à Commandite Simple
<b>SCOP :</b>	Sociétés Coopératives Ouvrières de Production
<b>TPE :</b>	Très Petite Entreprise
<b>UA :</b>	Union Africaine
<b>UE :</b>	Union Européenne
<b>UY1 :</b>	Université de Yaoundé 1
<b>WWW :</b>	<i>World Wide Web</i>

## LISTE DES ILLUSTRATIONS

### A- CARTES

<b>1 :</b> Localisation du département du Mfoundi dans le Cameroun.....	8
<b>2 :</b> Délimitation des différents arrondissements de Yaoundé et localisation de Yaoundé 3 (principale zone industrielle de la cité capitale).....	9

### B- IMAGES

<b>1 :</b> Vue lointaine d'une entreprise en construction à Ahala.....	35
<b>2 :</b> Quelques entreprises privées dans la zone industrielle de Yaoundé - Ahala.....	35
<b>3 :</b> Plaque de l'entreprise SIM (société privée à Yaoundé).....	41
<b>4 :</b> vue d'entrée d'une librairie (exemple de SARL).....	53
<b>5 :</b> Station Neptune (Ahala), une SA.....	54

<b>6 :</b> Cérémonie de sortie des femmes du Centre de Formation de Yaoundé 5 - Essos.....	109
<b>1 :</b> Annonce de recrutement à DOVV.....	66
<b>2 :</b> Annonce du CPFF pour les formations.....	110

### **C- TABLEAUX**

<b>1 :</b> La localisation d'un échantillon d'entreprises dans la ville de Yaoundé.....	37
<b>2 :</b> Classification des Entreprises selon la taille dans la ville de Yaoundé.....	49
<b>3:</b> Représentation du poids des entreprises privées dans la ville de Yaoundé.....	55
<b>4 :</b> Principaux critères de recrutement des femmes au sein des entreprises privées.....	67
<b>5 :</b> Représentation des femmes au sein des Entreprises commerciales.....	70
<b>6:</b> Représentation du nombre de femmes et hommes dans quelques entreprises de la ville de Yaoundé.....	72
<b>7:</b> Représentation des femmes dans les Entreprises de Transport.....	75
<b>8 :</b> Horaire de fonctionnement de quelques entreprises de la ville de Yaoundé.....	77
<b>9:</b> Echantillons de tâches réservées a madame Abui Christelle au sein de l'entreprise et dans son ménage.....	85
<b>10 :</b> Quelques OSC s'investissant dans la promotion des droits des femmes.....	114

### **D- GRAPHIQUES:**

<b>1:</b> Classification des Entreprises selon la taille dans la ville de Yaoundé.....	46
<b>2 :</b> Prise en compte des critères de recrutement des femmes au sein des entreprises privées.....	67
<b>3:</b> Représentation des femmes au sein des Entreprises commerciales.....	70

<b>4:</b> Représentation du nombre de femmes et hommes dans quelques entreprises de la ville de Yaoundé.....	72
<b>5:</b> Représentation des femmes dans les Entreprises de Transport à Yaoundé.....	76
<b>6:</b> Volume horaire global du temps de travail dans quelques entreprises de la ville de Yaoundé.....	78

## RESUME

Ce travail intitulé : ‘‘ les entreprises privées locales et l’emploi des femmes dans la ville de Yaoundé, 1989-2022’’ est une étude d’histoire économique et sociale sur la situation professionnelle du genre féminin au sein de ces institutions privées qui participent à l’essor économique du Cameroun. Il pose le problème du recrutement et la gestion des carrières de cette catégorie sociale dans ces sociétés dans un contexte de crise généralisée de l’emploi au Cameroun.

L’objectif de cette étude réalisée sur plus de trois décennies d’activité et d’implication de la femme dans le secteur privé au Cameroun, est d’évaluer et examiner la situation de l’emploi des femmes par les entreprises privées dans la ville de Yaoundé. Afin de réaliser cet

objectif, l'exploitation d'une pluralité de sources a été nécessaire. Il s'est agi principalement de recourir aux documents d'archives, aux sources orales et secondaires qui abordent la question. Les démarches explicatives, analytiques et thématiques ont servi de socle dans la présentation et la restitution des faits. Cette démarche méthodologique a permis de structurer ce travail en quatre chapitres dont l'analyse a conduit à la conclusion selon laquelle les entreprises locales au Cameroun ont contribué d'une manière significative à l'emploi des femmes, mais que, celles-ci éprouvent encore de nombreuses difficultés à intégrer le milieu professionnel privé. Par ailleurs, les femmes ont du mal à avoir une carrière paisible et épanouie au regard des contraintes biologique, sociale, culturelle et psychologique auxquelles elles sont confrontées. Il ressort donc de l'étude que la situation du genre féminin au sein des entreprises privées dans la ville de Yaoundé est encore très inconfortable par rapport au genre opposé. Toutefois, il faut reconnaître que quelques avancées notables ont été observées et sont dues à l'implication de ces femmes, de l'Etat et même des chefs de ces différentes entreprises.

## ABSTRACT

*This work entitled: "local private businesses and women's employment in the city of Yaoundé 1989-2022" is an economic and social history study on the professional situation of women within these private institutions which participate to the economic growth of Cameroon. It raises the problem of recruitment and career management of this social category in these societies in a context of generalized employment crisis in Cameroon.*

*The objective of this study carried out over more than three decades of activity and the involvement of women in the private sector in Cameroon is to evaluate and examine the*

*situation of employment of women by private companies in the city of Yaounde. Finally, to achieve this objective, the exploitation of a plurality of sources was necessary. This mainly involved using archival documents, oral sources and existing literature on the issue. The explanatory, analytical and thematic approaches served as a basis for the presentation and restitution of the facts. This methodological approach made it possible to structure this work into four chapters, the analysis of which led to the conclusion that local businesses in Cameroon have contributed significantly to the employment of women but that the latter experiences many difficulties in integrate into the private professional environment. And above all to have a peaceful and fulfilling career given the biological, social, cultural and phycological constraints they face. It therefore emerges from the study that the situation of the female gender within private companies in the city of Yaoundé is still very uncomfortable compared to the opposite gender. However, it must be recognized that some notable advances have been observed and are due to the involvement of these women of the State and even the heads of these different companies.*

## **INTRODUCTION GENERALE**

## 1- CONTEXTE ET JUSTIFICATION DU SUJET

Au début du XX<sup>ième</sup> siècle, après la rencontre avec l'Occident, le Cameroun va successivement être sous administration allemande, française et britannique. Les Allemands vont fonder Yaoundé en 1904 et la transformer en capitale du Cameroun plustard. Depuis cette période, Yaoundé va successivement être capitale de l'Etat sous tutelle puis de l'Etat indépendant avant de redevenir capitale de l'Etat fédéral en 1961. A partir de cette période, les populations venues de tous les 04 coins du pays vont converger et s'installer à Yaoundé. Ce mouvement de population va être suivi par celui des entreprises qui vont progressivement s'installer au cœur et dans les périphéries de la ville.

Avec le développement de l'économie, les entreprises privées(EP) vont se multiplier dans tous les domaines et dans toutes les catégories. Celles-ci vont devenir des véritables pourvoyeurs d'emplois. Les jeunes en quête d'emploi vont y postuler régulièrement afin de trouver une substance quotidienne. Dans cette catégorie de jeunes, les femmes vont être laissées au profit des hommes. Face à cette situation, elles vont développer des mécanismes et astuces afin de trouver une place au sein des entreprises privées. Les entreprises quant à elles vont définir des critères et des stratégies pour privilégier ou rejeter les femmes en fonction de leurs besoins, leurs objectifs et leurs représentations. C'est donc au cœur de cette réalité socioéconomique que la question des entreprises privées et l'emploi des femmes à Yaoundé va se poser. Dans un contexte où l'Etat ne peut plus recruter ou absorber tous les jeunes cadres formés et non formés et où les idées féministes sont développées, il est essentiel de jeter un regard non seulement sur la question de l'emploi liée au genre mais aussi sur les conditions de travail de ces dernières. C'est le fond de cette étude qui fait une rétrospective sur la gestion de l'emploi, mais aussi sur la problématique de l'emploi des femmes au sein des EP au Cameroun à partir des expériences des usagers et des habitants de la ville de Yaoundé depuis 1989.

L'essor économique, d'un Etat a toujours été tributaire des performances de ses entreprises notamment celle du secteur privé. De par la création des emplois, elles contribuent à la protection sociale par le biais des impôts et de leurs propres cotisations. Elles régulent également le taux de chômage et la pauvreté et participent à la production des biens et des services.

Au Cameroun, les entreprises privées sont regroupées dans les grandes organisations tel que le Groupement Inter-Patronal du Cameroun (GICAM), qui est régi par la loi n°

90/053 du 19 décembre 1990<sup>1</sup>, sur les libertés associatives. Le GICAM est donc le représentant du secteur privé auprès des pouvoirs publics sur des sujets économiques majeurs. On peut aussi citer le Groupe des Femmes d'affaires du Cameroun (GFAC)<sup>2</sup> créé en 1984 par madame Françoise Foning. Ces organisations sont sous la tutelle de trois ministères selon leurs régimes à savoir : le Ministère des Petites et Moyennes Entreprises, Ministère des Mines et de l'Industrie et enfin le Ministère de l'Economie et de la Planification.

Les entreprises privées locales, reconnues comme l'un des principaux moteurs de la croissance économique et la création des emplois, jouent un très grand rôle dans la réduction du chômage et la pauvreté des citoyens camerounais, aussi bien que les entreprises étatiques et les multinationales.

Cependant, la problématique du genre reste permanente en ce qui concerne le recrutement et l'emploi du personnel. Cette problématique suppose la prise en compte des différentes opportunités offertes aux hommes et aux femmes, les rôles qui leurs sont assignés au sein de ces organisations et les relations qui existent entre eux. Les organisations de développement accordent une priorité importante à la question du genre lorsque leurs orientations stratégiques et politiques y font face. En effet, c'est au regard de la disparité entre l'homme et la femme dans ces postes de services que le choix de cette étude c'est imposé.

## **2- LES RAISONS DU CHOIX**

La question de la présence effective de la femme dans le monde de l'emploi au Cameroun est devenue un fait social qui attire l'attention, on en parle dans des institutions universitaires, des plateaux télévisés, des transports en communs... Chacun a sa perception des choses mais toujours est il qu'elles font d'un individualisme remarquable.

De nos jours, le taux de scolarisation de la jeune fille a pris de l'ampleur que ce soit au niveau secondaire ou au supérieur, la présence féminine au sein des Instituts de Formation Professionnelles est de plus en plus observée de nos jours. Dans certains domaines de la vie active, elles sont plus formées que les hommes. Elles sont dotées d'un esprit d'autonomisation et déterminées à s'ingérer dans le monde de l'emploi quel qu'en soit le domaine. Cependant, elles font face à la rude concurrence des hommes et par conséquent, sont victimes des stéréotypes que ce soit dans le secteur public que privé. C'est au regard de

---

<sup>1</sup> <https://WWW.Legicam.cm/index.php/p/prsentation-du-groupement> consulté le 20 mars 2023 à 15h47.

<sup>2</sup> <https://WWW.Osidimbea.cm/associations/patrons/gfac/> consulté le 20 mars 16h54.

ces réalités aux quelles elles font face que nous avons tiré un intérêt sur la question de l'emploi des femmes par les entreprises.

Au niveau personnel, premièrement en tant que femme après l'obtention de la licence à l'université, nous sommes lancées à la recherche d'un emploi. A ce niveau, nous avons été victime de la discrimination, car les entreprises que nous avons sollicité préféraient les hommes malgré qu'on avait le même niveau d'études.

Deuxièmement lors des cours de master dispensé par les professeurs Moussa II et Virginie Wanyanka intitulé dont l'un est intitulé Histoire, Femme et genre, nous avons été éclairé sur les challenges aux quelles les femmes doivent faire face aujourd'hui en comparaison à l'Afrique ancienne. Et puisque l'occasion a été donnée à la fin du master, nous avons jugé opportun d'explorer ce champ d'étude en mettant l'accent sur les entreprises privées qui ont une particularité différente de celles étatiques et para publiques. Enfin, en menant une recherche documentaire dans le cadre de la recherche exploratoire, nous avons constaté que la plupart des recherches de l'emploi au Cameroun, traitent de l'emploi jeune en général. Rare sont les travaux qui traitent de l'emploi féminin. Par ailleurs, les travaux qui s'intéressent aux femmes sont essentiellement concentrés sur l'entrepreneuriat féminin, l'autonomisation et l'insertion socio politique de la femme. Il est difficile de retrouver les travaux qui ont un trait direct avec l'emploi des femmes dans le secteur privé. C'est donc l'ensemble de ces réalités sus évoquées qui a justifié l'intérêt porté sur cette étude intitulé " Les entreprises privées locales et l'emploi des femmes dans la ville de Yaoundé, (1989-2022).

### **3- CADRE CONCEPTUEL**

Dans un travail de recherche, l'analyse conceptuelle permet de comprendre les différentes acceptions d'une notion et d'orienter une définition précise et claire en fonction des résultats que l'on veut atteindre. Faire une analyse conceptuelle de ce travail revient à définir et expliquer les différents concepts qui en découlent. Quatre concepts fondamentaux sont à clarifier Pour la bonne compréhension de ce sujet. Il s'agit des concepts telque entreprise, femme et emploi.

## Entreprise

Historiquement, les prémices de l'entreprise au sens moderne du terme n'apparaissent qu'au XVIII<sup>e</sup> siècle<sup>3</sup>. Avant cela, les activités de production et d'échanges sont presque exclusivement assurées au sein des familles ou de guildes. Ce terme a évolué au sein des différents pays dont les pionniers peuvent être le Royaume-Uni à travers la Compagnie des Indes Orientales, les Pays-Bas et la France<sup>4</sup>. Concernant l'Afrique, l'entreprise n'est pas une création récente, elle a son origine dans une histoire qui remonte au premier contact entre les populations et les premiers voyageurs arabes, puis portugais. Elle tire de ces origines des formes propres qui se sont transformées au fil des siècles, tout en maintenant un système d'exploitation des richesses du continent peu différent des traites anciennes<sup>5</sup>. Étant un concept polysémique, plusieurs auteurs ont donné chacun une définition à ce concept. Ainsi, pour Francis Eyaud, le terme entreprise désigne « le regroupement durable et la mise en œuvre organisée de moyens en capitaux, en hommes, en techniques, pour produire des biens et des services destinés à un marché solvable »<sup>6</sup>. L'entreprise est également appelée firme, compagnie ou société, ou encore familièrement boîte ou business, est une organisation ou une unité institutionnelle, mue par un projet décliné en stratégie, en politique et en plan d'action dont le but est de produire et de fournir les biens ou des services à destination d'un ensemble de clients en réalisant un équilibre de ses comptes de charges et de produits<sup>7</sup>.

D'après l'INSEE, l'entreprise est une unité économique, juridiquement autonome dont la fonction principale est de produire des biens et des services pour le marché. Autrement dit, il y a entreprise dès que des personnes mobilisent leurs talents et leur énergie, rassemblent des moyens matériels et de l'argent pour apporter un produit ou des services à des clients. <sup>8</sup> Abraham-Frois définit une entreprise comme étant une organisation autonome, dotée des ressources humaines, matérielles et financières en vue d'exercer une activité

<sup>3</sup> Ph. Braunstein, *Travail et entreprise au moyen âge*, Paris, De Boeck supérieur, 2003, pp. 56-61.

<sup>4</sup> Ph. Braunstein, *Travail et entreprise...*, p. 73.

<sup>5</sup> G. Verna et R. Finifter, « L'entreprise africaine », *In The series Nord-Sud*, Presence de l'Université de Laval, 2011, p. 1.

<sup>6</sup> F. Eyaud, *Les classifications dans l'entreprise, production des hiérarchies professionnelles et salariales*, Ministère du Travail, 1989, p. 35.

<sup>7</sup> <https://fr.m.wikipedia.org/wiki/entreprise> consulté le 21 mars à 20h10

<sup>8</sup> <https://WWW.economie.gouv.fr/facileco/> dossier-l'entreprise-c'est-quoi consulté le 21 mars 20h15

économique stable et structurée.<sup>9</sup> Ceci étant dit, l'entreprise est une entité économique de la production des biens et des services à une clientèle. Elle peut être soit publique soit privées

### **Entreprise privée**

C'est une entreprise dont la propriété est privée. En général, les entreprises privées ont seulement une ou un propriétaire ou un petit nombre de personnes. D'après les formes juridiques d'entreprises, l'entreprise privée est une entreprise dans laquelle, la totalité du capital appartient aux personnes privées. L'Etat ou les collectivités publiques n'ayant aucune participation. Lorsqu'elle à une seule personne, on parle d'entreprise individuelle. Si au contraire elle appartient à plusieurs personnes, on parle d'entreprise sociétaire. Elle peut être nationale ou multinationales. L'entreprise privée local dans cette étude renvoie à toute entreprise à capitaux privés et donc la zone d'influence ne s'étend pas au déla des frontières de l'Etat du Cameroun. Pour la plupart des cas, il s'agit des entreprises appartenant aux nationaux et ne faisant pas partir des multinationales étrangères.

### **Emploi**

Le terme emploi se définis dans plusieurs domaines. Au niveau économique, il renvoie à l'utilisation des personnes actives de lapopulation à des activités économiques. Il s'agit pour la plupart du temps d'un contrat passé entre deux parties, (l'employeur et le salarié), pour la réalisation d'un travail contre une rémunération<sup>10</sup>. Au niveau macroéconomique, l'emploi représente l'ensemble du travail fourni au sein d'une économie nationale, par l'ensemble de la population active. Du point de vue littéral, il désigne l'action ou la manière d'employer. C'est aussi le placement, acquisition de biens mobiliers ou immobiliers à l'aide de fonds disponibles<sup>11</sup>. Pour Léon Bernad, l'emploi peut être dans le secteur public ou dans le secteur privé et peut être également subventionné par lesdits pouvoirs publics<sup>12</sup>.

### **Femme**

Le mot "femme" dérive du latin *Femina*. D'après le dictionnaire de français Larousse en ligne, il renvoi à un être humain adulte de sexe féminin, ou un adulte de sexe

---

<sup>9</sup> A. Beitone et E. Hemdane, *La définition de l'entreprise dans les manuels de sciences économiques et sociales en classe de seconde*, Lycée de marseille, 2005, p.29.

<sup>10</sup> <https://www.wikipedia.org>. Consulté le 04 Juillet 2024 à 20H10.

<sup>11</sup> Encyclopédie le Grand Larousse Universel Tome 6, Paris, CLERC, 1993, 3716.

<sup>12</sup> L. Bernard, *Essai sur la signification et l'emploi des formes verbales en Grec, d'après le texte d'Hérodote*, Paris, Hachette, 2010, p. 88.

féminin par opposition à jeune fille<sup>13</sup>. Cette définition généraliste permet certes de savoir de quoi il est question, mais reste sommaire. Du point de vue des biologistes, la femme est le sexe opposé au sexe male, dans l'espèce humaine. Elle a une morphologie, des organes, des rythmes liés à sa fonction<sup>14</sup>. La sociologie quant à elle voit en la femme une gardienne du foyer, celle-là qui engendre la vie. Musculairement faible, elle a besoin de la protection de l'homme<sup>15</sup>.

Du point de vue des féministes, elle est un être féminin vivant ou mort et de tout âge qui est égale à l'homme jouissant des mêmes droits que ce dernier. Du point de vue biologique, elle est un être humain de genre féminin, dont le sexe génétique est le chromosome X. En droit, elle est un être humain du genre féminin adulte et légalement mariée. Pour le philosophe Guillaume Von der weld la femme est un être génétique égal à l'homme bien que la société l'a réduite à trois dimensions: la gestion biologique, la gestion familiale et la grâce culturelle<sup>16</sup>. Dans notre étude, la femme est considérée comme un être humain féminin de tout âge confondu après l'adolescente et appartenant à toutes les couches sociales. Après ces définitions, il est essentiel de se pencher sur la délimitation de cette étude

#### **4- CADRE SPATIO-TEMPOREL**

Les exigences méthodologiques de la discipline historique voudraient qu'un sujet soit situé dans un espace précis et respecte une chronologie bien déterminée. Par ailleurs, d'une manière générale l'examen objectif d'une problématique dans la discipline historique, s'inscrit à la fois dans une perspective spatiale et chronologique. Ceci répond certainement à un besoin d'efficacité méthodologique afin d'agir de manière circonspecte car, comme le dit un adage romain "qui embrasse trop mal étreint" Délimiter un sujet de recherche consiste donc, à le situer correctement aussi bien dans sa propre géographie (telle qu'elle a existé autrefois) que dans sa propre chronologie, afin de mieux rendre compte de sa trajectoire évolutive dans l'histoire.

##### **A-Cadre spatial**

L'espace qui fait l'objet de cette étude est une vaste zone étendue sur une région administrative du Cameroun. Le Mfoundi est un département avec une superficie de 287 km<sup>2</sup>

---

<sup>13</sup> *Dictionnaire de français Larousse en ligne*, <https://www.Larousse.fr/dictionnaires/francais-monolingue> consulté le 06 Octobre 2016.

<sup>14</sup> A.Djoufack, "La représentation sociale de la femme Camerounaise : Le cas de la ville de Yaoundé", mémoire de philosophie (psychologie), Yaoundé, 1986-1987, p.27.

<sup>15</sup> Ibid., p.28.

<sup>16</sup> Qu'est ce que la femme ? in *L'obs le plus*, issue 04-septembre 2016 p.1.

situé dans la région du Centre au Cameroun. Son chef-lieu est Yaoundé qui est aussi la capitale du Cameroun.

Le département a été créé à la suite du décret no 74/193 du 11 mars 1974 le séparant du département de la Mefou (aujourd'hui lui-même divisé en Méfou-et-Afamba et Méfou-et-Akono). Cette étude s'intéresse à la ville de Yaoundé de manière générale. Cette localité qui est aujourd'hui la capitale politique du Cameroun, chef-lieu de la région du centre et du département du Mfoundi. Ce cadre géographique est situé entre le 3°5 de latitude Nord et le 11°31 de longitude Est. Ville entourée de collines, elle est limitée au Nord par l'arrondissement d'Okola, au sud par le département de la Mefou et Akono ; à l'est par le département de la Mefou et Afamba, à l'Ouest par l'arrondissement de Mbankomo. La métropole Yaoundé s'étend sur près 309,51km<sup>2</sup>. Le département compte 7 arrondissements : Yaoundé I (Etoudi) , Yaoundé II (Tsinga), Yaoundé III (Efoulan), Yaoundé IV (Kondengui), Yaoundé V (Essos), Yaoundé VI (Biyem-Assi) et Yaoundé VII (Nkolbisson).

Le climat qui y règne est de type équatorial guinéen, avec des températures annuelles de 23°5 par an pour une amplitude thermique de à 3° C et 2000 mm de précipitations maximum par an<sup>17</sup>.

Le relief est assez accidenté et influencé par de bas plateaux. Les sols sont faits de roches métamorphiques (gneiss, schiste et micaschistes). On retrouve également de la latérite en abondance sur la couche superficielle du sol.

Le réseau hydrographique ici est dense. Plusieurs rivières d'après Zenker telles que *Ewoé*, *Dzoungolo*, *Olézoa*, et *Mingoa* et *abiedegue* serpentent la ville et se jettent dans le Mfoundi qui est un affluent de la *Mefou* et du *Nyong*.

La faune et la flore hier étaient abondantes et diversifiées. Aujourd'hui, à cause de l'urbanisation, le paysage de Yaoundé n'est plus ce « parc retourné à l'état sauvage » dont parlait Zenker<sup>18</sup>.

La population de cette ville est diversifiée du fait de l'attraction que représente le milieu urbain. Dans ce cas de figure, cette étude est focalisée sur l'ensemble des citoyens de

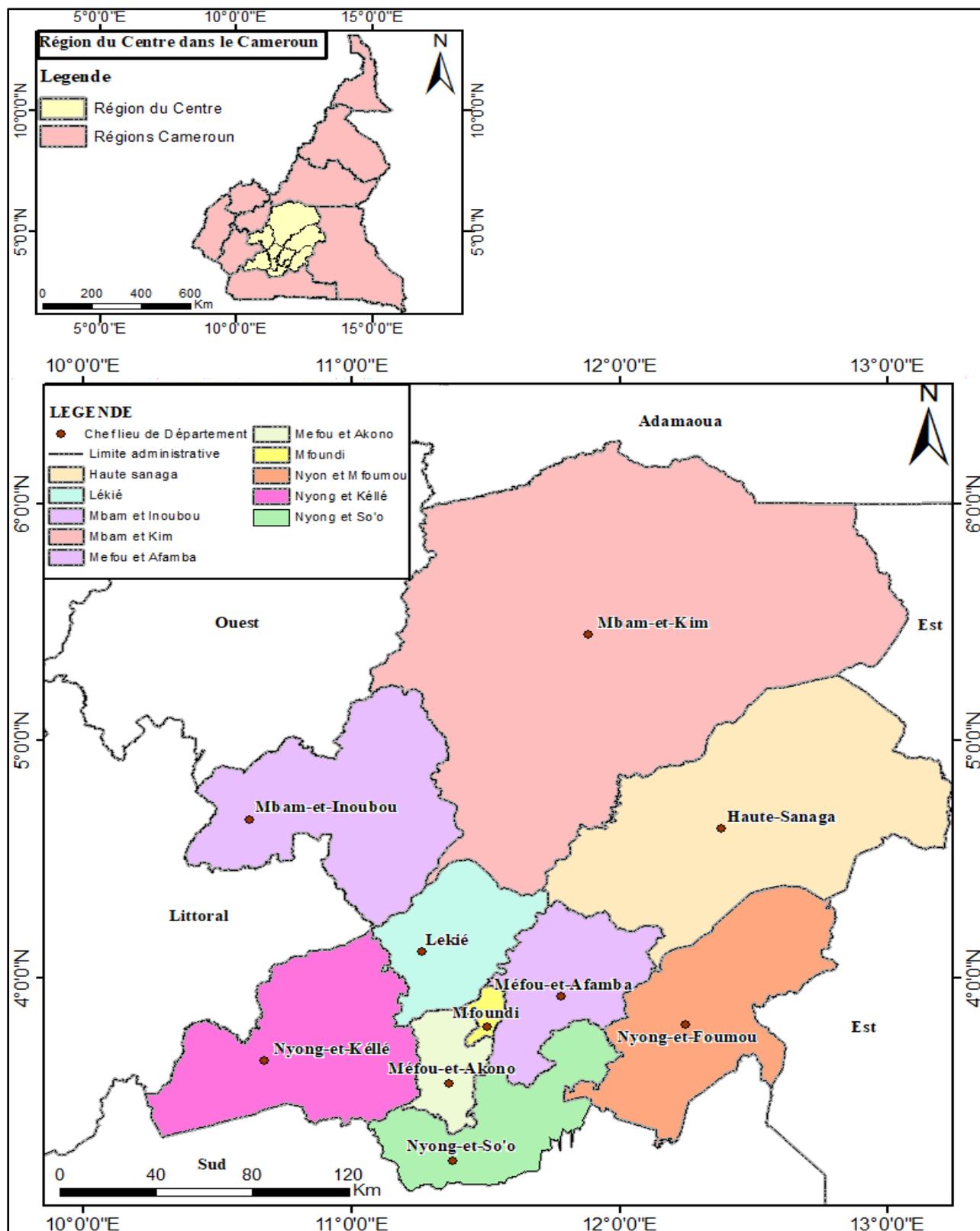
---

<sup>17</sup> Mendana Ndzengué, "L'évolution des pratiques funéraires et la naissance des cimetières dans la région de Yaoundé (1888-1974)", Mémoire de DIPES II en Mistoire, Université de Yaoundé I, 2003, p. 12.

<sup>18</sup>Ph. Laburthe –Tolra, "Yaoundé d'après Zenker", *Annales de la Faculté des Lettres et sciences Humaines de Yaoundé, Yaoundé*, Université de Yaoundé, N°2, 1970, p. 19.

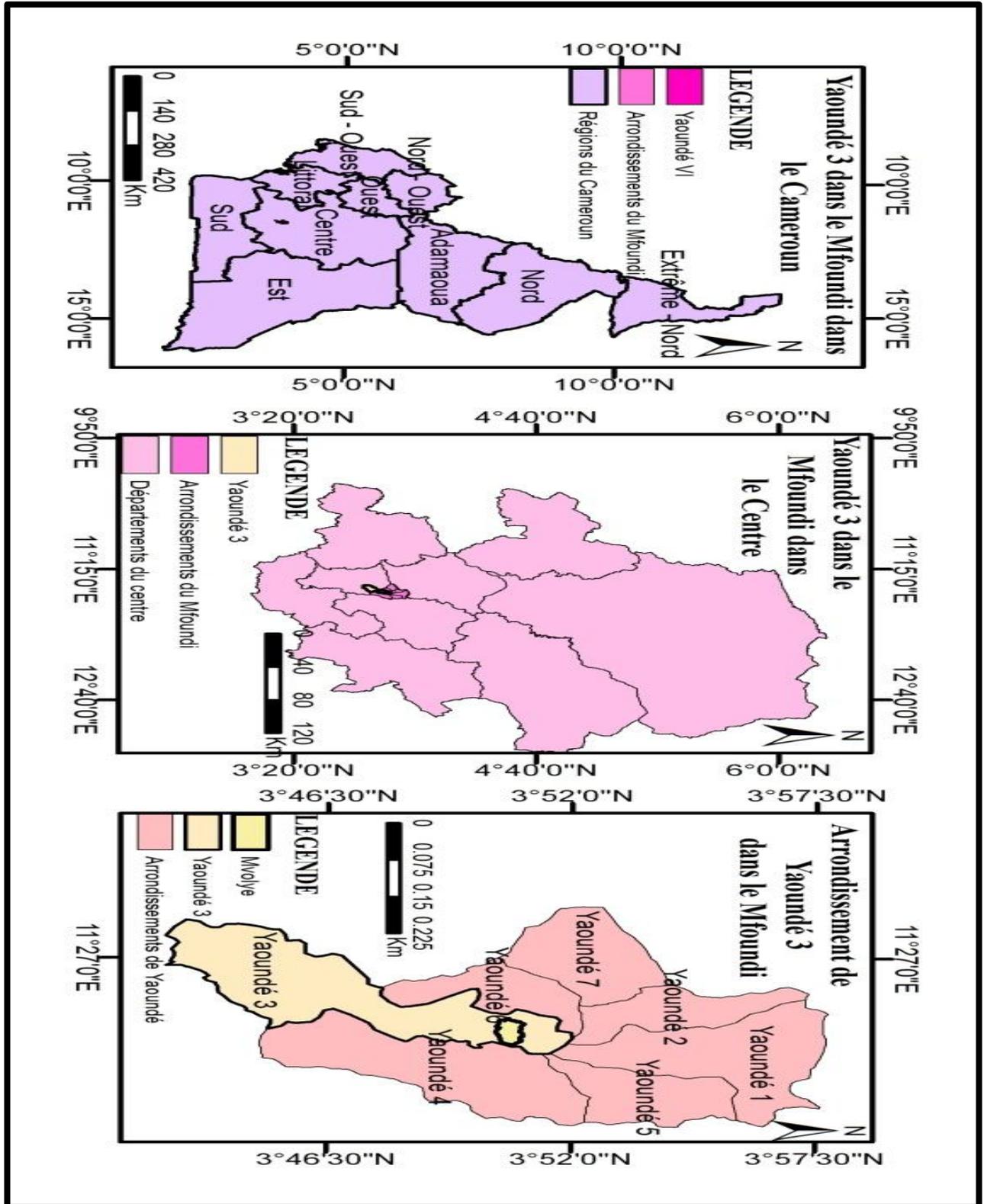
Yaoundé en générale et sur la gente féminine en particulier. Les cartes 1 et 2 ci dessous permettent d'avoir une idée de la localisation de la zone d'étude.

**Carte 1 : Localisation du département du Mfoundi dans le Cameroun**



Source : Réalisée par Dr Emmanuel Kenmoé, Géographe, à partir des données de l'INC – Yaoundé de 2024.

**Carte 2 :** Délimitation des différents arrondissements de Yaoundé et localisation de Yaoundé 3 (principale zone industrielle de la cité capitale).



Source : Réalisée par Dr Emmanuel Kenmoé, Géographe, à partir des données de l'INC – Yaoundé de 2024

En ce qui concerne le climat du Mfounfi, il est tropical, bien que tempéré par l'altitude, avec une saison sèche de décembre à février et une saison des pluies de mars à novembre. Les pluies diminuent un peu plus en juillet et août bien que le ciel soit souvent nuageux.

### **B- La délimitation chronologique**

Délimiter un sujet en filigrane, signifie situer le sujet dans le temps et dans l'espace. La délimitation géographique ayant déjà été faite, nous retiendrons que dans le temps, ce sujet se situe dans le temps rapproché. Dans cette perspective de Marc Bloch <sup>19</sup> ou l'histoire est la science des hommes (...) des hommes dans le temps, le temps rapproché peut donc être compris comme étant notre ère. De manière précise, l'étude s'étend sur trois décennies de 1989 à 2022.

Cette étude à caractère économique est essentiellement consacrée à la question de l'emploi, spécifiquement et à la relation entreprise gente féminine. Elle s'étend sur une période de près de trois décennies. Il s'agit précisément d'une borne chronologique qui va de 1989 à 2022.

L'année 1989 choisi comme borne supérieure marque la date où la crise économique à atteint son optimum au Cameroun avec toutes les conséquences qu'elle a drainée sur le plan de l'emploi et les aspects sociaux au Cameroun. En effet, à partir de 1989, avec la privatisation et la faillite des entreprises d'Etat, on va assister à une crise réelle de l'emploi en générale et une crise de l'emploi féminin en particulier. Par ailleurs, la décadence de ces entreprises parapubliques va créer l'essor et le développement des entreprises privées qui vont se positionner comme les principaux pourvoyeurs d'emploi.

Ainsi cette année marque la période des crises économiques aux quelles fut confronté le Cameroun et qui l'ont conduit au programme d'ajustement structurel avec toutes ses conséquences. La plus importante de celle-ci étant la privatisation des entreprises d'Etat et surtout la libéralisation des secteurs de l'économie. C'est ainsi que l'on va assister au développement de l'entrepreneuriat privé et à l'essor des entreprises privées sur l'ensemble du territoire. Douala étant le principal pôle économique, elle va concentrer la plupart d'industries et d'entreprises. La ville de Yaoundé en tant que capitale politiques, va depuis

---

<sup>19</sup> M.Bloch, *Apologie pour l'histoire ou métier d'historien*, Paris, Armand Colin, 1949, pp.4-5.

cette période, se positionner comme étant le second pôle économique avec une multitude d'entreprises.

L'année 2022 choisie comme borne inférieure, marque l'année de l'organisation du salon sur l'entreprise et l'entrepreneuriat au Cameroun parrainé par le premier ministre chef du gouvernement. Au cours de cette rencontre, la question de l'emploi des femmes a été placée au cœur des débats et a fait l'objet d'un intérêt particulier pour le mouvement féministe et les organisations de promotion du genre. Cette délimitation étant faite, il est temps de s'appesantir sur les objectifs de cette étude.

## **5- INTÉRÊT DE LA RECHERCHE**

Cette étude a un triple intérêt : scientifique, pratique et politique.

Du point de vue scientifique, l'étude menée est une contribution à la compréhension des faits de la vie du peuple camerounais et particulièrement ces femmes qui au quotidien sont confrontées à de multiples challenges. Cette analyse consacrée à la gente féminine s'inscrit dans le champ de l'histoire économique et sociale et plus spécifiquement de l'histoire des entreprises. L'étude d'une telle question a été rendue possible grâce au développement de l'école des Annales au début du XX<sup>e</sup> siècle impulsée par Marc Bloch et Lucien Febvre. Cette conception de l'histoire basée sur l'histoire sociale et la spécialisation permet aux historiens de s'intéresser aux faits sociaux les plus spécifiques des communautés qu'ils étudient.

Sur le plan pratique, cette étude a pour intérêt d'amener les décideurs du pays en quête de croissance économique à comprendre le mode de vie et les contraintes des femmes dans le monde des entreprises et à prendre en compte leurs atouts et leurs difficultés dans le cadre de la réalisation des programmes d'emplois. Pour les femmes concernées en premier chef dans cette étude, les conclusions tirées au terme des analyses peuvent leur permettre de mieux renforcer leurs résiliences et favoriser leurs processus d'affirmation au sein des entreprises.

L'intérêt politique de cette étude n'est pas à négliger car il permet aux gouvernements notamment les dirigeants, de réfléchir et de trouver des stratégies nécessaires pour favoriser la sécurité du travail chez tous les citoyens et chez les femmes en particulier. Afin de mieux appréhender ces intérêts, il est judicieux de jeter un regard sur les travaux des prédécesseurs.

## 6- REVUE CRITIQUE DE LA LITTÉRATURE

Parlant de l'importance de cette dernière dans l'évolution et la crédibilité du travail de l'historien, Jacques Pycke dans son ouvrage a pu dire " ce recours aux travaux antérieurs est légitime et nécessaire car le chercheur ne peut espérer tout vérifier par lui même à l'occasion des études qu'il entreprend".<sup>20</sup> Par ailleurs l'impact de cette rubrique traditionnelle dans la discipline historique se traduit par le fait que, la consultation de ces travaux pionniers bien évidemment, nous permet de savoir " comment ces prédécesseurs, dans la mesure où ils ont utilisé les mêmes sources, les ont comprises, interprétées, commentées, et mises en œuvre" ; ce n'est donc pas une étape *ad libitum*, mais bel et bien un pan obligatoire de la recherche permettant au chercheur d'innover par rapport à ses prédécesseurs.

De nombreuses études historique, économique, politique et sociale ont été consacrées à l'histoire de l'emploi des femmes par les entreprises au Cameroun, sans pour autant épuiser sa substance ni établir une méthodologie définitive. Au Cameroun, l'intérêt de la question à attiré l'attention de nombreux chercheurs qui, dans le cadre de leurs travaux ont évoqué majoritairement les aspects liés à l'autonomisation des femmes à travers le secteur informel.

Jacqueline Aboa Ngonon<sup>21</sup>, part du constat selon lequel, les femmes sont en reste dans le monde de l'emploi en Afrique et au Cameroun en particulier. Elles sont assignées à des métiers domestique et agricole. De ce constat, l'auteur soulève le problème du salariat féminin dans les industries notamment l'agro-industrie cas de la SOCUCAM. Afin de mieux étayer cette thématique, elle situe la femme face au marché de l'emploi. Ici, malgré la forte population féminine, on retrouve les femmes dans le domaine agricole et commercial et leurs activités vont du petit commerce à l'artisanat en passant par le transport et la revente des produits végétaux, raison pour laquelle elles représentent 85% du bayam –Salam tandis qu'elles représentent 5% dans l'emploi salarial.

Cette infirmité est causée par les facteurs liés au rôle de procréation de la femme. Dans les entreprises privées, elles exercent dans les branches activités ayant pour rapprochement le rôle traditionnel de la femme. Deuxièmement, l'auteur fait une cartographie de l'agro-industrie SOSUCAM et la répartition des salariés dans les différents postes. Troisièmement, il présente les attitudes et comportements de la femme au travail vis-à-vis du personnel et les patrons ainsi que les incidences du salariat sur la vie de la femme en cas des

<sup>20</sup> J. Pycke, *La critique histoire*, Lauvain, Bruylan-academia, 3ème édition, 2000, p. 35.

<sup>21</sup> J. Aboa Ngonon, 'Femme et salariat au Cameroun : le cas de la SOSUCAM (Mbandjock)', Mémoire de Maîtrise en Sociologie à Université de Yaoundé 1, 2008.

conflits familiaux. Dans cette analyse, l'auteur conclut que les femmes travaillent plus pour des raisons économiques que par la satisfaction personnelle. Cependant, elles sont embauchées pour des travaux traditionnels souvent temporaires et saisonniers pendant la période de pointe où la demande en main d'oeuvre est très forte et ne bénéficient d'aucune sécurité dans ces entreprises privées. Ce travail nous est d'une nécessité car elle fait une étude sur le problème des femmes salariées du Cameroun par les industries privées. Toute fois, elle ne s'intéresse qu'aux raisons de l'inclusion des femmes dans le monde de l'emploi et son déséquilibre en pourcentage dans les entreprises publiques que privées. Néanmoins ce mémoire nous renseigne sur le statut qu'ont les femmes au sein des entreprises privées notamment la SOCUCAM et les difficultés qu'elles rencontrent.

Dans le même ordre d'idées, Ibrahim Linjouom<sup>22</sup> dans son mémoire part d'une observation qui est progressive des activités que mènent les femmes de nos jours sur le marché du travail camerounais résultant de l'outside<sup>23</sup> qui était au paravent traditionnellement réservés aux hommes. De part cette observation, il s'interroge sur la mixité au travail, à travers le prisme de la féminisation de certains groupes professionnels. Pour mieux présenter la quintessence de ce problème, il analyse d'abord la question du genre à travers le social, la religion et la biologie où les rôles assignés aux femmes et aux hommes sont socialement et culturellement déterminés c'est-à-dire un ensemble de comportements ou attitudes que la femme et l'homme doivent respecter de façon distincte dans la société. Au vue de toutes ces considérations du genre, on constate que la femme naît fille et devient femme, et est un être de nature fragile et inférieure à l'homme. Ensuite il présente les différentes conceptions du travail de l'homme et de la femme dans la société africaine avant et après l'arrivée des colons. Cependant, il montre que les femmes à la période pré- coloniale avaient également le pouvoir c'est le cas de la Mafo chez les bamiléks. Et parfois, elle était consultée par le chef afin de prendre une décision sur un sujet. Plus loin, il fait une analyse des mutations sociales et mobilité au féminin. Il s'agit ici de la progression massive de l'activité féminine dans les métiers masculins, l'influence de l'urbanisation et l'autonomie financière dont le capitalisme, la crise économique et la scolarisation de jeune fille. Enfin, il présente les répercussions du travail féminin sur les rapports de genre. L'auteur conclut que les changements récents survenus par le marché du travail ne manquent pas d'influencer la division familiale et les statuts traditionnels des femmes au sein de la famille et de la communauté. Les femmes ont

---

<sup>22</sup> I. Linjoum, "Travail féminin et dynamiques des rapports sociaux de genre : Essai d'analyse", Mémoire de Maitrise en Sociologie à Université de yaoundé 1, 2012.

<sup>23</sup> L'outside : secteur public

acquis un certain pouvoir économique ce qui pourrait redéfinir les identités où on parlera certainement de masculinité féminine. Ce document nous est d'une utilité car elle met en exergue les problèmes des femmes salariées dans le milieu du travail et au sein des familles. Toute fois, l'auteur ne fait pas une étude sur les entreprises privées.

En s'appuyant sur les expériences du secteur public et privé au Cameroun, Claude Melone Loe <sup>24</sup> soulève le problème de la question salariale entre les deux principaux employeurs du Cameroun. Il part du constat selon lequel il est difficile de savoir combien gagne un cadre camerounais. Pour lui, cette question reste encore taboue au près des employeurs et des employés. Dans ce contexte, il se préoccupe de la situation financière des familles et communautés camerounaises en générale. C'est cette réalité qui a motivé l'auteur de mener une étude sur la problématique sociale du dénivellement des salaires. Pour mieux analyser la question, l'auteur adopte l'approche sociologique. Il commence par présenter la répartition du revenu national et les théories du salaire. Ensuite, il présente les salaires dans les pays d'Afrique francophone en général avant de s'attarder son application dans le contexte camerounais.

Il aborde également les fondements de la problématique salariale au Cameroun avant de terminer son étude par la question des qualificatifs. Il conclut qu'au Cameroun, il existe l'inégalité salariale entre les différents salariés qu'ils soient du secteur privé ou public. Cette discrimination est selon l'auteur la source des conflits sociaux au Cameroun. Seulement, l'auteur ne s'intéresse pas à la question spécifique des femmes de ces secteurs employabilités. Il ne fait non plus allusion à la question de l'emploi féminin par les entreprises privées au Cameroun.

Julienne Carine Elemba Binde<sup>25</sup> dans son mémoire fait un constat selon lequel les conditions de vie des populations sont impactées par la hausse de l'emploi informel et le faible taux d'exportation. De ce constat, l'auteur soulève le problème de l'économie camerounaise face à la nouvelle dynamique libérale planétaire. Afin de mieux analyser cette thématique, l'auteur commence par présenter l'évolution de l'économie camerounaise de l'indépendance à la crise économique de 1986, à ce sujet, il met l'accent sur la phase de croissance et de turbulence de l'économie camerounaise. Celle-ci connaît une ascendance.

---

<sup>24</sup> C. Melone Loe, "La problématique sociale du dénivellement des salaires : cas des secteurs privé et public au Cameroun", Mémoire de Maitrise en Sociologie, Université de Yaoundé, 1985.

<sup>25</sup> B.L. Ngoumou Lema, "ONU-FEMMES : autonomisation économique et promotion socio politique de la femme dans la région du CentreCameroun (2010-2020)", Mémoire de Master en Histoire, Université de Yaoundé I, 2022.

Toute fois, en 1986 s'installe une crise profonde qui va affecter l'économie camerounaise. Ensuite, elle montre les répercussions de la crise économique sur le Cameroun et le plan d'action pour sortir de cette crise au niveau national. Ce mémoire présente une analyse des atouts du Cameroun face au néolibéralisme planétaire. Ici, il fait allusion aux ressources relevant de l'activité agricole, maritime, sous sol, forestière ainsi que les richesses immatérielles à savoir l'homme. Tout ceci pour faire face aux avantages du néolibéralisme de 1990. Enfin, elle examine la question de l'émergence du Cameroun à l'horizon 2035. Au terme de ces analyses, Julienne Elemba conclut que la mise en œuvre de la bonne gouvernance est vectrice d'un développement durable. Toute fois l'œuvre ne s'intéresse pas aux entreprises privées créées suite à la crise économique et la problématique de l'emploi du genre au sein de ces entreprises. Néanmoins, il nous est d'une nécessité sur l'évolution de la crise économique du Cameroun.

Bénédicte Larissa Ngoumou<sup>26</sup> part du constat selon lequel la situation de la femme a toujours été endommagée par le regard de la société. Elles ont des difficultés d'accès aux possibilités d'emploi de qualité. Ce problème vient du fait qu'elles sont nombreuses à être sous scolarisées et négligées d'où l'intervention de l'ONU-FEMME pour la réalisation de l'insertion, et la promotion de la femme et l'égalité des sexes au Cameroun notamment dans la région du centre. Afin de mieux analyser cette thématique, l'auteur commence par ressortir les origines, l'organisation et le fonctionnement de L'ONU-FEMMES et détermine ensuite le cadre juridique de ladite coopération entre le Cameroun. Ensuite, elle analyse les activités d'ONU-FEMMES dans le cadre de l'autonomisation économique des femmes de la région du centre et l'appui l'ONU-FEMMES dans le secteur agropastoral. Elle fait également un état des lieux de l'apport de l'ONU- femmes dans le désenclavement économique de la femme de la région du centre.

En fin, ce mémoire met aussi en exergue la lutte contre la violence basée sur le genre et l'œuvre de l'ONU sur la féminisation du VIH-SIDA et la gestion de l'hygiène menstruelle et l'intégration de la femme dans la politique. L'auteur fait une évaluation critique de l'action de l'ONU-FEMMES et des perspectives pour une meilleure promotion socio économique de la femme de la région du centre. Elle conclut que l'ONU- FEMMES est un acteur majeur de l'émancipation socio-économique et politique de la femme qu'elle soit rurale ou urbaine dans ladite région. De plus les activités de cette organisation ne se limitent pas à la fille, elle est

---

<sup>26</sup> B.L. Ngoumou Lema, 'ONU-FEMMES : autonomisation...', p. 67.

élargie aux hommes et à toutes activités qui peuvent avoir une incidence sur la promotion de la femme au Cameroun. Cette étude est d'une importance pour nous car elle nous édifie sur les actions de l'ONU-FEMMES par l'insertion de la femme dans la société. Cependant elle ne fait pas une étude sur les activités des femmes dans le marché de l'emploi.

Isabelle Frechon<sup>27</sup>, dans son travail de thèse analyse l'insertion sociale et familiale de la jeune femme. En posant le problème de la situation de la femme de manière générale en société, l'auteur évolue dans un premier temps sur le devenir des enfants et leur évolution dans la société. De ce devenir, il met en exergue la protection de l'enfant dans certains pays en l'occurrence la France. De ce fait, on assiste à l'implémentation des systèmes liés à la protection des enfants en générale et des jeunes filles en particulier. Il s'agit à cet effet des compétences décisionnelle, financière et des modes de prise en charge développées par les Etats tant en Afrique qu'en Occident. Dans la suite de son document, l'auteur s'interroge sur les modalités d'insertion des jeunes filles, dans la société et en particulier dans le monde de l'emploi. Il est question ici, d'aider les groupes des femmes à un moment donné de leur existence. Ceci dans le but de promouvoir les droits de ces dernières en matière d'emploi. C'est pourquoi les femmes dans certains Etats occidentaux sont placées dans les foyers d'éducatifs afin de garantir un avenir promoteur de ces dernières. On constate cependant comme le souligne l'auteur, durant cette formation, l'ensemble des charges adossées à l'éducation de ces jeunes femmes revient à l'Etat. Ensuite l'auteur met en relief le devenir social et familial des jeunes femmes dans les foyers d'éducatifs. Ici, la situation sociale de ces femmes est analysée avec précaution car les interventions sont immédiatement déployées lorsqu'elles font face à des problèmes.

Dans la dernière partie de son document, l'auteur analyse la période de classement des jeunes femmes dans la société. Le présent document est d'une importance capitale dans cette recherche car il nous permet de comprendre les mécanismes de protection et de l'insertion de la jeune femme dans la société. Aussi, il nous permet de voir le rôle de l'Etat dans la protection des droits des femmes. Malgré cette contribution, l'auteur semble survoler la question des entreprises privées en rapport avec l'insertion professionnelle de la femme. Sous un autre angle, ce document se consacre seulement aux pays occidentaux en particulier la France. Il ne mentionne en aucun cas la question de l'insertion de la femme dans le monde de l'emploi au Cameroun.

---

<sup>27</sup> I. Frechon, 'Insertion sociale et familiale de jeunes femmes anciennement placées en foyer socio-éducatif' Thèse en Science Sociale, Université de Paris, 2003.

Kone Wagnan Kadridja<sup>28</sup>, dans son travail de thèse analyse l'influence des facteurs psychosociaux qui influencent la promotion du genre féminin dans les entreprises privées. L'auteur évolue dans un premier temps en présentant l'insertion des femmes dans le monde du travail notamment dans le secteur privé. Il explique que, cette insertion s'est faite suite à la crise économique de 1980 qui a créé entre autres des licenciements et le déséquilibre familial. Face à cette situation, la femme dans le but d'aider le conjoint avec les charges familiales s'est lancée dans le monde de l'emploi. Cependant, la présence de la femme dans le marché du travail se voit parsemé d'embuche notamment au niveau du recrutement, le montant salariale et son l'évolution dans la hiérarchie.

Il explique ensuite que, ces difficultés émanent de plusieurs stéréotypes qui dévalorisent l'efficacité de la main d'œuvre féminine dans les entreprises privées. A la suite de son travail, il présente les facteurs spécifiques qui pronent sur la minorité des femmes dans le monde du travail. Nous avons entre autre l'instruction, ici il démontre que le taux instruction de la jeune fille baisse en fonction du niveau étude. Elles sont presque absentes en ce qui concerne les études supérieures. Plus loin, il présente la maternité bien qu'elle soit une étape importante dans la vie de la femme, elle rend le parcours professionnel difficile pour la femme. En fin il y'a le harcèlement sexuel qui est le fruit de la domination de l'homme sur les victimes ce qui fragilise une fois de plus la situation de la femme au travail. Dans la dernière partie de son travail, l'auteur fait un sondage au sein de la population et présente l'évolution de la femme dans les postes de responsabilité.

Le présent document est une importance capitale dans cette étude de recherche car il permet de comprendre l'influence des facteurs psychosociaux qui freine la promotion de la main d'œuvre féminine dans les entreprises privées. Aussi, permet-il de voir les causes de l'insertion des femmes dans le monde de l'emploi. Malgré cette contribution, ce document se concentre uniquement sur la situation des femmes dans les entreprises de la zone industrielle de Yopougon.

En s'appuyant sur les activités économiques de la femme, M. Mvilongo Anaba Ernest désire<sup>29</sup> présente la nature des relations existantes entre l'activité économique des femmes et la fécondité au Cameroun. Pour lui, la fécondité varie selon le secteur d'activité de la femme.

---

<sup>28</sup> K. Kone Wagnan, 'Influence des facteurs psychosociaux sur les difficultés de promotion du genre féminin dans les entreprises privées à Abidjan : cas des Entreprises situées à la zone industrielle de Yopougon', Thèse de Doctorat en Science Sociales de Développement, EPD de Côte D'ivoire, 2023.

<sup>29</sup> E.D. Mvilongo Anaba, 'Activité économique de la femme et fécondité au Cameroun', Master professionnel en démographie, Université de Yaoundé II, 2009.

En ce sens que le niveau de productivité de la femme varie selon son secteur d'activité mais également les facteurs socio-économiques tels que l'ethnie, la religion, l'éducation, le niveau de vie. De ce fait, la fécondité des femmes dont le niveau d'instruction secondaire est plus ou moins élevé que les femmes inactives et dont la situation d'instruction est plus faible. De plus les femmes travaillant dans le secteur formel ont moins d'enfants que celles travaillant dans le secteur informel et agricole. La fécondité des femmes inactives est plus élevée que les femmes exerçant un emploi. On constate donc que plus les femmes sont plus instruites moins elles font d'enfant.

Il présente le conflit entre les rôles productifs et procréateurs. Il ressort que ces femmes actives préfèrent leurs rôles productifs à leurs rôles reproductifs. Ceci dans l'optique d'éviter d'alourdir les charges de travail et d'être efficace. Le présent document est d'une importance capitale car il démontre que la participation des femmes dans les entreprises influence sur le planning familial de ces derniers car elles doivent être stables pour être mieux productrices dans l'entreprise. Cependant, l'auteur n'explique pas en profondeur les difficultés que rencontrent les femmes dans les entreprises privées.

Kuissu Kamdem Falone Carole<sup>30</sup>, part du constat selon lequel pendant plusieurs années, les femmes avaient besoin de l'autorisation de leur mari pour exercer une profession. Avec l'évolution du temps grâce aux mouvements syndicaux, elles ont eu le droit de disposer librement de leur salaire et bien d'autres. De ce constat, il se pose le problème de savoir quelle est la situation du droit des Camerounaises au travail. Afin de mieux étaler cette problématique, l'auteur présente dans une première partie l'amélioration du droit des femmes à l'accès au travail et dans une deuxième partie il présente la protection des droits de la femme travailleuse.

Dans la première partie de son travail, on constate que l'accès au marché du travail des femmes n'a pas toujours été chose aisée pour le genre féminin à cause de leur position de mère, des écarts de salaires par rapport aux hommes, le manque de qualification professionnelle et la discrimination de l'employeur. Cependant, le taux d'activité des femmes au Cameroun a connu une grande évolution ce qui a favorisé l'amélioration des droits des femmes dans le monde de l'emploi. A cet effet, il existe le libre choix de la profession donc libre accès aux concours et la liberté d'entreprendre, l'interdiction de discrimination à l'embauche fondée sur le sexe. Ici, l'employeur ne peut écarter une candidate d'une

---

<sup>30</sup> F.C. Kuissu Kamdem, *Situation des droits des femmes camerounaises au travail* 'Yaoundé, 2017.

procédure de recrutement en raison de son sexe. Toutefois il mentionne que ces droits ont des limites.

Dans la deuxième partie de son travail, il note que l'une des importantes causes des mouvements des femmes fut celui de la reconnaissance de l'égalité des droits de l'homme et de la femme sur tous les plans. Les droits des femmes identiques à ceux du genre masculin sont : le droit au salaire, le droit à des heures raisonnables de travail, le droit aux congés payés, le droit aux règles de travail conforme aux règles de sécurité et d'hygiène... les droits spécifiques au genre féminin et le droit au congé de maternité. Il ressort de ce travail que le droit des femmes camerounaises au travail est indissociable de celle des travailleurs en générale avec un peu de spécificité relevant de sa condition de femme.

Ce travail nous est d'une utilité car il présente les mesures prises par l'Etat pour améliorer la condition féminine dans le monde de l'emploi. Toutefois, cet article ne s'intéresse pas uniquement sur les droits des femmes dans le travail et la société Camerounaise. L'auteur semble survoler la situation des femmes dans les entreprises notamment celle du privé.

Au terme de l'analyse de cette littérature respectivement sur l'emploi, les femmes, les salaires et les entreprises privées, on se rend compte que, bien que de nombreux travaux ont été réalisés de manière partielle sur la question à étudier, à l'état actuel de la recherche très peu ont été menés sur l'emploi des femmes au sein des entreprises privées. La plupart des auteurs qui se sont intéressés à la question ont abordé les aspects relatifs aux salaires, au chef d'entreprise femme, aux droits des femmes au travail et les facteurs psychologiques qui influencent l'entrée des femmes dans le monde du marché. Au regard de cette réalité, il se dégage aisément la pertinence de la problématique traitée dans ce travail qui met en relation la quête de l'emploi féminin ainsi que le traitement de la gente féminine au sein des entreprises privées de Yaoundé.

## **7- PROBLEMATIQUE**

Depuis le début de la décennie 1990, l'Etat du Cameroun a connu un taux de scolarisation très élevé de la gente féminine par rapport aux décennies précédentes. Cette réalité a eu des répercussions immédiates avec un effectif très élevé des femmes diplômées à la quête de l'emploi. Ces femmes détentrices des diplômes professionnels et académique à compétence égale et souvent très méritant que les hommes, se sont lancées dans la

compétition visant à obtenir un emploi décent que ce soit dans le secteur public ou privé. Seulement, face à la concurrence masculine et aux divers stéréotypes développés vis-à-vis de la femme, celles-ci ont du mal à trouver un emploi, à le conserver et à mener une carrière professionnelle saine au sein des entreprises privées dans la ville de Yaoundé. Dans la majeure partie des cas, le secteur privé n'offre pas aux femmes en quête de l'emploi dans la ville de Yaoundé toutes les garanties les permettant de mener une carrière épanouie. Au regard de cette réalité, il se pose le problème du recrutement et la gestion de la carrière professionnelle des femmes au sein des entreprises privées.

De ce problème, la question principale qui se dégage est la suivante : Quelle est la situation d'emploi des femmes au sein des entreprises privées dans la ville de Yaoundé ? Autrement dit, les entreprises du secteur privé installées dans la cité capitale du Cameroun sont-elles des cadres de la promotion de l'emploi des femmes ? Mieux les femmes sont-elles assez bien représentées dans ces entreprises privées que l'on retrouve dans ce centre urbain ?

## **8- OBJECTIF DE LA RECHERCHE**

Cette étude réalisée sur trois décennies de l'encadrement des entreprises privées au Cameroun en particulier, et en général l'emploi de la gente féminine par les entreprises privées du Cameroun, envisage d'évaluer et d'examiner la situation de l'emploi des femmes par les entreprises dans la ville de Yaoundé.

De manière spécifique, un travail d'histoire économique et social comme celui-ci vise entre autres :

- présenter le cadre juridique et faire une cartographie des entreprises privées dans la ville de Yaoundé ;
- analyser la situation des femmes au sein des entreprises privées dans la cité capitale du Cameroun ;
- présenter les difficultés et obstacles rencontrés par les femmes ;
- montrer les mesures prises par l'Etat et la société civile en vue de faciliter l'emploi des femmes par les entreprises.

La réalisation de ces objectifs permet de mieux saisir l'intérêt de ce travail qui est essentiellement consacré à la femme et la fille.

## 9- CADRE THEORIQUE

La théorie peut être entendue comme une contribution d'idées et de concept ayant l'ambition de rendre raison du réel de manière cohérente. Cette cohérence doit être le fait d'une vision d'ensemble ou d'un paradigme ou principe unificateur. De manière précise, la théorie est définie comme un ensemble des lois concernant un phénomène. Elle se veut un corps explicatif globale et synthétique établissant des liens de relation causale entre les faits observés, analysés et généralisant lesdits liens à toute sorte de relation<sup>31</sup>. Le cadre théorique quant à lui encore appelé grille d'analyse est ce qu'un chercheur a trouvé dans une théorie qu'il formule en ses propres mots et qui lui serve de clés de compréhension des données d'un problème<sup>32</sup>. A fin de résoudre le problème posé par cette étude, deux principales théories ont été convoquées et ont servi de modèle théorique dans l'analyse des faits. Il s'agit notamment du structuralisme classique, et la théorie générale de l'emploi de l'intérêt et de la monnaie.

### **Le structuralisme classique**

Il s'agit d'une théorie développée par Lévi Strauss qui part du principe selon lequel les institutions sociales peuvent être assimilées à des faits de communication, c'est-à-dire des phénomènes véhiculant des messages. Cette théorie a été bâtie sur les notions de structure et de modèle et a préconisé quatre conditions de validités dont nous avons retenu l'essentiel dans le cadre de cette étude. Elle montre qu'une structure offre un caractère de système d'une part et d'autre part que tout modèle appartient à un groupe de transformation dont chacune correspond à un modèle de même famille.

Cette théorie a permis dans cette étude de montrer que l'ensemble des entreprises locales que l'on retrouve dans la ville de Yaoundé, sont des structures qui ont le même fondement et critère dans le cadre de l'emploi en générale et qui à travers le temps, les recrutements du personnel féminin sont presque intégrés dans un même système bien que ces entreprises ne sont pas interconnectés les unes des autres. Par ailleurs, le structuralisme classique ici convoqué permet de montrer l'ensemble des entreprises locales que l'on retrouve dans la ville de Yaoundé sont des structures qui ont les même fondements et critère dans le cas de l'emploi en général et qui à travers le temps, les recrutements du personnel féminin sont presque intégrés dans un même système bien que ces entreprises n'ont pas une interconnection. Par ailleurs, le structuralisme classique ici convoqué permet de montrer à

---

<sup>31</sup> Mbonji Edjenguelé, *L'ethno-perspective ou la méthode de discours de l'ethno-anthropologie culturelle*, Yaoundé, PUF 2005, p .13.

<sup>32</sup> *Ibid*; p.16.

quel point les entreprises sont des institutions sociales qui apparaissent auprès des usagers et de la gente féminine en particulier comme étant des cadres et des viviers emplois. Les entreprises deviennent dès lors des structures organisations qui contribuent à la construction sociale. Cette logique ne s'éloigne pas de celle de l'analyse stratégique développée ci-dessous.

### **La théorie générale de l'emploi de l'intérêt et de la monnaie**

Cette théorie a été développée par John Keynes. Son but était de fournir des solutions au chômage de masse qui frappe alors les pays capitalistes depuis la crise de 1929. C'est pourquoi il développe une théorie générale de l'emploi. Cette théorie montre que le chômage est loin d'avoir disparu et les formes de chômage sont plus structurelles et présentes dans les sociétés. Elle explique également que face à la persistance du chômage, les femmes sont plus défavorisées que les hommes. Cette théorie a permis dans ce travail d'analyser la concurrence à laquelle les femmes font face dans le cadre du recrutement au sein des entreprises privées dans la ville de Yaoundé. Elle a permis de mettre en exergue ces difficultés auxquelles sont confrontées la gente féminine dans la quête de l'emploi au sein des entreprises privées.

## **10- METHODOLOGIE**

Un travail comme celui-ci nécessite l'utilisation de sources diverses et complémentaires. Dans ce cadre précis, trois principales catégories de sources, écrites, orales et iconographiques ont été utilisées.

### **A- Methodologie de collecte de données**

Les sources écrites utilisées dans le cadre de cette étude sont de deux grandes catégories : les sources primaires et les sources secondaires.

#### **- Les sources primaires**

Les sources primaires sont constituées des documents d'archives qui ont été consultées au ministère des Petites et Moyennes Entreprises, au ministère de l'Emploi et la formation professionnelle et dans plusieurs autres entreprises privées de la ville de Yaoundé. Certains documents écrits ont été exploités dans différentes délégations régionale et départementale des Ministère sus cités et parfois chez les privés ayant travaillé au sein des dites entreprises. Ces documents d'archives ont été essentiels dans la saisie des réalités

auxquelles sont confrontées les femmes au sein des entreprises privées. A travers les rapports exploités, on a pu se rendre compte des principaux maux que doivent surmonter les femmes, vivant à Yaoundé lorsqu'elles se lancent à la conquête de l'emploi. Les documents relatifs aux conditions de recrutement des femmes aux plaintes de ces dernières à leur traitement salarial... ont été des sources inépuisables d'informations utiles à la restitution de la vérité historique.

#### - **Les sources secondaires**

La littérature rassemblée à travers les mémoires et thèses consultés dans ces bibliothèques et centres documentaires a été d'un grand apport dans notre argumentaire. Elle a permis de se rendre de l'état de traitement de la question et surtout des champs et zones inexplorés sur la situation de l'emploi des femmes au sein des entreprises privées.

Ces sources secondaires sont constituées des ouvrages, des articles, des thèses, des mémoires et des rapports de stages. L'essentiel de cette documentation a été collecté dans les bibliothèques logées sur le campus de l'Université de Yaoundé I et de l'Université de Yaoundé II – Soa. Il s'agit notamment des bibliothèques du Cercle d'Histoire-Géographie-Archéologie (CHGA), du Cercle Philo-Psycho-Socio-Anthropo (CPPSA), de la FALSH, du département d'histoire et de la bibliothèque centrale. Enfin, nous avons aussi consulté les documents à la bibliothèque de la FALSH de l'Université de Yaoundé I. Ces centres documentaires ont permis non seulement d'avoir accès aux travaux de recherches déjà menés sur la question étudiée, mais aussi de renforcer les éléments méthodologiques nécessaires à analyser et à la présentation de notre argumentaire.

La recherche documentaire nous a également conduite dans d'autres centres documentaires de la ville de Yaoundé. C'est dans ce cadre que nous avons exploité les ouvrages de l'Institut Français du Cameroun (IFC), le Centre Culturel du Tchad et de la bibliothèque Paul Ango Ella à Yaoundé, la bibliothèque de l'Institut des Relations Internationales du Cameroun (IRIC), de l'Université de Yaoundé 2. Ces différents sanctuaires du savoir ont permis dans un premier temps d'enrichir la bibliographie et dans un second de compléter les informations collectées sur le terrain. Ces différents centres de recherche ont permis de rassembler les analyses de certains prédécesseurs sur la vie des femmes au sein des

entreprises des rapports qu'elles entretiennent avec les autres collègues et surtout sur les autres pressions extra professionnelle qu'elles subissent au quotidien.

#### - Sources orales

Ce sujet est orienté vers une catégorie de population bien identifiée. Au regard de l'échantillon choisi, une bonne partie des informations ont été obtenues lors des entretiens menés sur le terrain. Les enquêtes ont été effectuées auprès du personnel féminin et masculin des entreprises de Yaoundé mais également avec les responsables des entreprises, les autorités en charge de la protection de l'emploi ainsi qu'auprès des organisations de la société civile à obédience féministe. Ces informateurs ont été choisis en fonction de leur sexe, âge et leurs relations avec les autres peuples voisins. Ces entretiens ont été souvent privés et dans la majeure partie des cas groupés. D'une manière générale, le but de ces entretiens étaient d'avoir une idée sur les procédures d'embauches des femmes, les pressions et contraintes qu'elles rencontrent au quotidien, ainsi que les mesures prises par l'Etat et la société civile en vue de faciliter l'emploi des femmes dans les entreprises privées de la cité capitale.

Les sources iconographiques dans cette étude sont constituées des cartes, photos, tableaux qui servent d'illustration et de preuve soutenant les affirmations faites dans le texte. Certaines de ces photos ont été prises par nos soins alors que d'autres ont été extraites, soit des documents soit des supports numériques.

#### **B- Méthodes d'analyses**

La méthode utilisée dans cette étude est celle que tous les historiens de métier ont eu recours. Il est nécessaire de sortir du champ purement historique pour se situer dans une perspective pluridisciplinaire. Plusieurs outils d'analyse parmi lesquels les sources orales, écrites et iconographiques ont été utilisés pour la réalisation de ce travail. Les travaux de sociologie et d'anthropologie ont été capitaux dans la saisie de certaines réalités. Ce travail comprend à cet effet une triple approche : descriptive, explicative et thématique.

La première qui est descriptive consiste à décrire les rapports que les femmes entretiennent entre elles d'une part et d'autre part avec leurs collègues masculins au sein des entreprises. Cela se traduit par la description des réalités liées à la collaboration et à la performance du genre féminin en contexte d'entreprise. Par ailleurs, cette démarche ambitionne relater l'impact de la collaboration et de la discrimination des femmes dans les entreprises privées de Yaoundé.

La deuxième démarche explicative optée, permet de tracer les phénomènes qui nuisent aux femmes dans leurs carrières professionnelles au sein du privé et d'expliquer les difficultés et les problèmes qu'elles rencontrent au quotidien. Cette démarche a en outre permis, de mieux appréhender les difficultés et les contraintes des femmes dans leurs activités professionnelles.

La démarche analytique, a permis de classer, synthétiser, exploiter et critiquer les sources orales, documents d'archives, rapports, ouvrages, thèses et mémoires traitant des questions des femmes au sein des entreprises et de restituer les faits dans leur ensemble.

## **11- LES DIFFICULTES RENCONTREES**

La recherche scientifique ne saurait manquer de difficultés. Cependant, il faut développer un esprit de détermination pour pouvoir surmonter ces difficultés. Ceci dit, nous avons fait face aux obstacles pendant notre descente sur le terrain. Sans trop entrer dans les détails, nous allons soulever les peines majeures qui se sont constituées en deux plans à savoir le plan matériel et psychologique.

La première difficulté à été l'insuffisance des documents dans les bibliothèques qui traitent de la situation des femmes dans les entreprises privées de la ville de Yaoundé. Toutefois, la bibliothèque du cercle philoso- sphyco- socio anthropologique nous a fourni une multitude d'informations sur les activités que font généralement les femmes au sein des entreprises privées. Par ailleurs, les difficultés rencontrées dans la réalisation de ce travail nous ont permis de comprendre de mieux en mieux la problématique du genre dans le monde du travail. L'indisponibilité et la réticence des informateurs nous ont également desservis car cela nous a empêché d'obtenir plus d'amples informations. Néanmoins nous ne pouvons pas nous adosser sur ces quelques obstacles que nous avons relevé pour nous disculper les manquements puisque plusieurs personnes bienveillantes nous ont apporté de l'aide afin d'élaborer ce travail.

## **12- PLAN DU TRAVAIL**

Ce travail de recherche est organisé en quatre chapitres. Cette structure va en droite ligne avec les exigences méthodologiques du Département d'histoire et la norme de la Faculté des Arts, Lettres et des Sciences Humaines de l'Université de Yaoundé1.

Le chapitre 1 intitulé classification et cartographie des entreprises locales dans la ville de Yaoundé. Il analyse le cadre juridique et législatif de la création des entreprises dans la cité capitale. Il catégorise les entreprises en fonction de leurs secteurs d'activités.

Le chapitre 2 est intitulé analyse situationnelle de l'employabilité des femmes au sein des entreprises privées locales dans la ville de Yaoundé. Il examine les critères de sélection et de recrutement des femmes au sein des entreprises. Il met également la représentation et la situation des femmes au sein de ces entreprises et s'achève par les conditions du travail et le traitement de cette dernière.

Le troisième chapitre quant à lui est libellé de nombreux obstacles et contraintes à l'épanouissement des femmes au sein des entreprises privées. Il analyse les contraintes psychosociales, physiques et sécuritaires auxquelles sont confrontées les femmes en quête d'emploi au sein des entreprises. La discrimination dans le traitement salarial est également évoquée dans ce chapitre.

Enfin le chapitre 4 est intitulé les mesures prises par l'Etat et la société civile en faveur de l'emploi des femmes dans les entreprises privées. Il examine les actions de l'Etat en faveur de l'insertion professionnelle des femmes dans les entreprises privées. Ce chapitre s'intéresse aussi aux initiatives des acteurs dans la société civile dans ce sens. Il se termine par les défis et enjeux de l'insertion des femmes dans le monde des entreprises privées à Yaoundé.

**CHAPITRE I : CLASSIFICATION ET CARTOGRAPHIE  
DES ENTREPRISES PRIVEES LOCALES DE LA VILLE  
DE YAOUNDE**

Depuis bientôt une décennie, le Cameroun connaît une expansion des entreprises privées dans le territoire national et notamment dans la ville de Yaoundé. De ce fait, dans le cadre administratif, l'Etat a mis sur pied plusieurs lois qui autorisent l'investissement privé applicable aux personnes physiques et morales camerounaises ou étrangères résidentes ou non résidentes. Cette loi a pour objectif fondamentale de promouvoir et attirer les investissements productifs en vue de développer les activités orientées vers la promotion d'une croissance économique forte, durable et partagées ainsi que des emplois ; c'est pourquoi toute personne désireuse de créer une entreprise doit se conformer à l'ensemble des dispositions législatives et réglementaires qui lui sont applicables. En effet, on observe que dans la ville de Yaoundé, plusieurs facteurs ont favorisé la multiplication des entreprises privées de par sa densité démographique, son statut de ville capitale du pays et sa position stratégique. Ainsi, on distingue plusieurs types d'entreprises privées dans le domaine de la production et de service caractérisées juridiquement sous quatre formes à savoir les sociétés anonymes (SA) ; société par action simplifiées(SAS) ; sociétés en nom collectifs(SNC) et enfin, les sociétés en responsabilités limités(SARL). En vue de prendre en considération l'évolution et la bonne marche des activités des entreprises ainsi que l'épanouissement des travailleurs, plusieurs organisations, syndicats et associations sont créés au sein de ces entreprises pour une évolution des activités et la condition des employés.

Le chapitre premier de cette étude, s'intéresse principalement à l'encadrement juridique et la cartographie des entreprises privées locales dans la ville de Yaoundé. Il

explore et analyse également la catégorisation de ces entreprises dans la ville de Yaoundé dans le domaine économique et juridique.

## **I- ENCADREMENT JURIDIQUE ET CARTOGRAPHIE DES ENTREPRISES PRIVEES LE ROLE DE L'ETAT, DANS L'ENCADREMENT ET CARTOGRAPHIE**

C'est dans un contexte de redynamisation de l'économie camerounaise qui a été perturbée par la longue crise économique de 1989 en générale et en particulier celle de l'entrepreneuriat durant laquelle plusieurs entreprises publiques se sont vues fermées et les travailleurs licenciés que le président de la République Monsieur Paul Biya décide de mettre sur pied des lois fixant des incitations à l'investissement privé En république du Cameroun applicable a toute personne physique ou morale résidente ou non résidente dans le but de booster l'économies camerounaise.

### **1- Législation sur la création des entreprises privées au Cameroun**

Autrefois réservées aux professionnels, les procédures de création des entreprises au Cameroun ont été tellement simplifiées, que désormais toute personne désirant créer une entreprise peut le faire soi-même. La procédure est simple et relativement peu coûteuse<sup>33</sup>. La création d'une entreprise au Cameroun se fait au Centre de Formalités de Création des Entreprises (CFCE)<sup>34</sup>. Le CFCE est représenté dans toutes les régions du Cameroun. Le processus de création varie selon le type d'entreprise. En effet, on distingue 2 principaux types d'entreprises : les personnes physiques ou établissements et les personnes morales ou sociétés.

La première est une forme d'entreprise idéale pour les entrepreneurs ou commerçant qui veulent agir seul sans associé. Elle ne nécessite pas de capital social et ne nécessite encore moins les statuts. Le patrimoine de l'entreprise et du promoteur sont confondus. La seconde quant à elle est une forme de société avec un capital défini qui nécessite l'association d'au moins deux personnes. Les associés peuvent être des majeurs ou mineurs ou même une autre entreprise. Le patrimoine de l'entreprise et des associés sont distincts.

#### **a- Le processus de Création d'un Établissement**

---

<sup>33</sup> Abessolo Martin, 54 ans, Ingenieur et entrepreneur du BTP, Yaoundé le15 avril 2023.

<sup>34</sup> Souley Haman, 48 ans, cadre au Ministère des PME, Yaoundé, 26 novembre 2023.

Les pièces et documents à fournir pour créer un établissement au Cameroun sont les suivants :

- photocopies simples de la Carte nationale d'identité du promoteur ;
- photocopie de la carte de séjour ou passeport pour les étrangers ;
- copie de l'acte de mariage le cas échéant ;
- un extrait de casier judiciaire pour les natifs de la ville ou une déclaration sur l'honneur d'une validité de 75 jours à retirer au CFCE pour les non-natifs de la ville ;
- le plan de localisation pour l'entreprise ;
- les frais de RCCM (registre de commerce et de crédit mobilier)<sup>35</sup>.

Une fois réunis, ces éléments doivent être déposés dans les bureaux du CFCE. Le contribuable doit revenir au CFCE au bout d'une semaine afin de récupérer les documents de création de son entreprise qui sont le registre de commerce et de crédit mobilier (RCCM).

Jusqu'en 2020, la carte de contribuable était également remise au promoteur de l'entreprise au moment de la création de l'entreprise par le CFCE. Cependant, la carte de contribuable a été remplacée par l'attestation d'immatriculation qui s'obtient désormais en ligne à travers le site [www.impots.cm](http://www.impots.cm)<sup>36</sup>.

La procédure de création d'une société à responsabilité limitée au Cameroun varie en fonction du capital de l'entreprise. Les Sarl sont classées en deux catégories, on distingue:

- les sociétés avec un capital compris entre 100 000 FCFA et 999 999 FCFA. On les appelle encore les sous seing privé;
- les sociétés avec un capital supérieur ou égal à 1 000 000 FCFA<sup>37</sup>.

Pour la création d'une entreprise sous seing privé, il faut passer par les étapes suivantes:

Le promoteur doit rédiger ou faire rédiger des statuts pour la nouvelle entreprise puis les soumettre à l'appréciation du chef de centre pour validation. Les statuts doivent être saisis puis paraphés sur toutes les pages et il faut apposer la mention lu et approuvé sur la dernière page. Les statuts de l'entreprise doivent être photocopiés et produits en 5 exemplaires

<sup>35</sup> Djasse Tcharou, *Le processus de création d'une entreprise*, Editions Awoudy, 2021, p. 34.

<sup>36</sup> <http://www.impots.cm>, consulté le 15 avril 2024 à 17h

<sup>37</sup> Djasse Tcharou, *Le processus de création...*, p. 49.

lesquels doivent être timbrés. Une fois les statuts prêts, il faut déposer le dossier complet auprès du CFCE<sup>38</sup>.

Les pièces à fournir pour la création d'une société sous seing privé au Cameroun sont:

- 05 exemplaires de statuts timbrés;
- les photocopies des CNI des associés ou l'acte de naissance des associés mineurs;
- un extrait de casier judiciaire pour les natifs de la ville ou une déclaration sur l'honneur d'une validité de 75 jours à retirer au CFCE pour les non natifs;
- un plan de localisation de l'entreprise sur lequel est marqué le numéro de telephone;
- les frais de RCCM;
- les frais d'annonce légale dans le *Cameroon TRIBUNE*<sup>39</sup>.

Les documents de création peuvent être récupérés en moyenne au bout d'une semaine après le dépôt des dossiers. IL s'agit notamment, du Registre de Commerce et de Crédit Mobilier (RCCM) et des tatuts. Avant, la carte de contribuable était également remise au moment de la création de l'entreprise par le CFCE. Devenue attestation d'immatriculation, elle s'obtient désormais sur internet à travers le site [www.impots.cm](http://www.impots.cm)<sup>40</sup>.

Pour les sociétés dont le capital est supérieur ou égal à 1 million, le promoteur de l'entreprise doit se rendre chez un notaire pour l'établissement des statuts et du registre de commerce et du crédit mobilier (RCCM). Le Notaire se charge de préparer les statuts et tous les documents nécessaires à la création de l'entreprise en fonction des informations fournies par lui par le ou les promoteurs de l'entreprise<sup>41</sup>.

Une fois ces documents (statuts et registre de commerce) obtenus chez le Notaire, le contribuable n'a plus besoin d'aller au CFCE pour l'obtention de la carte de contribuable ou attestation d'immatriculation. il peut éditer l'attestation d'immatriculation à travers internet sur le site [www.impots.cm](http://www.impots.cm)<sup>42</sup>.

Au terme du processus de création de l'entreprise auprès du CFCE ou du Notaire, le promoteur de l'entreprise doit ensuite se rendre dans le centre d'impôts auquel il est rattaché pour faire enregistrer son entreprise et commencer ainsi à payer les impôts<sup>43</sup>. Le centre d'impôt de chaque entreprise est affecté en fonction de la localisation de l'entreprise.

<sup>38</sup> Souley Haman, 48 ans, cadre au Ministère des PME, Yaoundé, 26 novembre 2023.

<sup>39</sup> J-P. Warnier, L'esprit d'entreprise au Cameroun, Paris, Karthala, 1993, pp. 67-73.

<sup>40</sup> [http:// www.impots.cm](http://www.impots.cm), consulté le 15 avril 2024 à 17h.

<sup>41</sup> Souley Haman, 48 ans, cadre au Ministère des PME, Yaoundé, 26 novembre 2023.

<sup>42</sup> [http:// www.impots.cm](http://www.impots.cm), consulté le 15 avril 2024 à 17h.

<sup>43</sup> Abessolo Martin, 54 ans, Ingenieur et entrepreneur du BTP, Yaoundé le 15 avril 2023

## 2- Le processus d'installation des entreprises dans la ville de Yaoundé

La ville de Yaoundé depuis la période coloniale jusqu'à présent a toujours été considérée comme la plus grande ville en terme de peuplement avec la métropole économique qui est Douala. En tant que grande ville, elle regorge en son sein plusieurs entreprises.

La création des entreprises privées au Cameroun en général et en particulier dans la ville de Yaoundé ne s'est pas faite de manière spontanée mais plutôt de façon progressive. Pendant longtemps, l'investissement privé a toujours été la résultante des étrangers. Avec l'évolution du temps, certaines entreprises ont totalement disparues et d'autres ont changé d'appellation<sup>44</sup>. Tel est le cas avec l'entreprise commerciale autrefois appelé SCORE qui à l'origine avait pour nom PRINTANIA créée en 1957 ; son changement de nom s'est opéré au début des années 1970 où elle passe de PRINTANIA à SCORE et au début des années 2000 elle devient le magasin CASINO. Bien que la plupart de ces entreprises soit étrangères, il existe également celles des entrepreneurs nationaux avec des sociétés telles que NIKI, MAHIMA, FOKOU et bien d'autres. Plusieurs facteurs expliquent cette pléthore d'entreprises dans la ville de Yaoundé<sup>45</sup>.

La première observation qui mérite d'être faite est le facteur démographique. En effet, depuis les années 1960, la croissance démographique du Cameroun est en hausse. Elle est caractérisée par le taux de fécondité élevé et durable ainsi que les migrations des populations des villages vers les villes. C'est le cas de Yaoundé qui a permis une augmentation de la population estimée aujourd'hui à 1,5 millions d'habitants et où l'on retrouve tous les groupes ethniques du pays<sup>46</sup>. L'immigration constitue encore aujourd'hui le moteur principal de cette croissance en particulier celle des Bamilékés et celle des Etons qui tendent à supplanter la population locale Ewondo<sup>47</sup>. D'après le premier recensement démographique qui semble véritable en 1957 suivit des sondages de 1964 à 1965 jusqu'à 1969, a montré l'évolution de l'urbanisation de Yaoundé et a permis de faire une analyse migratoire des populations habitant ladite ville. Le procédé utilisé dans ce recensement a été la visite des habitants dans leur logement pendant une durée de 6 mois où les propos des chefs de famille étaient enregistrés. Allant dans cette perspective, Franqueville déclare dans

<sup>44</sup> J-M. Gamkou, L'investissement dans les pays en développement : le cas du Cameroun, Paris, Economica, 1985, pp. 87-92.

<sup>45</sup> *Ibid.*, pp. 94-96.

<sup>46</sup> <https://unhabitat.org/cameroun-profil-urbain-de-yaounde.cànsulté> le 06 /05 /2023. 19h30.

<sup>47</sup> A. Franqueville, "Croissance démographique et immigration à Yaoundé", In *les cahiers d'outre-mer* n° 128.32 année, O.R.S.T.O.M, octobre- Décembre 1979, p. 34.

son document que : “ Nous pensons pouvoir affirmer que le recensement de Yaoundé est probablement le meilleur réalisé jusqu’ici au Cameroun”<sup>48</sup>. D’après ce rapport, il ressort que les Ewondo constitue le fond autochtone de la population principale de la ville bien que n’étant pas rependus dans l’ensemble des quartiers. C’est plutôt dans les villages périphériques annexés qu’ils se présentent majoritairement. Le deuxième groupe est celui des Bamilékés présent dans les quartiers ; tel que Briqueterie, Ekounou, Messa-Mokolo, Nkomkana. Quant au troisième groupe, il est constitué des Eton originaires des arrondissements d’Okola et d’Obala. Ces derniers se retrouvent dans les quartiers tels que Messa-Mokolo, Nlongkak et Djoungolo II. Les Bassas tiennent le quatrième rang. On les retrouve à Djoungolo I et II, Ekounou, briqueterie Nkoldongo, Elig Belibi. Leur présence est en grande partie grâce à la régie qui a permis le recrutement des populations riveraines pour la construction de la voie ferrée qui sépare leur région. On les retrouve également dans les quartiers tels que Mvog Ada et Mvog Mbi. Une nouvelle migration des bassa relève de la rébellion upéciste des années 1955-1960<sup>49</sup>.

Cette poussée démographique a permis la naissance des nouveaux quartiers tel que Nkomkana et a rendu certains quartier semi rural à urbain. C’est ainsi que la ville de Yaoundé s’urbanise de part et d’autre et devient une grande ville d’attraction drainant en son sein les populations. Ainsi, les arrondissements de cette dernière, situés dans les espaces périurbains connaissent l’arrivée des ménages, et d’emplois diverses, car cette migration s’accompagne de la mise en place des unités de prestation de services et au centre de ces mouvements, l’entrepreneur trouve sa place avec ses réseaux formels et informels d’où les investissements privés<sup>50</sup>.

Quant aux facteurs politiques et économiques, Yaoundé dite “ville aux sept collines” est la capitale politique du Cameroun depuis 1909<sup>51</sup>. Depuis son évolution, elle a abrité les institutions politiques les plus importantes du Cameroun, mais également la résidence présidentielle et ainsi que plusieurs hommes d’affaires politiques. Il parait donc dès lors le socle de la stabilité sécuritaire grâce à son statut de capitale politique qui favorise l’implantation des industries privées.

---

<sup>48</sup> Ibid ; p. 55.

<sup>49</sup> A. Mbembe, *Ruben Um Nyobe, Ecrits sous maquis, Paris, L’Harmattan*, 1989, pp. 50-53.

<sup>50</sup> A. Franqueville, “Croissance démographique...”, p. 61.

<sup>51</sup> <https://fr.wikidid.org/wiki/yaoundé>, consulté le 31/05/2023 à 9h20.

En ce qui concerne le facteur économique, le Cameroun en général va connaître une perturbation économique qui oblige à négocier l'application des plans d'ajustement structurel. C'est de cet ordre d'événements que le dynamisme économique de cette ville a pris une grande tournure après la crise économique de 1989 qu'a connu le Cameroun<sup>52</sup>. Durant cette crise, nombreuses sociétés parapubliques ont été fermées par l'Etat et certains employés licenciés. Egalement, on observe une baisse considérable dans la création des entreprises, qui va déboucher sur l'augmentation du taux de chômage. Car, plusieurs étant dans l'incapacité d'intégrer la fonction publique, vont se lancer dans l'informel et certains dans le privé créant ainsi des entreprises familiales et avec le temps, de renom. Tout ceci va provoquer en quelque sorte le développement de l'entrepreneuriat privé à travers la création de plusieurs entreprises, à l'instar des Petites et Moyennes Entreprises (PME) et Très Petites Entreprises (TPE). Cette initiative est très soutenue par l'Etat car, reconnaissant le rôle primordial de ce secteur dans le développement et la croissance économique d'un Etat<sup>53</sup>. C'est pourquoi la ville de Yaoundé regorge en son sein plusieurs sociétés privées de divers domaines tel que : les sociétés de bois, de construction, d'investissement, commerciales et des entreprises de mécanique et de construction avec un centre commercial principal se trouvant au centre-ville autour de l'avenue Kennedy. On y retrouve des magasins, des grandes boutiques, et quelques sièges d'entreprises<sup>54</sup>. En outre, on note une activité bancaire et hôtelière dans le quartier hippodrome non loin de l'hôtel de ville. A côté de ces activités, on a un secteur informel très important regroupé dans les marchés Mokolo, Mfoundi ou central.

Il convient d'analyser ou de mentionner le facteur géo stratégique qui concourt également à être un atout pour l'implantation des entreprises privées à Yaoundé. Ici la position de la cité Yaoundé, est en quelque sorte stratégique et favorable pour certaines entreprises, raison pour laquelle on retrouve certaines d'entre elles dans les périphéries de la ville. Cette position est un atout pour les entreprises de transformation qui émettent la pollution que ce soit aérienne ou sonore pouvant nuire à la tranquillité de la population. Par conséquent, elles ne peuvent pas se créer au sein de la ville<sup>55</sup>. Elle est également une sorte de

---

<sup>52</sup> J. R. Essombé Edimo, "Localisation périphérique des entreprises industrielle et création de nouvelle centralités à Douala" *in Monde en développement*, n° 137, 2017, pp 101 à 116.

<sup>53</sup> R. Nkaleu " L'accompagnement des petites entreprises : état des lieux au Cameroun et au Sénégal", *In accompagnement des petites entreprises au Cameroun et au Sénégal*, Cairn.info, 2018, p. 29.

<sup>54</sup> <https://www.cotedivoire.news/ville/17312-yaoundé-capitale-politique-du-cameroun> consulté le 3/06/2023 à 3h10.

<sup>55</sup> J. Gabert, *Memento de l'assainissement. Mettre en œuvre un service d'assainissement complet, durable et adapter*, Edition du GRET, 2018, pp. 90-91.

transit pour certaines entreprises de transformation des produits semi finis destinés le plus souvent à l'exportation où les matières premières sont extraites dans les régions (Est, Sud), et villes qui avoisinent les régions du centre. Sa place de transit intervient donc au niveau de la facilitation de transport raison pour laquelle il existe des entreprises de transformation de bois dans ces périphéries où après transformation, prennent facilement la direction du port de Douala et de Kribi. Plus loin, elle ne sert pas seulement de transit au niveau des régions mais aussi au niveau des pays voisins. Ici, il est le carrefour des corridors vers tous les pays étrangers pour relier les pays tel que le Gabon et le Congo ; le Tchad et la Centrafrique<sup>56</sup>.

C'est pour quoi on constate que toutes ces routes arrivent à Yaoundé du moins pour se rendre, il faut impérativement passer par la capitale politique<sup>57</sup>. Les entreprises de service notamment les compagnies de transport privées relient Yaoundé aux autres régions au moyen d'autocars qui se trouvent le plus souvent dans les quartiers installés à la sortie de la ville à l'instar d'Olembé et Mvan. Sa position de transit met aussi en place le réseau ferroviaire reliant le grand sud au grand nord à travers ce qu'on appelle le trans-camerounais<sup>58</sup>. Ci-dessous, quelques vues de la zone industrielle de Yaoundé Ahala.

**Photo 1 :** Vue lointaine d'une entreprise en construction à Ahala.



**Source :** Photo Nicole Minyem, Yaoundé le 17 mars 2023.

<sup>56</sup> Y. Achofor A Magho, 'Transport et intégration sous régionale en zone CEMAC (1994-2010) : enjeux et réalités', Mémoire de Master en Histoire, Université de Yaoundé I, 2013, pp. 87-93.

<sup>57</sup> *Ibid.*

<sup>58</sup> *Ibid.*, p. 106.

**Photo 2 :** Plusieurs entreprises privées dans la zone industrielle de Yaoundé – Ahala tel que : SIWITA SARL, SIM, CLIC SARL.



**Source :** Photo Nicole Minyem, Yaoundé le 17 mars 2023.

L'installation des entreprises privées à Yaoundé est un phénomène progressif et non spontané. Plusieurs facteurs ont concouru à leur création dans la cité. De ce fait, comment sont-elles réparties dans la ville capitale ?

### **3- Répartition spatiale et localisation des entreprises à Yaoundé**

La répartition des entreprises comme son installation étudiée plus haut demande aussi la prise en compte de certains canons. L'installation des entreprises dans une ville notamment celle de Yaoundé ne se fait pas de manière désordonnée. Son implantation dans un lieu est purement et murement réfléchi. En tant que territoire, la création de toute structure est un projet qui nécessite un plan d'aménagement selon sa catégorie et participe à la planification structurelle de la ville. Cette dernière aboutit à une prise en compte du "milieu" qui apparaît comme étant un cadre propice de l'économie. Les entreprises s'organisent par réseaux, non seulement pour leurs productions mais aussi dans leur relation avec le "local" et le "global"<sup>59</sup>. C'est-à-dire que la création d'une entreprise dans un milieu est la relation entre le domaine d'activité de celle-ci et les besoins de la population. Il revient à dire que le choix de l'implantation d'une entreprise dépend tout d'abord de son domaine d'activité qui concoure entre autres au service, à la production, commercialisation et transformation<sup>60</sup>. Il

<sup>59</sup> Essombé Edimo, *Localisation périphérique...*, p.102.

<sup>60</sup> *Ibid.*

permet de déterminer son champ d'action pour lequel les sites d'aménagement sont divers, par catégorie et prend en compte la cible qui est la clientèle. C'est ici qu'intervient l'objectif ou alors la finalité de l'entreprise qui oriente les décisions stratégiques à adapter sur le terrain : celle de produire et distribuer des biens et services aux consommateurs ; réaliser un profit<sup>61</sup>.

Pour participer à la répartition des entreprises dans la cité capitale, l'Etat va mettre sur pied des lois législatives pour la création des entreprises permettant de situer celle-ci dans un milieu qui s'accorde avec la topographie de la ville. C'est dans cette optique que la Maeture va être créée. Cette initiative est un établissement public à caractère industriel et commercial, créé par le décret n° 77 /193 du 23 juin 1977, modifié et complété par décret n° 82/599 du 25 novembre 1982, cédant des parcelles de terrains aux entrepreneurs<sup>62</sup>. Le tableau ci-dessous donne un aperçu de la localisation et de l'occupation de l'espace par quelques entreprises dans la ville de Yaoundé.

**Tableau 1** : La localisation d'un échantillon d'entreprises dans la ville de Yaoundé de 2020

<b>Types d'Entreprise</b>	<b>Site d'implantation</b>	<b>Espace occupé en m2</b>	<b>observation</b>
Exploitation du bois	Périphérie de la ville (Ahala, Ekie...)	≥ 1000	Zone industrielle
Savonneries	Périphérie de la ville (Mvan, Nkolbison)	> 1000	Zone industrielle
Commerce générale	Centre urbain (Biyem-Assi, Essos)	≥ 1000	Rapprochées de la clientèle
Service	Centre urbain (Bastos, Essos)	≤ 1000	Rapprochées de la clientèle
Entreprises brassicoles	Centre urbain (Montée jouvence)	> 1000	Rapprochées de la clientèle
Transport	Centre urbain (Mvan, olembé)	≥ 1000	Rapprochées de la clientèle
BTP	Périphérique et centre urbain (Etoudi, Essos)	> 1000	////
Entreprises Agroalimentaire	Centre-ville (Ahala, Ekounou)	> 1000	Rapprochées de la clientèle
Les sociétés pétrolières	Centre urbain (Nsam, Olezoa)	≤ 1000	Rapprochées de la clientèle

<sup>61</sup> <https://www.tifawt.com/entreprenariat/lentreprise-definition-finalites-et-classification/> consulté le 3 /07/2023 à 17h.

<sup>62</sup> <https://maeture-cameroun.com/historique/> consulté le 10/06/2023 à 13h30.

Quincailleries	Centre urbain (Mvog ada, Mokolo)	$\leq 1000$	Rapprochées de la clientèle
Librairies	Centre-ville ( Mokolo)	$\leq 1000$	Rapprochées de la clientèle

**Source :** Construit à partir des données du terrain collectées par l’auteure, 2023.

On peut voir à travers ce tableau que les entreprises privées sont installées aussi bien dans les périphéries que dans les centres urbains.

Comme dans la plupart des grandes villes contemporaines, Yaoundé en tant que deuxième métropole économique du Cameroun est marquée de plus en plus par une densité d’entreprises qu’on localise de part et d’autre dans la cité. Les lieux de localisation mettent en exergue la notion de ‘l’économie urbaine’ avec son analyse (centre / périphérie)<sup>63</sup>. Il revient donc à dire que la localisation se fait dans deux zones.

L’économie urbaine met en son centre la problématique des ménages et des activités. C’est pour cette raison que le centre comme lieu de première localisation est subdivisé en deux à savoir le centre administratif et le centre urbain et commercial. Le secteur d’activité dans cette zone est tertiaire, notamment les entreprises de service. Ce centre est situé dans le Nord-Est de Yaoundé III. Il regorge en son sein les bâtiments de service et télécommunication ; l’hébergement ; les banques et finances ; les instituts éducatifs, services publics et sociaux, Sports et loisirs ; shopping ; les aliments et boissons ; soins de santé ; les vendeurs à la sauvette<sup>64</sup>. Le principal quartier du centre commercial est aux alentours de l’avenue Kennedy.

Concernant la deuxième localisation à savoir les périphéries, nous avons les entreprises privées de productions à savoir les savonneries, de transformations tel que le bois et les pierres, les scieries, les agences de voyages pour le déplacement des usagers dans les autres villes.

La localisation des sociétés privées à Yaoundé s’effectue massivement dans le centre de la ville. On observe aujourd’hui, la présence perceptible, d’une minorité des entreprises industrielles en périphérie et un accroissement des activités de service dans les arrondissements du centre. C’est pourquoi si on s’en tient à l’expression ‘les usines ont quitté les villes. La production industrielle se fait le plus souvent en périphérie. Les villes

<sup>63</sup> Essombé Edimo, *Localisation périphérique...* p.104.

<sup>64</sup> <https://rues-cameroun.openalfa.com/rues/rue-3-043-centre-administratif-yaoundé-III> consulté le 4/07/2023 à 14h.

sont aujourd'hui des lieux de commerce et de services''<sup>65</sup>. De ce fait, les entreprises commerciales deviennent le médiateur entre les services, la distribution des produits et le consommateur ; l'entreprise industrielle ou de production quant à elle reste en périphérie pour la fabrication des biens<sup>66</sup>. Par la même occasion, l'on constate que le processus de localisation discriminée des entreprises conduit désormais à distribuer sa centralité. Par ailleurs, il faut signaler que certains entrepreneurs ne respectent pas le réseau urbain et les normes des autorités administratives par conséquent, prennent place à des installations anarchiques.

Il était question de présenter la législation sur la création et les activités privées au Cameroun ainsi que le processus d'installation des entreprises dans la ville de Yaoundé. Ce processus ne s'est pas fait de manière spontanée mais progressive à cause de plusieurs facteurs tels que le facteur démographique, politique, économique et en fin géostratégique. Toutefois, on remarque que la répartition spatiale de ces entreprises se fait de manière stratégique et non aléatoire. Elles sont situées au centre de la ville et également dans ses périphéries. Au regard de ce qui précède, il est judicieux d'analyser la classification des entreprises selon les critères économiques.

## **II- CLASSIFICATION DES ENTREPRISES DANS LA VILLE DE YAOUNDE SELON LES CRITERES ECONOMIQUES**

Une entreprise est un groupement humain hiérarchisé qui met en œuvre des moyens intellectuels, physiques et financiers pour produire, former, distribuer les richesses conformément à des buts définis pour réaliser un profit. La question de l'entreprise est une étude très large et a des catégories qui diffèrent les unes des autres à cause des variétés d'activités dans la société. Il n'est cependant pas facile d'établir des distinctions claires sur la classification des entreprises. Toutefois, certaines caractéristiques homogènes permettent de faire une classification de celles-ci selon les critères économiques. Pour identifier les entreprises selon ces critères, il faut prendre en compte d'abord le secteur d'activité, ensuite la taille des sociétés, et enfin le chiffre d'affaire.

---

<sup>65</sup> <https://rues-cameroun.openalfa.com/rues/rue-3-043-centre-administratif-yaoundé-III> consulté le 4/07/2023 à 14h.

<sup>66</sup> R. Nkaleu " L'accompagnement des petites... ", pp. 33-39.

## 1-Classification des entreprises selon le domaine d'activité

Le domaine d'activité des entreprises se classifie sous trois formes à savoir le secteur, la branche et la filière. Il est le premier critère économique qui permet le classement des entreprises au Cameroun.

Le secteur d'activité renvoie au critère économique des entreprises. Ces entreprises peuvent avoir des domaines d'expertises différentes mais leur activité gravite autour d'un même thème ; celui du service et du profit. Un secteur d'activité permet de catégoriser les entreprises ayant une activité économique de même nature<sup>67</sup>. Le choix d'un secteur d'activité est l'une des premières démarches à effectuer lorsqu'on souhaite créer son entreprise. Il a des conséquences sur le choix de la structure juridique et la vie de la société. Dans la ville de Yaoundé, il existe trois secteurs fondamentaux à savoir le secteur primaire qui est l'exploitation des ressources naturelles, le secteur secondaire qui est l'activité de transformation c'est-à-dire l'industrie, et le tertiaire qui est le service marchand et non marchand. Cette classification économique vient des travaux de l'économiste anglais Colin Clark sur les conditions du progrès économique (1947) repris en France par Jean Fourastié<sup>68</sup>.

Le secteur primaire regroupe l'ensemble des activités dont la finalité consiste à une exploitation des ressources naturelles à savoir l'agriculture, pêche, forêts, mines et gisement. Au Cameroun en général, il contribue à 14,5% du PIB et emploi 43% de la population active<sup>69</sup>. L'industrie pétrolière est le principal moteur économique du pays. A travers sa densité de productions denrées tel que les produits du palmier, banane, coton, le maïs, le manioc, le tabac, le caoutchouc booste aussi l'économie du pays et le rend l'un des leaders mondiaux dans la production. Il possède aussi des réserves de minerai et de bauxite, fer et les variétés de bois. Il représente 1,1% des entreprises modernes. Les entreprises du secteur primaire du portefeuille SNI sont regroupées en trois sous-secteurs<sup>70</sup>:

- le sous-secteur des agro-industries, composé des sociétés SOCUCAM, SAFACAM et MAISCAM ;
- le sous-secteur pêche et élevage composé de la société SODEPA ;

<sup>67</sup><https://www.centrelcharts.com/fr/gm/1-apprendre/9-economique/-microeconomie/1082-definition-secteur-activite> consulté le 23/06/2023 à 21h47.

<sup>68</sup><https://www.vie-publique.fr/fiches/269995/les-grands-secteurs-productions-primaires-secondaires-et-tertiaires>. Consulté le 23/06/2023 à 22h 27.

<sup>69</sup> Anonyme, 'Coup d'œil sur le Cameroun' In *Afrique Cameroun*, 2022, p. 7.

<sup>70</sup> <https://www.sni.cm>portefeuille> . Consulté le 24/06/2023 à 10h.

- le sous-secteur bois constitué de la société ECAM-PLACAGES qui a fermé les portes.

Au sein de la cité Yaoundé, fort est de constater que le secteur activité primaire est rare on le retrouve plus dans les zones rurales. Néanmoins, dans la ville, nous avons des sociétés à l'instar de la Société Cam des Pierres et Graviers (SCPG SARL) installée à Avenue Foe, omnisports Yaoundé. Et quelques sociétés de bois s'ajoutent à savoir, la Société Industrielle de Mbang (SIM) à Ahala II dans l'arrondissement de Yaoundé III.

Cette entreprise est très capital pour la société au regard de ses actions en matière de recrutement des personnels. Egalement, elle est spécialisée dans l'exploitation forestière, la transformation industrielle du bois et le négoce de grumes. Elle produit notamment les débités verts; les débités séchés et vend les grumes. La Structure possède en propre ou en partenariat, plusieurs chantiers d'exploitation forestière d'où elle tire son bois. Ses chantiers sont situés dans le Centre et l'Est du Cameroun.

**Photo 3 :** Plaque de l'entreprise SIM (société privée à Yaoundé)



**Source :** Photo Nicole. Minyem, Yaoundé le 21 Juillet 2023.

Le secteur secondaire quant à lui regroupe l'ensemble des activités consistant en une transformation des matières primaires comme les industries manufacturières, mais également la construction. Il contribue à 26% du PIB et emploie 14% de la population active principalement dans les scieries, les textiles et la transformation des aliments<sup>71</sup>. Les sous-secteurs du secteur secondaire sont :

- le sous-secteur des industries alimentaires constitué de SIC-CACAOS, SABC et SEMC ;
- le sous-secteur textile confection composé de GICAM ;
- le sous-secteur des matériaux de construction constitué de CIMENCAM ;
- le sous-secteur métallurgie et électro mécanique constitué de ALUCAM, SOCRATRAL, ALUBASSA et SOCAVER<sup>72</sup>.

Dans la ville de Yaoundé, les sociétés du secteur secondaire sont nombreuses surtout dans le sous-secteur alimentaire, on peut citer entre autres CHOCOCAM situé au centre-ville derrière l'hôtel royal, SOSUCAM à Mvog Ada, les brasseries du Cameroun. Quant au sous-secteur du textile, le Cameroun en tant que producteur de coton a en sa disposition la CICAM, la King textile située à l'avenue Kennedy<sup>73</sup>. Dans la sous-section de construction, il

<sup>71</sup> Anonyme, 'Coup d'œil sur...', pp. 10-12.

<sup>72</sup> E. M. Assinga Ateba, *Economie des Entreprises publique au Cameroun*, Paris, Presse Universitaire d'Afriques, 2009, pp. 95-106.

<sup>73</sup> *Ibid.*, p. 14.

existe le GMT entreprise située à Mendong, *Art-Intel Design* à la deuxième rue hippodrome et enfin, *Construction Engineering / BTP* à Mfou. Quant aux sous-secteur métallurgique, nous avons ETS Menfo à Biyem-Assi, métallurgie-transformation à Messasi. Ce secteur présente 10,1% des entreprises<sup>74</sup>.

En ce qui concerne le secteur tertiaire encore appelé le secteur des services, qui se présente comme étant le moteur de la croissance économique au Cameroun, il se définit par la complémentarité avec les activités agricoles et industrielles ( secteur primaire et secondaire) il se compose du sous-secteur principalement marchand ( commerce, transport, activités financières, services rendus aux particuliers, hébergement et restauration, immobilier...) et du sous-secteur non marchand (administration publique, enseignement, santé humaine et actions sociales ). Il représente 51,5% du PIB et emploie 42% de la population active. Comme les autres secteurs d'activités, il regroupe trois sous-secteurs au Cameroun :

- le sous-secteur de l'Hôtellerie-Tourisme – publicité, composé des sociétés SGHC, SKNC, SOHLI, SHE, CHC et CPE ;
- le sous-secteur des Transports-Transit-Manutention composé des sociétés CLGG et SCDP ;
- le sous-secteur Banques composé des sociétés DSX et ACEP- Cameroun<sup>75</sup>.

C'est un secteur très représenté à Yaoundé. Au Cameroun, d'après le rapport de l'institut national de la statistique (INS) pour l'année 2016, 89 des entreprises sur 100 opèrent dans le secteur tertiaire. Dans ce secteur, la branche « commerce de gros et de détail et réparation des véhicules » demeure la plus performante avec 30,3% du chiffre d'affaires de l'ensemble des entreprises. Elle est suivie par les « activités financières et d'assurances » (9,6%) portées par les centaines de banques, à l'instar de la BICEC et de la société générale.

A ces trois secteurs principaux, s'ajoute un quatrième qui ne figure pas dans la classification de Colin Clark il regroupe les Nouvelles Technologies de l'Information de la Communication (NTIC) en lien avec l'informatique. Ce secteur d'activité est lié à l'innovation, au numérique et à la communication (médias, activités de conseil et de recherche de développement). Selon l'économiste Michèle Debonneuil, ce quatrième secteur

---

<sup>74</sup> *Ibid.*

<sup>75</sup> *Ibid.*, pp. 100-103.

conjugue le secondaire et le tertiaire<sup>76</sup>. Ses produits ne sont ni des biens ni des services mais une combinaison des deux. Il constitue un nouveau service celui de la disposition temporaire des biens et des personnes (le montage financier, la garantie, la maintenance ou l'assurance réparation contractualisés avec le bien en question)<sup>77</sup>.

Dans la cité Yaoundé, c'est un secteur qui évolue et est beaucoup utilisé et sait regrouper le secteur informel et formel. Cependant, il nécessite une main d'œuvre hautement qualifiée.

Au-delà du secteur d'activité, on peut également classer ou identifier les entreprises selon les branches. Une branche englobe des unités économiques (différent des entreprises entières) qui fabriquent le même produit. L'INSEE utilise une classification de 35 branches.

Une branche d'activité d'après l'INSEE est un ensemble de productions qui ont la même activité de production. On parle là d'unités de production homogènes ; c'est-à-dire la production d'un même bien ou d'un même service<sup>78</sup>. Le classement des activités en branches a pour but premier de faciliter l'organisation de l'information économique et sociale, deuxièmement elles servent à comptabiliser et organiser les types unités de production et troisièmement, ce classement en branche sert beaucoup plus à l'organisation de l'administration.

La différence entre une branche d'activité et un secteur d'activité est que : un secteur d'activité regroupe les entreprises qui exercent la même activité principale. Ces activités, qu'il s'agisse de vente des biens ou de services sont similaires mais les entreprises peuvent aussi proposer des productions ou des services secondaires différents. C'est pourquoi l'activité d'un secteur n'est pas tout à fait homogène. Une branche d'activité, au contraire, regroupe uniquement les unités de production qui sont homogènes<sup>79</sup>.

Dans l'optique de protection sociale dans les entreprises, on entend parfois parler des accords de branches ou convention de branche. Ce type d'accord est un cadre de référence

---

<sup>76</sup> T. Geffrotin, " L'économie quaternaire, un nouveau secteur de l'économie ?", *In Analyse et informations économiques*, échos des Jéco, 8 novembre 2012.

<sup>77</sup> *Ibid.*

<sup>78</sup> N. Dudouble, E. Christian, *Définition et présentation des activités économique*, CREFOR, Haute-Normandie, octobre 2015, p. 9.

<sup>79</sup> Considérons par exemple le cas d'une entreprise de produits laitiers peut appartenir au secteur activité des yaourts si son activité principale correspond à la production des yaourts. Cependant, elle peut aussi produire du lait et des crèmes par exemple. Dans ce cas, elle possède trois unités de productions distinctes, chacune appartenant à une branche d'activité différente : les yaourts, le lait et les crèmes.

réglementaire aux entreprises d'une même branche. Ces accords de branches sont applicables à toutes les unités de production d'une branche dans la mesure où ils font l'objet d'une extension par arrêté ministériel. Dans ce cas on parle des accords de branches étendus<sup>80</sup>. Dans le cas contraire, ils sont appliqués lorsque les employeurs adhèrent à des organisations patronales qui sont signataires de l'accord. Les conventions de branches traitent en général des questions liées aux conditions d'emploi et de travail à la formation professionnelle et aux Garanties sociales<sup>81</sup>.

En ce qui concerne le Cameroun, les branches du secteur primaire sont de 1,1% des entreprises modernes. Comme branche on a la "sylviculture et l'exploitation forestière". Dans le secteur secondaire nous avons les branches d'activités telles que la fabrication des produits à base de céréales et la fabrication de papier ; carton et articles en papier ou en carton ; imprimerie et reproduction. Dans ce secteur, deux branches sont bien positionnées sur le marché. Il s'agit de : "raffinage du pétrole et cokéfaction", (4,5%) et "Industrie de boissons" (4,3%). Le secteur tertiaire quant à lui regroupe les branches « commerce de gros et de détail et réparation de véhicules" qui demeure la plus performante avec 30,3% du chiffre d'affaires de l'ensemble des entreprises. Elle est suivie par les "activités financières et d'assurances" grâce aux banques à l'instar de la Banque Internationale du Cameroun pour l'Épargne et le Crédit (BICEC) et la société générale.

Une autre catégorie du domaine d'activité qui mérite d'être mentionnée est celle de la filière qui regroupe des entreprises qui participent aux différentes étapes du processus de production d'une famille de produits en produits finis. La notion de filière de production permet d'aborder à la fois les relations entre les domaines techniques et économiques de l'activité productive. A cet effet, il existe deux types de filières<sup>82</sup>.

- La filière produit (approche technique) : au départ d'une matière première (bois, acier, énergie...) toutes les étapes de la production à la consommation. Exemple : filière bois, filière énergie...
- La filière demande (approche marché) elle vise la satisfaction d'un même besoin final pour le consommateur final. (car elle reprend aussi sa définition les phases de production, de transformation et de distribution) et est plus performante en termes de

<sup>80</sup> N. Dudouble, E. Christian, *Définition et présentation...*, pp. 17-22.

<sup>81</sup> P. H. Antonmattei, *Les conventions et accords collectifs de travail*, Paris, Dalloz, 1996, pp. 60-66.

<sup>82</sup> N. Dudouble, E. Christian, *Définition et présentation...* p. 6.

stratégie industrielle. Elle est plus indiquée pour les stratégies industrielles performantes<sup>83</sup>. Exemple : filière des produits de santé...

Les filières s'analysent à partir de deux points de vue à savoir micro-économique qui est l'ensemble d'entreprises appartenant à des branches variées, reliées entre-elles par des activités partagées qui permettent d'élaborer, par étapes successives, un produit final destiné au marché<sup>84</sup>; et macro-économique qui est l'identification des filières sur le plan macroéconomique selon la classification INSEE.

La première classification des entreprises selon le critère économique est le domaine d'activité qui regroupe le secteur d'activité à savoir le secteur primaire, secondaire et tertiaire, et également la branche, et enfin la filière d'activité. En dehors du domaine d'activité, la classification des entreprises peut se faire à partir de leurs tailles.

## 2- Classification des entreprises selon la taille

La taille d'une entreprise est mesurable à travers plusieurs critères dont les plus importants sont le nombre de salariés ; les capitaux propres, le chiffre d'affaires ; la part de marché ; la valeur ajoutée ; le résultat de l'exercice. Le critère le plus courant qui permet cette classification est le nombre de salariés<sup>85</sup>. La typologie de l'entreprise au Cameroun tenant compte des effectifs permet de distinguer quatre types d'entreprises.

- les Très Petites Entreprises (TPE) qui sont soit des entreprises individuelles sans salarié, soit des entreprises présentant un effectif allant jusqu'à 9 salariés. Dans ce type d'entreprise, le propriétaire assure la gestion des boutiques du quartier, les parfumeries...
- les Petites Entreprises (PE) qui sont juste au-dessus des TPE avec un effectif pouvant atteindre la cinquantaine des salariés.
- les Petites et Moyennes Entreprises ou Industries (PME) (PMI) elles comptent jusqu'à 499 salariés mais cependant sont parfois regroupés en petites équipes de travail afin d'assurer une certaine rentabilité et bénéficie d'un suivi facile.

---

<sup>83</sup> *Ibid.*, pp. 7-11.

<sup>84</sup> A. Cedeaux, *La fabrique de l'industrie*, Paris Karthala, 2002, p. 44.

<sup>85</sup> <https://www.joelpro-educ.com/s/classification-des-entreprises-1er-ses-cours> consulté le 20/03/2023 à 11h.

- les Grandes Entreprises (GE), elles comptent au-delà de 500 salariés et peuvent même atteindre des proportions allant du simple au double<sup>86</sup>.

Les trois premières catégories appartiennent aux Petites et Moyennes Entreprises (PME) ; il est donc nécessaire de faire une distinction des petites et moyennes entreprises des grandes entreprises<sup>87</sup>.

### **Caractéristique de la petite et moyenne exploitation**

- La terre est exploitée d'abord par un faire-valoir direct c'est-à-dire que le propriétaire assure lui-même son exploitation ensuite par un fermage qui est une personne appelée fermier. Ce dernier reçoit du propriétaire un espace, les bâtiments et du matériel agricole, le droit d'en faire usage moyennant une redevance versée au propriétaire. En fin, nous avons le métayage qui s'explique par le fait que le propriétaire fournit la terre et les bâtiments agricoles ainsi qu'une partie du capital et le métayer apporte le travail, s'engage à cultiver et à se partager le fruit avec le propriétaire<sup>88</sup> :

- le niveau de formation des agriculteurs est faible ;
- le chef d'exploitation travaille avec les membres de sa famille et parfois avec un petit nombre d'ouvriers permanents ou saisonniers ;
- la mécanisation est très faible<sup>89</sup>.

### **Le petit et moyen commerce**

Ses caractéristiques sont les suivantes :

- la réalisation des achats auprès d'intermédiaires commerciaux grossistes ou centrales d'achats ;
- un contact avec propriétaire et la clientèle qu'il connaît et consulte ;
- l'appartenance du magasin à un commerçant juridiquement et financièrement indépendant ;
- la vente au détail<sup>90</sup>.

---

<sup>86</sup> D. Y. Ngono, "Typologie de l'entreprise camerounaise", *In Monde de l'investissement*, N°45, vol 8, CEDEX, 2017, pp. 48-63.

<sup>87</sup> Dans les PME, on rencontre la petite et moyenne exploitation agricole, le petit et le moyen commerce, l'entreprise artisanale, la petite et la moyenne industrie.

<sup>88</sup> D. Y. Ngono, "Typologie de l'entreprise...", p. 51.

<sup>89</sup> *Ibid.*

## L'entreprise artisanale

Elle est caractérisé par :

- l'artisan qui exerce un travail essentiellement manuel, mais l'utilisation des machines n'est pas exclue ;
- l'artisan vend les biens ou services résultant de son travail. C'est ce qui le différencie d'un commerçant<sup>91</sup> ;
- l'artisan désire conserver son indépendance et pour cela, accepte parfois des revenus très modestes<sup>92</sup>.

## La petite et la moyenne industrie

Elle se distingue de l'entreprise artisanale par le nombre de personnes employées, mais surtout parce qu'elle effectue un calcul économique en termes de coût, de rendement et de chiffre d'affaires dont en terme de profit.

La Grande Entreprise (GE) quant à elle est caractérisée par :

- une production qui s'effectue en grandes quantités ;
- la rationalisation de la production qui est poussée (division du travail, travail à la chaîne etc.) de manière à réduire les prix de revient<sup>93</sup> ;
- les moyens qui lui permettent d'agir sur son environnement ;
- l'apport d'investissements considérables ;
- l'exportation de la production par l'intermédiaire d'importateurs étrangers et l'implantation des filiales de distribution à l'étranger<sup>94</sup>.

Les critères de taille des entreprises bien qu'ils servent à identifier les entreprises, permettent également de fournir certaines obligations que cette dernière doit respecter. A cet effet,

- toute entreprise doit, à partir de 10 salariés, faire élire un délégué du personnel<sup>95</sup> ;
- toute entreprise doit, à partir de 50 salariés, créer un comité d'entreprise (CE) ;

---

<sup>90</sup> D. Bachet, *Les fondements de l'entreprise. Construire une alternative à la domination financière*, Genève, Editions de l'Atelier, 2007, pp. 123-129.

<sup>91</sup> *Ibid.*, pp. 131-136.

<sup>92</sup> Comme entreprise artisanales nous pouvons citer entre autre la menuiserie, la couture etc.

<sup>93</sup> D. Bachet, *Les fondements de l'entreprise...*, pp. 145-155.

<sup>94</sup> *Ibid.*

<sup>95</sup> *Ibid.*, p. 148.

- toute entreprise doit à partir des 100 salariés, fournir aux salariés une participation au résultat de l'entreprise ;
- toutes entreprises doit, à partir de 300 salariés, publier un bilan social (il indique le nombre de salariés, salaire moyen, l'écart de salaire, les accidents de travail, les jours de grève...) <sup>96</sup>.

Toutefois, l'entreprise camerounaise offre une toute autre facette de cette classification qui passe presque outre les stades des petites et toutes petites entreprises des grandes entreprises. Elle fait une grande controverse dans le rang des entreprises. Il s'agit de l'entreprise informelle bien évoluant dans l'illégalité, mérite en lieu et place d'être classée parmi les entreprises camerounaises car le secteur informel constitue au même titre que les autres, un secteur d'activité visant la promotion de l'activité économique et occupe même une place non négligeable pour ce qui concerne la création. Une autre classification qui mérite d'être étudiée est la classification selon le chiffre d'affaire ou le résultat net.

### **3- Le statut des entreprises selon le chiffre d'affaires**

Le chiffre d'affaires permet d'avoir une idée sur le volume des transactions de l'entreprise avec ses clients, mais également étudier la compétitivité de l'entreprise par rapport à la concurrence et plus loin sa rentabilité preuve de bonne gestion.

La notion de chiffre d'affaires, de résultat et d'effectif sont des critères traditionnellement utilisés dans la presse économique pour classer les entreprises au niveau national ou mondial <sup>97</sup>. Ce critère est important pour les raisons suivantes :

- il est utilisé pour apprécier l'évolution des entreprises et pour les classer par ordre d'importance selon leur chiffre d'affaires ;
- pour l'entreprise, il constitue un outil de gestion : la variation du chiffre d'affaires permet à l'entreprise de mesurer la pertinence de ces méthodes de ventes. Ainsi une baisse du chiffre d'affaires est souvent interprétée comme un indicateur important de la mauvaise santé de l'entreprise <sup>98</sup> ;
- il est utilisé à des fins comparatives dans la mesure où il permet à l'entreprise de se positionner par rapport aux autres entreprises de la même branche ;

---

<sup>96</sup> F. Eyraud, *Les classifications dans l'entreprise, production des hiérarchies professionnelles et salariales*, Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, 1989.

<sup>97</sup> <https://www.tifawt.com/lentreprise-definition-finalités-et-classification/> consulté le 3/07/2023 à 17h.

<sup>98</sup> S. Ristori, *Les clés de la finance d'entreprise*, Paris, Ellipse, 2022, pp. 183-199.

- il permet de déterminer les entreprises qui sont les plus créatrices d'emplois dans l'économie<sup>99</sup>.

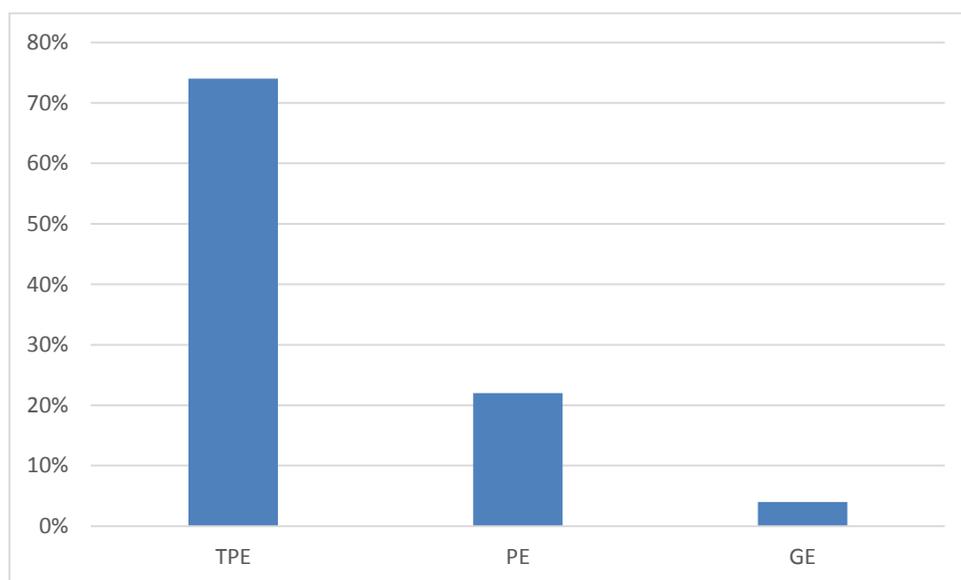
Le tableau ci-dessous permet de mieux apprécier le statut des entreprises dans la ville de Yaoundé.

**Tableau 2 :** Classification des Entreprises selon la taille dans la ville de Yaoundé

Taille des Entreprises	Estimation en %
TPE	74%
PE	22%
GE	4%

**Source :** Stastiques du ministere des Petites et Moyennes Entreprises, 2022.

**Graphique 1 :** Classification des Entreprises selon la taille dans la ville de Yaoundé



**Source :** *Idem* tableau 2.

Au regard des réalités de ce tableau, on constate que les TPE sont les entreprises les plus représentées dans la ville de Yaoundé. Pourtant, les PE et les GE sont très peu représentées.

Il faut cependant noter que la classification des entreprises n'obéit pas seulement à ces critères économiques à savoir le secteur activité, la taille de l'effectif et le chiffres

<sup>99</sup> *Ibid.*

d'affaire. Mais aussi il est judicieux d'étudier le statut juridique des entreprises qui est un élément incontournable et important dans la classification des entreprises<sup>100</sup>.

### III- STRATIFICATION DES ENTREPRISES A YAOUNDE SELON LEUR STATUT JURIDIQUE

L'entreprise en tant qu'une unité de répartition des richesses, la part de chaque agent dans la richesse créée dépend du degré de participation de celle-ci dans l'activité économique. Pour effectuer un classement des entreprises, on utilise les critères permettant de faire des regroupements à cause de la diversité des entreprises. Parmi ces critères, celui du juridique est l'un des plus importants à étudier. Cette classification juridique permet d'avoir l'importance sur la répartition des pouvoirs au sein de l'entreprise, sur le lien qui va exister entre l'entreprise et ses salariés, sur la manière dont elle va répartir la richesse, sur ses obligations vis-à-vis de la société<sup>101</sup>. De ce fait, ce critère permet de distinguer deux types d'entreprises à savoir : les entreprises privées où on distingue les entreprises individuelles dans lesquelles un seul propriétaire assume tous les risques financiers ensuite il y'a des sociétés où plusieurs associés assument tous les risques (société de personnes) ou une partie seulement (société des capitaux : SA, SARL), les entreprises publiques : leur capital est détenu totalement ou en partie par l'Etat ou les collectivités publiques.

#### 1- Les entreprises sans personnalité juridique

Lorsqu'une entreprise appartient à une seule personne, on parle d'entreprise individuelle cas de EST NANA<sup>102</sup>, car le capital est détenu par une seule personne qui assure la gestion et la direction c'est-à-dire, ce que gagne ou perd l'entreprise entre dans son patrimoine. Les pertes de l'entreprise sont celles de l'entrepreneur. L'avantage de ce type d'entreprise est qu'il soit une structure simple à créer. Cette forme juridique est le plus souvent retenue par les artisans, commerçants, exploitants agricoles et les petites entreprises industrielles. Cependant, son inconvénient est que les biens de l'entrepreneur peuvent être saisis<sup>103</sup>. Pour se protéger, on peut faire un régime de séparation des biens lors du mariage. L'entrepreneur individuel a aussi la possibilité de protéger sa société en le rendant insaisissable par les créanciers en réalisant un acte notarié.

<sup>100</sup> S. Datsindo, « les entreprises du secteur métallurgique et leurs performances en situation de crise », in *Terestrat*, N° 11, vol 3, 2020, p. 53.

<sup>101</sup> <https://www.tifawt.com/lentreprise-definition-finalités-et-classification/> consulté le 3/07/2023 à 15h.

<sup>102</sup> EST NANA : Industrie peule camerounaise située à Yaoundé.

<sup>103</sup> S. Ristori, *Les clés de la finance* ..., p. 133.

Dans ce type d'entreprise, le patron ne paye pas l'impôt sur les sociétés mais l'impôt sur les revenus ; on parle dans ce cas du Bénéfice Non Commercial (BNC) et les Bénéfices Industriels et Commerciaux (BIC)<sup>104</sup>. Ces entreprises sont très nombreuses avec un pourcentage de 60% de l'ensemble des entreprises mais emploient peu de salariés.

Les entreprises sans personnalité juridique sont une infime partie des entreprises privées car il fait allusion à un seul propriétaire. Il faut en outre présenter les critères de l'entreprise privée qui regroupe les sociétés commerciales privées et les Sociétés Coopératives Ouvrières de Production (SCOP) et les mutuelles.

## 2- Les entreprises privées

Une entreprise privée ou encore société commerciale privée est une entreprise dans laquelle, la totalité du capital appartient aux personnes privées. L'Etat ou les collectivités publiques n'ayant aucune participation. L'entreprise sociétaire est une personne morale. Elle a donc une existence autonome distincte de celle des associés propriétaires. Dans le cadre d'une société, on crée une personne juridique proposée à la société, distincte de la personnalité juridique des entrepreneurs<sup>105</sup>.

La société va se voir attribuer un nom, un domicile et un patrimoine qui vont être spécifiés dans les statuts de cette société. Toutes les sociétés reposent sur le principe du contrat de société établie par la loi du 29 juillet 1966<sup>106</sup>, et qui dit :

La société est écrite par lequel deux ou plusieurs personnes réalisent des apports en vue de partager le bénéfice ou de profiter de l'économie qui pourrait en résulter. En outre partie les associés s'engagent à contribuer aux pertes à concurrence de leurs apports<sup>107</sup>.

Pour faire une société, il faut être plusieurs et pour créer la personne juridique il faut rédiger des statuts (manière dont va fonctionner la société) qui doivent respecter la loi. La société naît le jour où elle est inscrite au registre du commerce et des sociétés, où elle reçoit le K-BIS<sup>108</sup>.

---

<sup>104</sup> *Ibid.*, p. 134.

<sup>105</sup> Archives du Ministère PME, pp. 33.

<sup>106</sup> S. Ristori, *Les clés de la finance ...*, p. 133.

<sup>107</sup> *Ibid.*

<sup>108</sup> K-bis : document officiel prouvant qu'une entreprise commerciale est bien inscrite au registre du commerce et les sociétés.

Le droit OHADA<sup>109</sup>, régleme désormais les sociétés. Il y'a donc plusieurs formes juridiques de société. On distingue 2 grandes catégories de sociétés commerciales, les sociétés de personnes et les sociétés de capitaux.

#### **a- Les sociétés de personnes**

Les sociétés de personnes se regroupent en deux traits caractéristiques : premièrement, les associés sont responsables sur leur patrimoine des dettes de la société et deuxièmement les associés en échange de leurs apports reçoivent des parts sociales qui ne sont sensibles qu'à des conditions précises. Ces sociétés de personnes peuvent se regrouper en Sociétés, en Nom Collectif (SNC) et Sociétés en Commandite Simple (SCS)<sup>110</sup>.

La société en nom collectif est une société dans laquelle tous les associés sont commerçants et répondent à être responsables sur les patrimoines personnels de tous les engagements de la société. Ici, la cession des parts sociales exige un accord unanime de toutes les sociétés. Le capital d'une société en nom collectif est divisé en parts sociales de même valeur nominale<sup>111</sup>.

Quant à la société en commandite simple, il comporte deux types associés à savoir ; les commandites qui sont des associés qui acceptent d'être indéfiniment et solidairement responsables des engagements de la société ; et les commanditaires qui sont des simples bailleurs de fonds (apporteurs de capitaux) dont la responsabilité est limitée à leur apport.

La SCS est gérée par un, plusieurs ou tous les associés commandités. La cession des parts d'une SCS exige l'accord unanime de tous les associés. Au cas où la société contracte des dettes, les créanciers vont d'abord se payer sur le patrimoine de la société ; si cela ne suffit pas ils pourront faire saisir les biens des associés. En contrepartie, la loi ne fixe pas de capital minimum pour créer ce type de société<sup>112</sup>. Ces sociétés peuvent être gérées par les associés sur leur patrimoine.

---

<sup>109</sup> OHADA : est une organisation internationale de plein exercice, dotée d'une personnalité juridique internationale, qui poursuit une œuvre d'intégration juridique entre les pays qui en font membres (tel que le Cameroun) créer par le traité de Port-Louis du 17 octobre 1993.

<sup>110</sup> M. Blanc, et als, *Les sociétés de personnes. Société simple, société en nom collectif, société en commandite*, Berlin, Schulthess Editions Romandes, 2020, pp. 100-110.

<sup>111</sup> Ibid ; p. 118.

<sup>112</sup> Ibid.

### **b- Les sociétés de capitaux**

Ici, il est nécessaire de faire appel à un grand nombre d'associés. Les sociétés de personnes ne peuvent grouper qu'un petit nombre de personnes se faisant mutuellement confiance et pouvant investir dans la gestion de la société<sup>113</sup>. A cet effet, les sociétés de capitaux sont donc caractérisées par : la responsabilité des associés est limitée sur la concurrence du montant de leur apport et non sur tout le patrimoine ; les titres remis aux actionnaires sont des actions négociables c'est-à-dire librement accessibles sans condition. Ces sociétés de capitaux présentent plusieurs formes, à savoir, la Société à Responsabilité Limitée (SARL), les Sociétés Anonyme (SA) et les Sociétés par Action Simplifiées (SAS)<sup>114</sup>.

### **c- Les SARL**

Ce sont des sociétés dans lesquelles les associés ne sont responsables des dettes sociales qu'à concurrence de leurs apports et dont les droits sont représentés par des parts sociales. Dans ce cas, elle peut être instituée par une personne physique ou morale, ou entre deux ou plusieurs personnes physiques ou morales. Ci-dessous l'image de l'entrée d'une librairie qui est une SARL.

**Photo 4:** Vue d'entrée d'une librairie (exemple de SARL)

---

<sup>113</sup> P. Didier, *Les sociétés commerciales*, Paris, PUF, 1984, pp. 91-93.

<sup>114</sup> *Ibid.*, p. 97.



**Source :** Photo Nicole. Minyem, Yaoundé le 21 Janvier 2024.

Dans ce type d'entreprise, l'associé ou les associés doivent tous intervenir à l'acte instituant la société, en personne ou par mandataire justifiant d'un pouvoir spécial. A défaut, la société est nulle. Il est nécessaire de noter que les SARL peuvent être unipersonnelle (lorsqu'il s'agit d'un seul associé) et pluripersonnelle (plusieurs associés). Ici, le capital social minimum est de 1 000 000fcfa<sup>115</sup>.

#### **d- Les SA**

Ce sont des sociétés dans lesquelles les actionnaires ne sont responsables des dettes sociales à concurrence de leurs apports et dont les droits des actionnaires sont représentés par les actions. La SA peut comprendre un seul partenaire comme les SARL étudiés précédemment. Toutefois, elle est désignée par une dénomination sociale qui doit être immédiatement précédée ou suivie en caractères lisibles des mots : « SA » et du mode d'administration de la société tel que prévu à l'article 414 de l'acte uniforme relatif au droit des sociétés commerciales et du groupement d'intérêts économiques. Le minimum de capital social au Cameroun est de 100 000 000f en cas d'appel public à l'épargne, 10 000 000f dans le cas contraire<sup>116</sup>. La société Neptune dont une des stations est présentée ci-dessous est une SA

**Photo 5 :** Station Neptune (Ahala), une SA.

<sup>115</sup> <https://www.Rccm.ohada.org/Staticpage/index?Alias=Dfj>. Consulter le 30/6/2023 à 18h.

<sup>116</sup> <https://www.237management.net/2020/10/06/quel-statut-juridique-et-regime-dimposition-choisir-a-la-creation-dune-entreprise.fr> consulter le 30/06/2023 à 20h.



**Source :** Photo Nicole. Minyem, Yaoundé le 16 mars 2024.

Il existe plusieurs types de SA : la SA avec conseil d'administration et la SA avec directoire et conseil de surveillance. La plus importante de ces sociétés de capitaux est la SA, exemple la Société Anonyme des Boissons du Cameroun (SABC) et la Société Industrielle des Tabacs du Cameroun (SITABAC)<sup>117</sup>.

Après avoir identifié les entreprises de capitaux et les entreprises sociétaires de personnes ; il faut noter en résumé qu'une entreprise de personne donne aux associés le pouvoir de choix, d'approbation et de leurs propres associés. Puisqu'on traite avec des personnes physiques ou morales, contrairement au cas des entreprises de capitaux. Un associé ne peut avoir un contrôle sur l'identité de ses associés puisque les parts de ladite entreprise sont sur un marché financier<sup>118</sup>. En marge de cet aspect, il y'a des différences d'ordre juridique, fiscal et social entre les sociétés de personnes et sociétés de capitaux. Le tableau ci-dessous présente le poids des différentes catégories des entreprises dans la ville de Yaoundé.

**Tableau 3:** Représentation du poids des entreprises privées dans la ville de Yaoundé 2022-2024

<sup>117</sup> *Ibid.*

<sup>118</sup> P. Didier, *Les sociétés commerciales...*, p. 100.

Les sociétés de capitaux	Estimation en %
SAS	47%
SARL	31%
SA	22%

**Source:** Statistiques reconstituées à partir des informations collectées sur le terrain par l'auteur

A partir des données de ce tableau on comprend que les SAS sont plus représentées dans la cité capitale.

Après avoir identifié les entreprises de capitaux et les entreprises sociétaires de personnes ; il faut noter en résumé qu'une entreprise de personnes donne aux associés le pouvoir de choix et approbation de leurs propres associés, puisqu'on traite avec des personnes physiques ou morales. Contrairement au cas des entreprises de capitaux où un associé ne peut avoir un contrôle sur l'identité de ses associés. En marge de cet aspect, il y'a des différences d'ordre juridique, fiscal et social entre les sociétés de personnes et sociétés de capitaux.

Outres ces catégories d'entreprises privées, nous avons les autres types de sociétés ou groupement d'affaires à savoir :

La société en participation dans laquelle les associés conviennent qu'elle ne sera pas immatriculée au Registre du Commerce et du Crédit Foncier (RCCM) et qu'elle n'aura pas la personnalité morale. Dans ce cas elle n'est pas soumise à la publicité.

Le Groupement d'Intérêt Economique (GIE), groupement qui a pour but exclusif de mettre en œuvre pour une durée déterminée, tous les moyens propres à faciliter ou à échapper l'activité économique de ses membres, à améliorer ou à accroître les résultats de cette activité<sup>119</sup>.

Les coopératives quant à elle sont des entreprises qui ne cherchent pas seulement le profit, mais visent à servir les intérêts de leurs adhérents en leur rendant service. Prenons par exemple une coopérative de consommation qui peut consister à fournir aux consommateurs les denrées de qualité au prix le plus faible possible. Dans une coopérative, le pouvoir de décision obéit au principe : « une personne une voix » et ne fonde nullement sur l'apport des

<sup>119</sup> J. Branger, *Les groupements d'Intérêt économique (G.I.E)*, Paris, P.U.F., 1969, p. 22.

coopérateurs<sup>120</sup>. Le bénéfice versé ici à chaque adhérent n'est pas équivalent au capital apporté plutôt aux achats effectués ou au travail fourni pour chaque coopérateur. On distingue à cet effet les coopératives ouvrières ; de productions ; de consommation ; de commerçants (groupement d'achats).

Les mutuelles quant à elles, fonctionnent selon le principe de la répartition, c'est-à-dire qu'elles prennent en compte les cotisations ou primes qui priment, qui servent à payer des prestations ou indemnités aux adhérents sinistrés.

La classification juridique des entreprises présente un cas particulier à savoir les entreprises du secteur public.

### **3- Les entreprises publiques**

Les sociétés d'Etat encore appelées sociétés publiques ou nationales sont des entreprises publiques constituées sous la forme de personne morale commerçante de droit privé, dont la totalité du capital appartient à l'Etat ou à des personnalités publiques cas de la CRTV, CNSS, SOCAPALM, SODECOTON, les établissements publics etc. On distingue plusieurs catégories d'entreprises publiques à savoir :

- les sociétés d'Etat commerciale de droit. Il s'agit des sociétés d'Etat qui optent pour l'une des formes commerciales déterminé par la loi il s'agit en effet des sociétés en nom collectif, société en commandite simple, société à responsabilité limitée, société anonyme<sup>121</sup> ;
- les sociétés sans forme sociétaire commerçante. elles concernent les sociétés d'Etat qui seraient des sociétés civiles agissant dans un domaine comme celui agricole. Il peut s'agir également des établissements publics et administratifs. Il s'agit des démembrements de l'Etat qui n'ont pas une visée commerciale ;
- établissement public ayant une activité économique et bénéficiant de l'autonomie financière ;
- société d'économie mixte. Il s'agit d'une société formée entre l'Etat et des particuliers. Elle fonctionne exactement comme une société formée entre particuliers mais avec cette

<sup>120</sup> <https://www.joelpro-educ.com/s/classification-des-entreprises-1er-ses-cours>. Consulté le 28/06/2023 à 13h.

<sup>121</sup> E. M. Assinga Ateba, *Gestion des Entreprises publiques au Cameroun dans le contexte de la crise économique*, Yaoundé, CEPER, 1993, pp. 72-77.

particularité que l'Etat a une part dans le capital. Il s'agit en effet des entreprises publiques exemples : ENEO, BICEC, SONARA, CAMAIR-CO<sup>122</sup>.

Au terme de ce premier chapitre qui est l'ouverture de notre travail, il était question pour nous de présenter la classification et la cartographie des entreprises privées locales de la ville de Yaoundé<sup>123</sup>. Nous sommes partis de plusieurs facteurs qui ont favorisé la création des entreprises privées dans la cité capitale, où il a été constaté que ces entreprises sont installées de manière stratégique et sont regroupées au sein de la ville ainsi que dans des lieux périphériques. Ensuite, pour faciliter la distinction de ces entreprises, nous sommes partis d'une classification selon le critère économique, et en fin, leurs stratifications selon le statut juridique. Concernant la classification économique des entreprises, il peut se faire à partir du domaine d'activité, la taille et le chiffre d'affaire de l'entreprise. Quant à la stratification juridique, nous avons les entreprises sans responsabilité juridique c'est le cas des entreprises qui appartiennent à une seule personne et les entreprises privées qui appartiennent à plusieurs personnes. Nous avons également les entreprises publiques dont le capital appartient à l'Etat. De ce fait, au regard du dynamisme de création des entreprises privées dans la ville de Yaoundé, quelle est la situation des travailleurs plus particulièrement celle des femmes au sein de ces entreprises ?

---

<sup>122</sup> *Ibid.*

<sup>123</sup> Datsindo, "Les entreprises du ...", p. 58.

**CHAPITRE II : ANALYSE SITUATIONNELLE DE  
L'EMPLOYABILITE DES FEMMES DANS LES  
ENTREPRISES PRIVEES**

Le marché du travail se voit accessible à la femme comme à l'homme car de nos jours, le taux de scolarisation des femmes d'après les statistiques de 2010, a généralement augmenté. Ainsi, on constate que les femmes ne sont pas en reste dans le monde de l'emploi que ce soit dans le secteur informel mais aussi formel<sup>124</sup>. Seulement, la plupart d'entre elles n'ayant pas la possibilité d'intégrer la fonction publique, se retrouvent nombreuses entrain de postuler dans les entreprises privées. C'est ainsi que l'observation se porte sur les critères de sélection des femmes au sein des différentes entreprises privées qui de manière générale sont les même pour les hommes. Néanmoins, certains aspects lors de ces entretiens d'embauche laissent croire que les conditions d'embauche diffèrent selon le sexe pour l'obtention d'un poste<sup>125</sup>. Les employeurs de manière constante, recherchent chez la postulante les qualités suivantes : la disponibilité, l'expérience et compétence et surtout les questions ontologiques contrairement à l'homme où la compétence est le critère le plus recherché. Au-delà de ces critères de sélection, les statistiques montrent que les femmes occupent plus les postes de services, commercialisation et bien d'autres ; leur présence effective varie en fonction du poste. Cependant, ces dernières sont confrontées à des conditions et traitements abusifs de la part des collègues, voir même des patrons. Elles sont victimes des abus de salaire et parfois mal rémunérées.

Le but fondamental de ce chapitre est de présenter les critères de sélection et le recrutement des femmes au sein de ces entreprises privées. En suite, leur représentation en insistant sur la problématique du genre, et enfin les conditions de travail et le traitement des femmes dans les entreprises privées.

## **I-CRITERES DE SELECTION ET RECRUTEMENT DES FEMMES AU SEIN DES ENTREPRISES PRIVEES**

Le recrutement du personnel dans les entreprises privées se fait en suivant plusieurs critères et cela en fonction du type d'emploi. Ces critères sont minutieusement élaborés par les employeurs dans le but d'avoir une main d'œuvre compétente et qualifiée pouvant lui donner la possibilité d'avoir une équipe à sa disponibilité qui facilite et participe à la bonne marche de la société. Mais aussi pour avoir un résultat financier satisfaisant. Cependant, lors de ces entretiens d'embauche, le plus souvent dans les entreprises privées on constate que les

---

<sup>124</sup> Djebba vagai, V. TSAPI, " Perception des femmes des obstacles dans la progression vers les postes de direction au sein des Entreprises au Cameroun" *IN Global Journal of Management and business*, 2019.

<sup>125</sup> A. K. Bouba Sitna, *Technique d'employabilité et de création d'entreprise au Cameroun*, Paris, L'Harmattan, 2021, pp. 57-60.

critères de sélection diffèrent selon le sexe du candidat<sup>126</sup> ; d'où l'inégalité à l'embauche. Ce faussé est créé inconsciemment ou consciemment par les préférences de l'embauteur à un poste spécifique. Ce qui renvoie à la "sexuation des métiers". En effet, les recruteurs accordent plus d'importance à la motivation et compétence chez les hommes (courage, l'engagement, la volonté et les efforts physiques). Chez les femmes par contre, il recherche la disponibilité et le caractère ontologique dont la présentation physique.

### **1-La disponibilité des chercheurs d'emploi et les questions pécuniaires**

D'après les entretiens auprès des délégués du personnel des entreprises privées dans la ville de Yaoundé, la disponibilité semble être une question très récurrente et fondamentale pour les recruteurs tant pour la gente féminine que masculine<sup>127</sup>. Cette phase chez les hommes vient souvent en dernier lieu car pour eux, il est facile de faire des heures supplémentaires quand la situation le demande. Le souci de l'employeur ici suite à sa question : quelles sont vos disponibilités<sup>128</sup>? Veut en quelque sorte savoir si le postulant peut faire des heures supplémentaires ou a des contraintes qui l'empêchent de travailler en plein temps. Dans ce cas, il faut préciser quels jours ; et à quelle heure vous êtes disponible pour travailler. Raison pour laquelle il existe les emplois en plein temps, temps partiel ou un emploi par intérim<sup>129</sup>. Si le poste est un emploi à temps plein, le recruteur veut savoir si le candidat est prêt à travailler les jours et les heures les moins attractifs c'est-à-dire le weekend ou la nuit parfois même durant toute une semaine d'affilée.

La question de la disponibilité chez la femme est mise en exergue par des questions telle que : est-ce que vous êtes mariée ? Avez-vous des enfants ? etc. Parce que l'on a plus à faire aux femmes mariées, mères célibataires et les veuves lors des entretiens d'embauches. Il est difficile pour elles d'avoir une disponibilité fluide car elles sont contraintes par leurs fonctions reproductives et qui demande aussi de fournir du temps et de l'énergie. De plus, la question de disponibilité permet à l'employeur de s'informer sur la vie privée de la postulante. Ce problème d'indisponibilité a permis la concentration des femmes dans les postes à temps partiel ou un emploi par roulement<sup>130</sup>. C'est pourquoi dans la plupart des entreprises, elles n'occupent pas des postes stratégiques mais des postes subalternes, ce qui ramène aux métiers qui sont le prolongement des activités domestiques. Bien que de nos

<sup>126</sup> J. M. Atangana-Mebara et als, *Education, emploi et salaire au Cameroun*, New York, UNESCO, 1984, p. 96.

<sup>127</sup> G. Perrin, *Favoriser l'insertion professionnelle et l'accès à l'emploi. Les atouts des bibliothèques*, Marseille, Presses de l'ENSSIB, 2017, pp. 33-37.

<sup>128</sup> <http://Www.buttertech.fr> Stage et emploi au cameroun.com consulté le 22/08/2023 à 21H13

<sup>129</sup> Thomas, "Quelles sont vos disponibilités ? " *Trouver ma voie*, 21/02/2023, p. 15.

<sup>130</sup> *Ibid.*, pp. 18-21.

jours, elles occupent des fonctions de responsabilités au sein des entreprises privées, ceci grâce à l'expansion de la tertiairisation de l'industrie avec les nouvelles technologies qui a participé à l'augmentation du taux d'activité des femmes sur le marché du travail d'un côté, et d'une autre part, le déplacement du rôle de la position sociale des femmes par rapport aux hommes<sup>131</sup>.

Le recruteur insiste sur la disponibilité dans le but d'éviter des postes vacants de manière aléatoire pouvant entraîner le dysfonctionnement de l'entreprise. C'est dans ce sens que monsieur Bilegue Sylvain précise que :

Durant les entretiens la question sur la disponibilité chez les femmes est primordiale. Dans notre société, elles doivent avoir une situation matrimoniale stable avec un conjoint qui est d'accord que sa femme travaille ceci dans le but d'éviter les situations d'absence à cause de ce dernier mais également des scandales, de jalousie pour ceux qui ne se contrôlent pas sur le lieu du travail. Être célibataire sans enfant en main est un atout, il est également demandé de faire un enfant après un an de service car elle doit d'abord produire pour se permettre des absences involontaire que la nature leurs réserves qui entraîne l'insuffisance du personnel<sup>132</sup>.

Ceci veut dire que la question de disponibilité chez la femme est plus complexe que celle de l'homme. Elle doit doubler les efforts pour prouver sa disponibilité afin de satisfaire les attentes de l'employeur. D'autres vont même plus loin en prenant des décisions drastiques pour être disponible dans le but d'avoir un travail. L'intervention de monsieur Emmanuel Mbog nous permet de mieux comprendre cela.

Ma sœur pour travailler à NOVIA Cameroun, a pris la décision de laisser sa fille passer la journée chez notre mère à près la sortie des classes pour éviter d'être absente à certaines heures au travail. Au début elle faisait des efforts pour aller la récupérer le soir mais maintenant l'enfant passe souvent les nuits là-bas et même certains weekends quand elles font les ventes et promotion des produits hors de la ville<sup>133</sup>.

En conclusion, on constate que c'est à partir de la question de disponibilité que les femmes sont reléguées à des postes temporaires dont la conséquence majeure est la rémunération raison pour laquelle la question de disponibilité est suivie par la question pécuniaire.

La plupart des entreprises privées qui font l'objet de notre étude utilisent le contrat de travail écrit. Comme le prévoit l'article 23 du code du travail qui définit le contrat du travail comme "une convention par laquelle un travailleur s'engage à mettre son activité professionnelle sous l'autorité et la direction d'un employeur, en contrepartie d'une

---

<sup>131</sup> A.R. Ngo Essounga, " Femmes et Entreprises : La place de la femme dans l'industrie, le cas de Yaoundé", Mémoire de Maitrise en Sociologie, Université de Yaoundé 1, 2004, p. 27.

<sup>132</sup> S. Bilegue, 32 ans, Gérant de station Neptune Ahala, Yaoundé, 21 juillet 2023.

<sup>133</sup> E. Mbog, 20 ans, Etudiant, Yaoundé, 16 novembre 2023.

rémunération’’<sup>134</sup> ; c'est-à-dire que c'est le travailleur qui met ses capacités professionnelles sous la direction d'une autre personne en guise d'un salaire.

Cependant deux éléments se dégagent de cette définition à savoir “rémunération et subordination”. Ces éléments sont très capitaux pour le recruteur qui part de la subordination pour établir et conclure le montant salariale du postulant. De ce fait, l'embauteur maintient la femme dans une position de précarité pour bénéficier de sa vulnérabilité et combler les compétences qu'un homme peut faire dans ce sens qu'il y'a certains postes au sein des entreprises selon l'embauteur que les hommes effectuent mieux que les femmes. Ceci explique le phénomène du “ déguisement du contrat du travail”, qui établit le changement des conditions de paiement face à une situation. Ces conditions sont souvent sous cette forme lors du recrutement des femmes :

-vous allez être payé pour tel montant parce que vous n'êtes pas au travail à temps plein ;

-votre salaire ne sera pas le même par rapport aux autres parce que vous n'êtes pas disponible le weekend ;

-on va déduire telle somme de votre salaire parce que vous ne travaillez pas la nuit ;

- votre salaire sera moins que celui des hommes parce que vous ne pouvez pas porter des charges lourdes<sup>135</sup>.

Dans ce cas, la rémunération dépend du patron qui définit lui-même le pourcentage du chiffre d'affaires qui ne correspond pas au salaire prévu pour un salarié payé à temps plein et faisant le même travail.

Dans certaines sociétés privées, on parle de rémunération horaire. D'après l'Organisation de Coopération et de Développement économiques (OCDE), elle est une rémunération des salariés en monnaie nationale, divisée par le total de leurs heures travaillées<sup>136</sup>. Cette méthode de paiement a pour objectif de rémunérer les employés en fonction de leurs disponibilités respectives. Cas d'une société anonyme de bois où après entretien avec quatre employés dont deux hommes et deux femmes qui exercent le même poste de gardien, ne perçoivent pas le même salaire mensuel. Sur un montant salarial mensuel de 150mille, les femmes perçoivent entre 110mille et 130 mille premièrement, parce qu'elles

<sup>134</sup> *Idem.*

<sup>135</sup> U. OGUENNE, 53 ans, Chef du personnel dans une entreprise de construction, Yaoundé, 27 juillet 2023.

<sup>136</sup> <https://www.data.oecd.org/fr/lprdy/renumeration-horaire.htm> consulté le 28 décembre 2023 à 9h 14.

ne travaillent pas la nuit et deuxièmement, à cause du retard où des heures d'absence dus à l'obligation matrimoniale pour certaines. Madame Nadine Solefack s'exprime en ces termes :

Ça fait deux ans et demi que je suis femme de ménage chez les gens parce que dans tout les entreprises où j'ai postulé à savoir snack ; boulangerie ; restaurant..., j'étais toujours confrontée au niveau du salaire à cause de mon indisponibilité. Ne pouvant pas travailler la nuit le salaire proposé qui n'est même pas consistant se divise presque en deux et pourtant selon mon constat, le travail est plus dense en journée. Un autre problème est que l'employeur insiste très bien sur le fait que malgré que le salaire ne soit pas égale à ceux qui travaillent également la nuit, en cas d'absence ou de retard cela fait encore de sous en moins étant une mère célibataire où j'ai été retenue je n'ai pas pu faire 3 mois de travail<sup>137</sup>.

Tout ceci prouve une fois de plus que la disponibilité et la question pécuniaires vont de pair et sont des critères primordiaux durant les entretiens d'embauche chez la femme. A ce premier critère s'ajoute l'expérience des candidats.

## **2- L'expérience et les compétences des candidats**

Il a été constaté que pour les femmes, ce n'est qu'après avoir parlé de la disponibilité qu'on s'intéresse à l'expérience. Le recrutement dans les entreprises privées que ce soit en Occident ou en Afrique précisément au Cameroun, varie selon le type de métier. Cette distinction de métier a permis " les emplois d'aide à la personne " dont la majorité sont les femmes à 68%, tandis que les métiers "manuels" sont plutôt masculins à 71% d'hommes<sup>138</sup>. Plusieurs facteurs expliquent pourquoi l'expérience et les compétences viennent en deuxième position lors des entretiens d'embauche.

Premièrement d'après les recruteurs, les métiers de femme ne nécessitent pas une expérience fondamentale dont une compétence particulière. Une raison qui démontre la sous-représentation des femmes dans les postes tel que : caissière, hôtesse, vendeuse, agent d'accueil, personnel d'enregistrement, rayonniste...l'expérience et les compétences sont acquises ici d'une part sur le terrain à travers les stages, casting, coaching et formation sur le tas (formation en masse et recyclage). Ceci est le cas des entreprises à caractère commercial et de service où le sourire, le charme, la gentillesse et la présentation sont des compétences dites spécifiquement féminines. Ainsi, Madame Magne Elvige affirme :

J'ai intégré l'entreprise grâce à une période d'essai qui était d'un mois. Nous étions environs 9 au poste de rayonniste. Durant laquelle sous la supervision du délégué du personnel on nous apprenait à classer les articles, accueillir les clients et les orienter. Je n'avais pas de diplôme de compétence comme la plus part mais j'ai été retenue de par ma disponibilité et mon caractère jovial<sup>139</sup>.

<sup>137</sup> Nadine. SOLEFACK, 27 ans, Ménagère, Yaoundé, 27 juillet 2023.

<sup>138</sup> <https://www.nouvelleviepro-fr.cdn.ampproject.org> consulté le 26 juillet 2024 à 21h.

<sup>139</sup> Elvige. Magne, 24 ans, Rayonniste dans un supermarché à Mimboman, Yaoundé, 18 août 2023.

C'est dire que la compétence et l'expérience de la femme ne nécessitent pas beaucoup d'efforts.

Deuxièmement, les compétences viennent également du quotidien de la sphère domestique c'est-à-dire une continuité des charges domestiques. C'est dans ce contexte que madame Tabi déclare

Je n'ai jamais fait une formation en hôtellerie, ça fait 14 ans que je travaille ici comme cantinière avant je vendais ma nourriture devant le portail de la société quand ils avaient besoin d'une cantinière j'ai déposé ma demande on m'a pris, je crois parce que j'étais déjà connu comme une femme propre et qui sait préparer<sup>140</sup>.

Une fois de plus ces déclarations démontrent combien de fois l'expérience de la gente féminine n'est pas très importante lors des recrutements car les postes qu'elles occupent sont à caractère subalterne et peuvent acquérir l'expérience sur le terrain.

En dehors de la nature du métier que nous venons d'expliquer qui rend l'expérience de la femme peu importante, il y'a lieu d'ajouter l'inaccessibilité des femmes dans les postes de responsabilité (cadre). Suite aux enquêtes faites auprès de ces entreprises privées, il ressort que, nonobstant la tertiarisation du secteur industriel, l'on rencontre certains postes notamment celui de directeur dont les femmes n'accèdent pas facilement. Elles sont reléguées une fois de plus à des postes subalternes où elles ne participent pas à des prises de décisions.

Les recruteurs estiment que la gente féminine manque de sérieux, de compétence et le caractère influent sur le personnel. C'est dans cet ordre d'idées que Isabelle Fortier reprend les propos de Rendelle dans son article "là où sont les femmes, le pouvoir n'y est pas"<sup>141</sup>. Ce qui veut simplement dire que les femmes n'ont pas d'autorité ou de pouvoir dans les sociétés patriarcales qui privilégient les compétences de l'homme à celles de la femme ; raison pour laquelle elles sont confrontées au concept de plafond de verre et quand bien même certaines ont de l'expérience, elles font face au phénomène lié au stéréotype qui est le troisième facteur qui fait passer l'expérience de la femme en second plan lors des critères de sélection.

Au Cameroun, les femmes et les hommes sont égaux devant la loi mais cela n'empêche pas la perception douteuse de l'objectivité du niveau d'instruction des femmes. Elles sont souvent jugées de n'avoir pas un diplôme authentique où obtenu dans les normes. Cette situation durant les entretiens se caractérise par des questions suivantes : est-ce que

<sup>140</sup> TABI Oyoa, 37 ans, Cantinière dans une société anonyme de bois à Yaoundé, Ahala, 21 juillet 2023.

<sup>141</sup> I. Fortier, "Pouvoir, compétence et féminité : expérience d'ingénieures en gestion", *Recherche féministes*, volume 15, numéro1, 2002, p. 65.

vous êtes capable de faire ce travail ? Êtes-vous sûr d'avoir réellement obtenu ce diplôme ? Ces questions font référence le plus souvent à la "promotion dite canapé" où certaines femmes se livrent sexuellement pour obtenir des notes. Toutefois, ce doute incompetence suscite le plus souvent l'observation des employeurs pour confirmer les compétences de ces dernières d'où la période d'essai. Un autre critère important qui concoure au recrutement des femmes est le caractère ontologique.

### **3- La question ontologique et physique**

Le caractère physique et facial joue aussi un grand rôle dans les recrutements. C'est un critère subjectif mais très répandu dans les entreprises privées.

Elle dépend particulièrement de l'employeur en fonction de ses objectifs et de ses intérêts soit personnel et ou professionnel. Ici les qualités sont une fois de plus l'accueil, le sourire, la gentillesse, la présentation ; la connaissance des langues étrangères est également un atout. Ce critère a permis la concentration des femmes à des postes dit féminin<sup>142</sup>.

Seulement, à travers l'annonce de recrutement, on comprend ce que veut le recruteur. Le caractère ontologique mis en avant veut tout d'abord que la femme soit dotée d'un accueil de qualité, elle doit jouer en quelque sorte le rôle de maitresse de maison, accueillant comme chez elle le client ou le passager afin de le rassurer et le mettre à l'aise. Plus loin, ce caractère veut un certain style de femme cela en fonction du milieu et de l'envie du recruteur. Raison pour laquelle on observe des femmes le plus souvent dotées des formes généreuses, au teint clair et avec des habillements un peu osé dans le but d'attirer la clientèle et la maintenir également. C'est le cas des snacks bars<sup>143</sup>. D'un autre côté il y'a des femmes au teint uniforme qu'il soit clair ou noir, élancée avec une taille fine lorsqu'il s'agit des centres commerciaux, hôtel, agence de voyage, caissières, rayonnisme, vendeuse... c'est dans ce cas que monsieur Bilegue affirme: "le poste de vendeuse à la boutique est réservée uniquement aux femmes car la femme est plus accueillante, attentive et douce par rapport à l'homme, son caractère ontologique est mis en avant"<sup>144</sup>.

Le critère ontologique veut à travers les employés femmes refléter une bonne image de l'entreprise à travers la douceur et la féminité, c'est-à-dire qu'elles doivent par-dessus tout

---

<sup>142</sup> K. Seddiki, "Approche ontologique pour la question de connaissance dans une organisation", Mémoire de Maîtrise en Informatique de Gestion, Université de Montréal, Québec, 2007, pp. 78-83.

<sup>143</sup> *Ibid.*

<sup>144</sup> Sylvain. Bilegue, 32 ans, gérant de l'agence Neptune de Ahala, Yaoundé, 21 juillet 2023.

rester féminines et séduisantes. L'image ci-dessous présente une annonce de candidature pour l'entreprise Dovv.

**Image 1** : Annonce de recrutement à DOVV

**DOVV APPEL A CANDIDATURE**  
**HÔTESSE DE VENTE**

**PROFIL**

- Être âgée entre 20 à 28 ans
- Avoir au moins 1m65
- Avoir un tour de taille entre 60 à 70 cm
- Avoir un poids entre 55 et 63 kg
- Être présentable
- Avoir un teint uniforme
- Avoir des connaissances en techniques de vente
- Être parfaitement bilingue serait un atout

**DOSSIER DE CANDIDATURES**

- Une Lettre de motivation + CV
- Une Photocopie de la CNI
- Une photo entière en couleur sur fond blanc

**HORAIRE DE TRAVAIL**

- 7h30-15h30 pour le groupe du matin
- 15h30-22h00 pour le groupe du soir

**LIEU DU CASTING**  
**LUNDI 28 Août à DOVV MENDONG**  
**à partir de 8h précises.**

Source : <https://www.dovv-distribution.com/nos-agences/> en ligne le 12/12/2023.

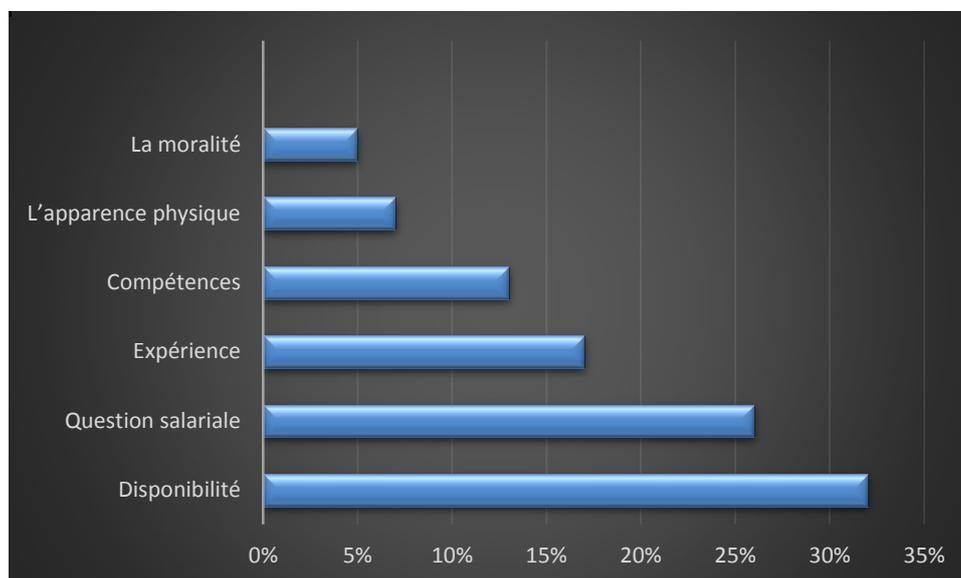
Cette annonce montre concrètement le critère d'embauche qui identifie le caractère ontologique de la femme au sein des entreprises privées commerciales. Cependant, on constate que les compétences sont moins considérées ici mais plutôt la prestance de la candidate. Les différents critères d'embauche dont les hommes et les femmes subissent sont différents en fonction du type d'emplois et des recruteurs. Par conséquent, on constate une forme de déséquilibre de genre à certains postes.

**Tableau 4** : Principaux des critères de recrutement des femmes au sein des entreprises privées

N°	Critères lors du recrutement	Importance en pourcentage %
1	Disponibilité	32%
2	Question salariale	26%
3	Expérience	17%
4	Compétences	13%
5	L'apparence physique	7%
6	La moralité	5%

**Source** : Données du terrain, collectées par l'auteur.

**Graphique 2 :** Prise en compte des critères de recrutement des femmes au sein des entreprises privées



**Source :** Idem tableau n°4

A partir de ce graphique on constate que les compétences et les expériences ne sont pas les principaux critères de recrutements des femmes dans les entreprises privées. Il ressort également que l'apparence physique compte beaucoup dans le choix de ces dernières.

## II- REPRESENTATION ET SITUATION DES FEMMES AU SEIN DES ENTREPRISES PRIVEES

Les disparités professionnelles entre la femme et l'homme constituent une réalité ancienne et persistante, la concentration de la population active féminine laisse croire que les femmes sont moins représentées à certains postes de responsabilité que les hommes<sup>145</sup>. Cette étude vise à comprendre pourquoi malgré les compétences et niveau d'instruction des femmes, elles sont minoritaires voire inexistantes dans certains postes de responsabilité.

### 1-Statistique globale sur les représentations

Depuis déjà plusieurs années au Cameroun notamment dans la ville de Yaoundé, les femmes hors mis leur rôle traditionnel qui est de s'occuper de la famille, font déjà elles aussi partie du monde de l'emploi. Nonobstant leurs présences effectives qui s'accroissent au fil du

<sup>145</sup>Datsindo, " les entreprises du ...", p. 61.

temps, leurs représentations dans les postes de direction restent encore faibles dans les entreprises privées. D'après le rapport de la commission entrepreneuriat féminin (C-EF) du GICAM, la représentation des femmes au sein des entreprises plus précisément dans les cercles de décision stipule que " dans l'ensemble des 203 entreprises enquêtées, il ressort que dans les grandes entreprises, leur conseil d'administration est à 75,4% entre les mains masculines contre 24,6% des femmes. Dans les moyennes entreprises l'on a 74% pour les hommes, contre 24% des femmes"<sup>146</sup>.

D'après ce rapport, on constate que l'évolution des femmes baisse quand on monte en échelon dans les entreprises<sup>147</sup>. A partir des entretiens avec les femmes et les employeurs, plusieurs facteurs expliquent la faible présence de ces dernières dans les entreprises et surtout à des postes de responsabilité ; parmi ceux-ci, on peut citer :

- le plafond de verre : ici les femmes sont considérées culturellement inférieures à l'homme. Les femmes se sentent inférieures à l'homme à cause des préjugés à leurs égards, bien que leur niveau de scolarisation soit passé de 64,4% en 2000 et 81% en 2010<sup>148</sup>. Selon les hommes, la femme doit respecter son statut d'infériorité et se contenter de certains postes à caractère subalterne. Les postes de responsabilité sont réservés aux hommes ;

- la sphère domestique qui inclut d'abord le regroupement familial où les femmes sont contraintes de suivre leurs conjoints en cas d'affectation. D'après les employeurs, il est préférable que la femme occupe les postes subalternes pour éviter des désagréments et des interruptions de contrat aléatoire. C'est dans cette atmosphère que monsieur Mouchili déclare

Ça fait déjà un an et demi que ma femme est sans emploi, car elle a dû démissionner pour me suivre ici après mon affectation. Cette situation perturbe énormément la carrière des femmes surtout en entreprises privée. Où après avoir démissionné, il faut encore se démerder pour avoir un autre boulot le problème de regroupement familiale n'est pas pris en compte au privée c'est vraiment pénible<sup>149</sup>.

- la difficulté d'assimiler le travail professionnel et familial : elles doivent en même temps répondre aux exigences professionnelles sans toutefois oublier les exigences familiales (maison, mari, enfants...) qui présentent un handicap pour les promotions au poste de direction. C'est dans ce sens que madame Eboa germaine serveuse dans une société

---

<sup>146</sup> Rapport de la C-EF, Parler la représentation et la représentativité des femmes, 2022.

<sup>147</sup> *Ibid.*

<sup>148</sup> *Ibid.*, p. 12.

<sup>149</sup> Mouchili, 42 ans, Agent des impôts, Yaoundé, 22 Octobre 2023.

commerciale de la place affirme « j'ai déjà démissionné deux fois après mes deux accouchements car c'était difficile pour moi de gérer les enfants, la maison et le travail »<sup>150</sup>.

- le manque de soutien du conjoint : la culture africaine présente l'homme comme étant le chef de famille et en tant que tel, il est anormal que la femme rentre tard du travail ou effectue des déplacements professionnels. Tel est le cas de madame Ateba qui s'exprime ainsi :

J'ai refusé la promotion de chef de direction dans une filiale de mon entreprise dans la ville de Limbe parce que mon mari n'accepte pas les réunions d'affaires surtout avec les hommes qu'il ne connaît pas et le fait que je ne sois pas dans la même ville que lui est susceptible de tromperie<sup>151</sup>.

- la sphère professionnelle où les promotions féminines sont parsemées d'embûches. Bien que les conditions d'évolution soit d'une part objective à savoir : l'ancienneté, l'expérience et le diplôme<sup>152</sup>, la gente féminine se voit dans la plus part du temps faire 4 à 6 ans dans un même poste sans promotion contrairement à leurs homologues hommes qui évoluent rapidement pour atteindre des postes de direction. Ce tableau donne quelques exemples de la répartition selon le genre du personnel dans les entreprises privées.

**Tableau 5 :** Représentation des femmes au sein des Entreprises commerciale 2022-2023

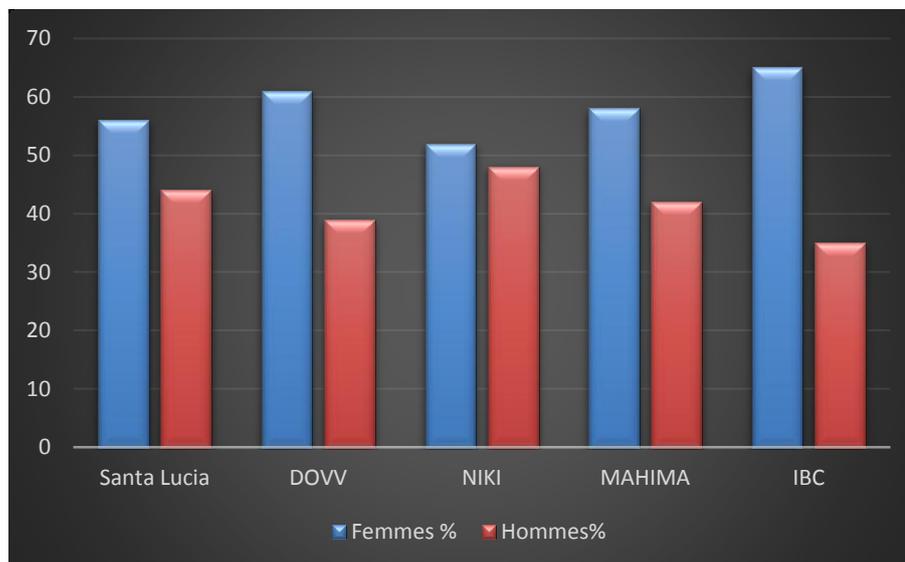
<b>Entreprises</b>	<b>Femmes %</b>	<b>Hommes%</b>
Santa Lucia	56	44
DOVV	61	39
NIKI	52	48
MAHIMA	58	42
IBC	65	35

**Source :** enquêtes de l'auteur.

<sup>150</sup> Eboa, 31 ans, Sans emploi, Yaoundé, 22 Octobre 2023.

<sup>151</sup> Ateba, 29 ans, Caissière, Yaoundé, 23 Octobre 2023.

<sup>152</sup> V.Djebba, V.Tsapi, " Perception des femmes des obstacles dans leur progression vers les postes de direction au sein des entreprises au Cameroun", *In Journal of management and business research*, 2019.

**Graphique 3:** Représentation des femmes au sein des Entreprises commerciale

**Source :** Idem tableau n°5

Cet histogramme permet de mieux percevoir que, au sein des entreprises privées à vocation commerciales, les femmes sont plus nombreuses que les hommes.

Selon les entretiens, il ressort que les nominations se font avec beaucoup de discrétions c'est-à-dire que l'information d'un probable remaniement dans la société se fait de bouche à oreille entre les responsables et certains employés les plus proches. Et parfois ceux qui sont promus viennent du favoritisme dont une bonne relation avec la hiérarchie. Et plus loin, l'effectif du genre domine par exemple si ce sont les hommes qui sont nombreux que les femmes, c'est le genre masculin qui sera le plus nommé en ce sens que la sur représentation des hommes empêche l'évolution des femmes dans les postes de responsabilité. Dans certains cas comme nous venons d'expliquer, le respect des conditions d'évolution n'est pas pris en compte et parfois, ce sont les employés qui vont vers la hiérarchie pour des négociations. C'est dans cet ordre d'idées que madame Victorine Ambassa déclare "plusieurs collègues hommes comme femmes mais surtout les hommes monnayent pour accéder à des postes de direction"<sup>153</sup>.

Nous retenons que ces facteurs cités plus haut qui sont d'ordre individuel et socioprofessionnel permettent de comprendre globalement la représentation minoritaire des

<sup>153</sup> Victorine. Ambassa, 34 ans, Réceptionniste à Hôtel palace, Yaoundé, 1<sup>er</sup> Novembre 2023.

femmes au sein des entreprises et surtout à des postes de direction. Cependant, certaines structures mettent en avant la main d'œuvre féminine par rapport à celle des hommes.

## 2- Spécificité des entreprises et ratio Homme- Femme

Les entreprises privées au Cameroun sont des atouts pour le développement du pays en ce sens qu'elles sont des actrices pour la réduction du chômage. De manière générale, le Cameroun compte un peu plus de femmes que d'hommes. L'estimation peut aller de 50,6% des femmes et 40,4% pour les hommes<sup>154</sup>. Malgré ce nombre élevé des femmes, elles sont moins représentées dans les structures. Leur pourcentage est en déséquilibre au sein des entreprises privées<sup>155</sup>. Dans la ville de Yaoundé, la représentation du genre est spécifique en fonction du domaine de l'entreprise. Cette spécificité est la raison de l'orientation dans les recrutements. Dans les entreprises qui prennent en considération le caractère genre, la femme est souvent marginalisée.

Les études menées sur le terrain ont permis de comprendre que le ratio représentant le personnel des entreprises peut varier. Dans certaines structures, les femmes occupent le même nombre de poste que les hommes. Dans d'autres, elles sont majoritaires et dans d'autres également les hommes occupent des voix élevées<sup>156</sup>. Au regard de cette statistique, le tableau ci-dessous fait une représentation du pourcentage des femmes et hommes travaillant dans les entreprises de la ville de Yaoundé. Le tableau ci-dessous présente le ratio hommes femmes dans plusieurs entreprises de la cité capitale du Cameroun.

**Tableau 6:** Représentation du nombre de femmes et hommes dans quelque entreprise de la ville de Yaoundé en 2022-2023.

ENTREPRISES	NBRE FEMME	NBRE HOMME	TOTALE
SANTA LUCIA	-	-	-
DOVV	-	-	-
SIM	10	195	205
IBC SARL	28	17	45
DARK GARDINAGE	150	350	500
MANDILARIS	25	08	33
MONTREAL HOTEL	13	09	22
RAIMBOW	03	17	20
KEM'S COUTURE	19	03	22
SHIFPTER SECURITY	90	210	300

<sup>154</sup> S. N. Ekamena Ntsama, "Les écarts salariaux de genre au Cameroun", *In Revue multidisciplinaire sur l'emploi, le syndicalisme et le travail*, vol 9, n 2, 2014, pp. 124-146.

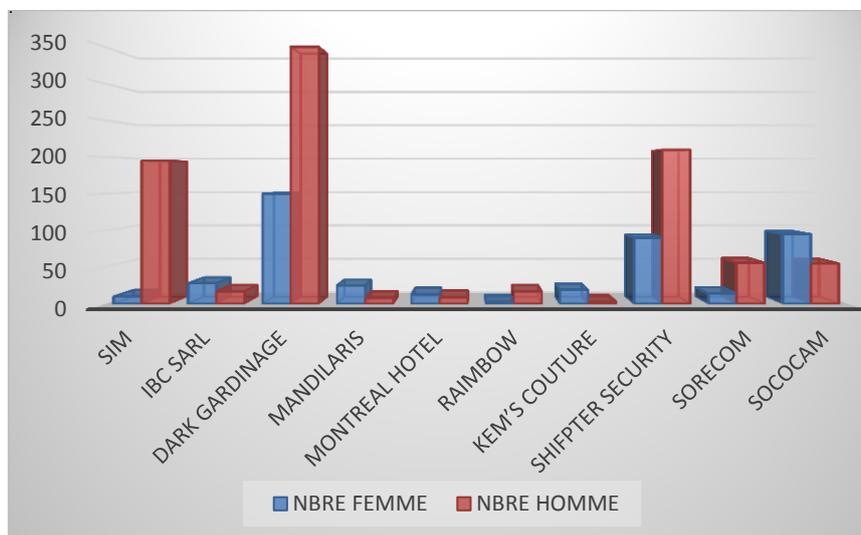
<sup>155</sup> Ce phénomène est lié à l'orientation d'entreprise. Certaines entreprises privilégient l'effort physique ; c'est pourquoi les femmes sont minoritairement représentées. Dans d'autres mesures, ce nombre minimum s'explique par les conditions et contraintes au sein des entreprises.

<sup>156</sup> V. Péraux "Statistique de représentation du genre dans les entreprises" *In monde en développement*, n° 13, vol 7, édition cartala, 2009, pp.22-27.

SORECOM	14	56	70
SOCOCAM	95	55	150

**Source :** Tableau réalisé par Madeleine N. Minyem à base de données issue des enquêtes du terrain.

**Graphique 4:** Représentation du nombre de femme et homme dans quelque entreprise de la ville de Yaoundé.



**Source :** Idem tableau n°6

Ce tableau présente quelques statistiques sur le recrutement des femmes au sein des entreprises privées. Il ressort que le taux de recrutement des femmes varie en fonction des entreprises. Certaines entreprises ont plus de femmes et d'autres ont plus d'hommes. Les entreprises ayant plus d'hommes sont celles qui nécessitent beaucoup d'efforts physiques et à haut risque. C'est le cas de l'entreprise RAIMBOW, SIM, DARK GARDINAGE, SHIFTER SECURITY. Ces entreprises fonctionnent de manière particulière. Ceci à cause des activités menées. D'autres entreprises ayant plus de femmes ne nécessitent pas forcément un effort physique mais plutôt stratégique grâce au caractère ontologique de la femme. C'est le cas de SANTA LUCIA ; SOCOCAM ; IBC SARL... Par ailleurs, certaines entreprises nécessitent de manière spécifique la main d'œuvre féminine. C'est par exemple le cas de MANDILARIS, MONTREAL HOTEL, KEM'S couture ... En général, les entreprises privées malgré le fait qu'elles prennent en considération la candidature des femmes, recrutent beaucoup plus les hommes.

Faisant partie du secteur formel, les entreprises font des efforts d'inclusion du caractère genre. Au regard de la difficulté d'insertion qu'elles connaissent au sein des entreprises, elles se tournent vers le secteur informel qui au Cameroun, est considéré comme

le premier employeur<sup>157</sup>. Dans ce secteur, les femmes qui s'y trouvent sont majoritairement dans le secteur tertiaire (commerce et service). On peut citer à cet effet, les domaines tels que : Hôtellerie et touristique ; Transport et transit ; Banques ; Secrétariat bureautique<sup>158</sup>.

On observe à cet effet que ce secteur couvre un grand champ d'activités, allant du commerce à l'administration en passant par les activités financières. Comme nous l'explique monsieur Fonga David :

C'est en fonction des catégories d'entreprises que nous pouvons statuer sur l'effectif des femmes et des hommes. Pour des entreprises de transport, on peut observer une égalité en terme d'employés femme-homme. D'autres entreprises par contre se démarquent par une supériorité des hommes et des femmes. La spécificité à ce niveau témoigne de la prise en compte du ratio dans les entreprises privées. Une question demeure cependant, les critères et les droits des femmes sont-ils respectés ?<sup>159</sup>

Dans cette partie, la spécificité des entreprises prend en considération le ratio entre l'homme et la femme. Nous avons observé de manière générale que l'effectif des femmes est supérieur à celui des hommes. Mais cet effectif a des variantes au sein des entreprises. C'est-à-dire que certaines entreprises ont plus d'employés hommes que de femmes. Dans d'autres, c'est l'égalité qui prône et dans une autre catégorie enfin, les femmes sont largement supérieures. La spécificité implique donc l'orientation de l'entreprise. Dans cette spécificité, le problème de genre est lourdement mentionné dans les entreprises.

### **3- La problématique du genre au sein des entreprises**

L'insertion des femmes dans le monde du travail n'a pas toujours été une chose facile. Ceci au regard de plusieurs éléments. Premièrement, les obligations familiales sont un fardeau pour l'entrée des femmes dans le monde de l'emploi. Il est difficile pour cette dernière de jumeler à la fois le travail en entreprise et la vie au sein des familles. La femme a plus obligation à gérer la famille que le travail<sup>160</sup>. Deuxièmement, le poids de la tradition qui voudrait que le seul travail de la femme soit au sein de la famille.

Pour ce principe, la valeur de la femme est mesurée par sa capacité à mieux gérer son foyer. Or le monde d'aujourd'hui réclame de plus en plus une candidature féminine dans la vie socioprofessionnelle. Le dernier facteur ici renvoi à la discrimination et à la stigmatisation des femmes. Certaines femmes ne supportent pas la pression liée à ce facteur<sup>161</sup>.

<sup>157</sup> Ekamena Ntsama, "Les écarts salariaux...", p. 127.

<sup>158</sup> Léopaul Mpenda, 40 ans, Enseignant, Yaoundé, 28 juillet 2023.

<sup>159</sup> David Fonga, 44 ans, Délégué du personnel à MEN Travel, Yaoundé, 4 avril 2024.

<sup>160</sup> I. Barth, C. Falcoz, *Le management de la diversité. Enjeux, fondements et pratiques*, Paris, L'Harmattan, 2007, pp. 180-186.

<sup>161</sup> *Ibid.*

Au regard de tous ces éléments sus mentionnés, la problématique du genre au sein des entreprises de manière générale a été prise en compte par de nombreux acteurs. Le Cameroun par exemple à travers sa constitution, offre un cadre de droit de travail à la femme<sup>162</sup>. Aussi, le code du travail mis sur pied par la loi n° 92-007 du 14 août 1992 offre des dispositions générales prenant en considération l'insertion de la femme dans le monde du travail. Plusieurs articles de ce code expriment le travail pour tous dans la société. A cet effet, l'article 2 alinéa 1 stipule que : le droit du travail est reconnu à chaque citoyen comme un droit fondamental. L'Etat doit tout mettre en œuvre pour l'aider à trouver un emploi et à le conserver lorsqu'il l'a obtenu. Quant à alinéa 2, le travail est un droit national pour tout citoyen adulte et valide<sup>163</sup>.

A la lecture de cet article, on comprend que le travail est une chose effectuée par tout citoyen et dont il est important de mettre un accent sur la problématique du genre. Car il est important de promouvoir l'insertion des femmes dans le monde de l'emploi, tant la femme que l'homme a des aptitudes à contribuer à l'effort des entreprises et des structures. Ce code du travail appelle dans une certaine mesure les entreprises à prendre en considération la candidature féminine. C'est-à-dire à éliminer toute forme de discrimination à l'égard des femmes. Selon l'OIT dans son article 1 alinéa 1, la discrimination renvoie à toute forme de distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale qui a pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité de chance ou de traitement en matière d'emploi ou de profession<sup>164</sup>.

La définition de la discrimination par l'OIT met en exergue le fort encouragement de la prise en compte du genre dans le monde professionnel, c'est-à-dire qu'il est important d'encourager les candidatures féminines au sein des entreprises qu'elles soient privées ou publiques. Plus loin, dans son article 2 concernant la discrimination, elle stipule que :

Tout membre pour lequel la présente est en vigueur s'engage à formuler et appliquer une politique nationale visant à promouvoir, par des méthodes adaptées aux circonstances et aux usages nationaux, l'égalité de chance, et de traitement en matière d'emploi et de profession à fin d'éliminer toute discrimination en cette matière<sup>165</sup>.

On comprend donc que la problématique du genre au sein des entreprises est au centre des débats. Il est question pour les entreprises de trouver les voies et moyens afin d'inclure

---

<sup>162</sup> *Ibid.*

<sup>163</sup> Cameroun, *Code du travail, loi N°92-007 du 14 août 1992*, pp. 1-2.

<sup>164</sup> OIT, *Les conventions fondamentale de l'organisation internationale du travail*, BIT, 2003, pp. 67-68.

<sup>165</sup> *Ibid.*, p. 69.

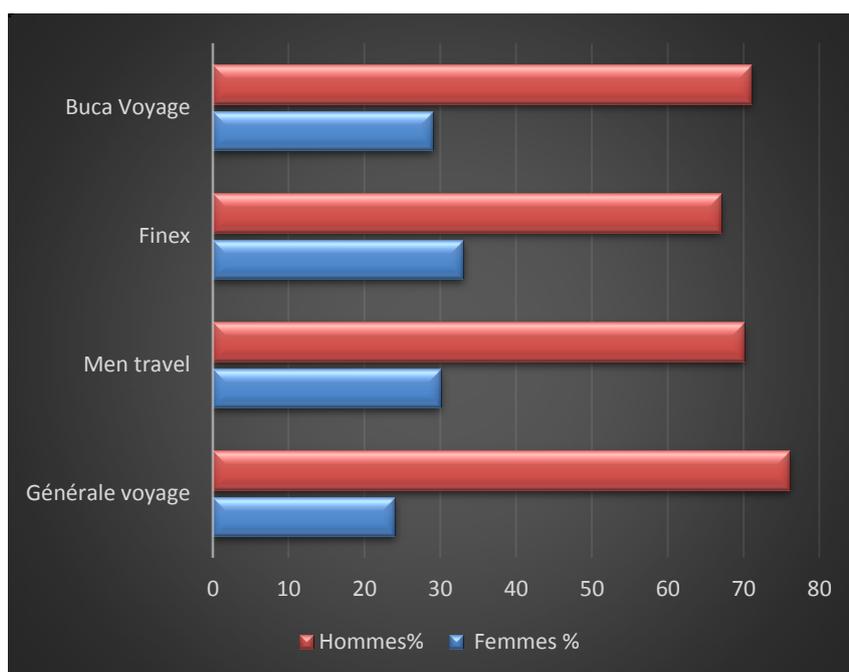
les femmes dans le monde du travail. Ce tableau permet d'avoir une idée de la représentativité des femmes au sein des entreprises de transport.

**Tableau 7:** Représentation des femmes dans les Entreprises de Transport 2021-2023.

Entreprises	Femmes %	Hommes%
Générale voyage	24	76
Men travel	30	70
Finex	33	67
Buca Voyage	29	71

**Source :** Enquêtes de terrain, réalisées par l'auteur

**Graphique 5:** Représentation des femmes dans les Entreprises de Transport à Yaoundé.



**Source :** Idem, tableau n°7.

Ce graphique montre clairement que les femmes ne sont pas très bien représentées dans les entreprises de transport à Yaoundé.

Au terme de cette partie qui mettait en exergue la représentation des femmes au sein des entreprises privées à Yaoundé, plusieurs éléments ont été abordés. Premièrement, l'échelle évalué une statistique globale sur la représentation des femmes au sein des

entreprises privées. A cette préoccupation, il a été observé que les femmes sont plus minoritaires au sein des entreprises. Quant à la spécificité des entreprises, il a été constaté que certaines entreprises ont plus de femmes que d'hommes (supermarché, alimentation...). Dans d'autres, les hommes sont plus nombreux (entreprise de bois et de matériaux...). Concernant la problématique du genre, elle est fortement encouragée par les acteurs étatique et non étatique. C'est à travers des lois et conventions que ces acteurs attirent l'attention des entreprises sur l'importance de respecter le principe de genre. A cette sensibilisation des acteurs nationaux et internationaux, il est question à présent d'analyser les conditions de travail et de traitement des femmes dans les entreprises privées.

### **III- CONDITIONS DE TRAVAIL ET TRAITEMENT DES FEMMES DANS LES ENTREPRISES PRIVEES**

Dans les entreprises privées de la cité capitale du Cameroun, les conditions de travail des femmes ne sont pas aussi agréables. Si des efforts pour améliorer leurs conditions dans certaines entreprises sont observés, il reste à préciser que celles-ci font face à des pressions et contraintes professionnelles permanentes. Ajouter à ce problème le traitement salarial qui n'est pas à la hauteur des tâches et du labeur de la gente féminine.

#### **1- Les pressions et les contraintes professionnelles**

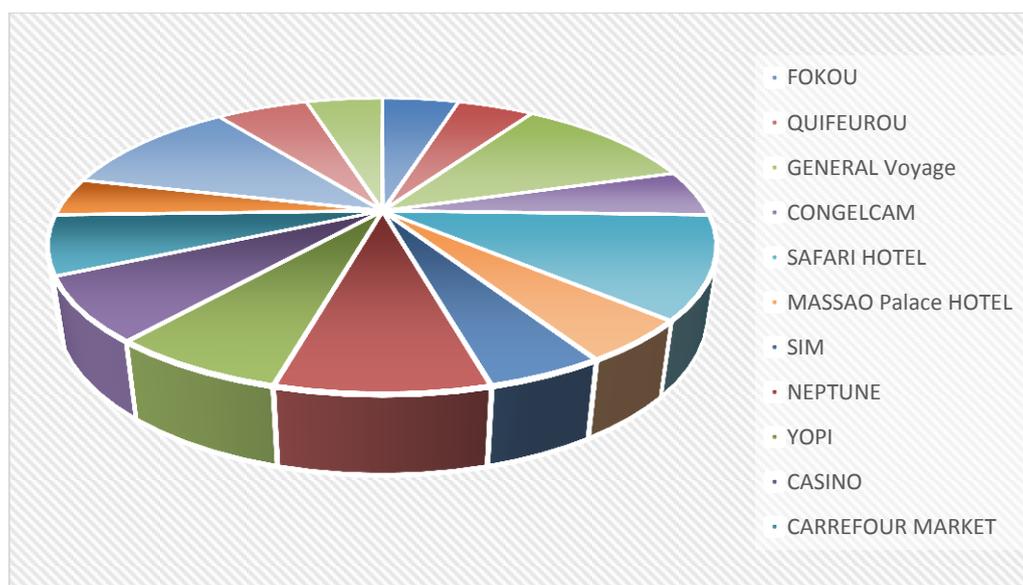
Au sein des entreprises, les postes occupés par les femmes sont parfois sujet à pressions ; c'est-à-dire au niveau du début du travail jusqu'à son incapacité à occuper certaines fonctions, elles subissent à chaque moment des frustrations de la part des employeurs. Du point de vue des heures de travail, les entreprises sont tellement exigeantes sur le respect de l'heure et de la ponctualité.

Ces dernières ne fonctionnent pas avec le programme étatique. Elles fixent les heures en fonction de l'attente recherchée. De ce fait, chaque entreprise établit son programme et son heure. Le tableau ci-dessous fait une représentation horaire des travaux au sein des entreprises de la ville de Yaoundé.

**Tableau 8 : Horaire de fonctionnement de quelques entreprises de la ville de Yaoundé**

ENTREPRISES	HORAIRE DE FONCTIONNEMENT	Volume horaire global
SOCROPOLE	24h/24h	24
DOVV	06h-23h	17
FOKOU	08h-18h	10
QUIFEUROU	08-18h	10
GENERAL Voyage	24h/24h	24
CONGELCAM	07h-18h	11
SAFARI HOTEL	24h/24h	24
MASSAO Palace HOTEL	11h-21h	10
SIM	07h30-17h30	10
NEPTUNE	05h-23h	18
YOPI	06h-21h30	15
CASINO	07h-22h	15
CARREFOUR MARKET	08h-22h	14
SOCOCAM	09h-18h	9
FINEX	24h/24h	24
ELEGANCE PRESSING	06h45-19h	12
EXPRESS UNION	07h30-17h30	10

**Source :** Tableau réalisé par Madeleine N. Minyem, à base des données issues des enquêtes de terrain.

**Graphique 6:** Volume horaire global du temps de travail dans quelques entreprises de la ville de Yaoundé

**Source :** Idem, tableau n°8.

Au regard de ce tableau et de ce graphique, on constate que chaque entreprise a des heures différentes. Et ces heures ont des impacts considérables sur les femmes. Car elles doivent s'occuper de la famille. La majorité de ces entreprises n'ont pas des heures de pause. Aussi ces heures parfois peuvent changer en fonction de la période. DOVV, SOCOCAM, FINEX, ELEGANCE PRESSING modifient souvent les heures en période de rentrée scolaire. Cependant, certaines entreprises gèrent des heures supplémentaires en raison des activités et du travail effectué au sein des entreprises. C'est pourquoi, jusqu'à 22h, certaines sont toujours ouvertes. Pour terminer, les enquêtes effectuées ont fait montre de l'absence de pause dans certaines entreprises privées et fonctionnent plutôt en fonction des relevés c'est-à-dire qu'elles disposent des équipes du soir et de jour.

Les contraintes professionnelles s'expliquent à deux niveaux. Premièrement l'impact de l'entreprise sur le ménage des femmes. Deuxièmement, l'impact des ménages sur l'insertion professionnelle de ces femmes au sein des entreprises. Elles sont donc confrontées à la charge de travail. A ce niveau, les entreprises abusent de l'effort de certaines employées. Elles sont des travailleuses au titre de multi tâches ; c'est-à-dire qu'elles occupent plusieurs postes à la fois au sein des entreprises. Allant dans ce sens, Germaine Ambassa Onana explique la situation qu'elle vit dans son lieu de service.

Dans le super marché où j'exerce, je cumule trois postes respectivement technicienne de surface, réceptionnistes et rayoniste. Il est dès lors difficile de gérer cette situation surtout en contexte d'affluence parfois l'on se retrouve surmené par les travaux. Je suis allée à un moment demander au directeur s'il était possible de recruter d'autres personnes car ces tâches m'épuisent véritablement ma collègue et moi<sup>166</sup>.

Il faut noter qu'au moment des recrutements, les employeurs ne déterminent pas souvent qu'il s'agit des postes à multi tâches ceci est souvent le cas des boulangeries, parfumeries et snack bar. Outre cette charge, les femmes sont confrontées également au problème des congés. A ce niveau, l'entreprise exige et met l'accent sur la ponctualité et la disponibilité. Les congés de maladie et de maternité ne sont pas accordés par toutes les entreprises de la ville de Yaoundé<sup>167</sup>. L'on observe généralement l'impossibilité de certaines femmes à assumer les heures supplémentaires et aussi certaines tâches. Cette situation est tellement embarrassante et stimule une pression pour ces femmes. Au regard de leur statut, elles ne peuvent pas effectuer certaines missions parce qu'elles n'occupent pas les postes de responsabilité, et cela impacte sur leur évolution au sein de la structure.

<sup>166</sup> Germaine. Ambassa Onana, employée à un supermarché de la ville de Yaoundé, 10 octobre 2023.

<sup>167</sup> Y. Fatou " la situation des femmes au sein des entreprises, quel enjeu pour l'émergence et la vision de l'entreprise ?" *IN politique africaine*, vol 4 n° 17, édition GERMAIN, 2016, pp 102-115.

Il a été question d'évaluer les contraintes professionnelles et les pressions auxquelles les femmes font face au sein des entreprises privées. Ainsi, la charge du travail, le temps du travail, les difficultés à avoir des congés sont des éléments qui meublent ces contraintes. Les entreprises ont un *time ming* de travail qui empêche parfois la femme à se stabiliser et à concourir aux postes dans les entreprises. Ces contraintes, ne pouvant pas être facilement résolues impactent directement sur les primes et les salaires.

## 2- La précarité des salaires

Fermer la porte des ménages et se concentrer exclusivement sur les tâches professionnelles en entreprises, est un luxe que bien des femmes n'arrivent pas à s'offrir. En effet, pour une majorité des femmes à l'emploi professionnel, s'ajoute une liste de charge qui a un impact direct sur leur santé mentale d'une part mais aussi sur la santé financière pour ne pas dire une précarité salariale.

Au sein de ces entreprises, le problème de paiement des salaires est irrégulier. Les femmes font face à une accumulation des tâches non rémunérées qui gangraine les emplois du temps qu'elles effectuent. Cette situation met en mal ces activités familiales. De ce fait, le retard des salaires entrepris freine grandement les avancées professionnelles<sup>168</sup>. Une réduction des salaires ou une carrière ralentie a des répercussions à plusieurs niveaux sur la situation économique de la femme. Son travail n'étant pas généralement valorisé ni par le gouvernement, ni par des individus, elle est placée dans un contexte de dépendance financière vis-à-vis de son conjoint ou des parents pour certaines. Ceci à cause du retard des salaires accumulés par les entreprises<sup>169</sup>. A ce propos, Julien Mendounga explique en ces termes :

La situation de précarité salariale des femmes au sein des entreprises s'amplifie de jours en jours. Parfois ces femmes se retrouvent avec des revenus plus limités, appauvrir et son avenir financier s'en ressent sur le long terme. Cette situation influence beaucoup sur sa capacité à obtenir du crédit ou à prévoir sa retraite.<sup>170</sup>

Contrairement aux femmes, les hommes ont la capacité de cumuler d'autres petits métiers en dehors de leur emploi principal pour pouvoir s'en sortir financièrement et tenir jusqu'à la fin du mois. Pour cela, ils font des racolages dans les chantiers, lieux de cérémonie, maison...ce qui est difficile pour la femme et voir même impossible car cette dernière concentre ses heures libres ou ses jours de repos pour s'occuper du bien-être de la famille.

<sup>168</sup> Anonyme, "le travail invisible une charge féminine" IN *YWCA des femmes*, Montréal 1975. Consulté en ligne : <https://www.Femmesmtl.org>.le 03 mai 2024.

<sup>169</sup> *Ibid.*

<sup>170</sup> Julien. Mendounga, 39 ans, inspecteur de police, Yaoundé, 7 décembre 2023.

Les femmes travaillant dans les entreprises, sont victimes de toute sorte d'abus donnant lieu à un prélèvement salarial. Lorsque la femme s'absente en entreprise, elle est confrontée à deux choses à savoir :

- la réduction ou diminution salariale : de manière générale, c'est la première conséquence liée à l'absentéisme des femmes au sein des entreprises car l'entreprise se dit organisme privé et fonctionne en fonction des heures. Lorsqu'une heure n'est pas marquée dans le cahier de charge, automatiquement ces heures ne vont pas être rémunérées<sup>171</sup> ;
- un conditionnement en vue de trouver une entente, ici, une seule condition est posée à la table : il s'agit d'un échange entre salaire et sexe cette condition met souvent les femmes dans un état de vulnérabilité. Pour celles vivant dans la précarité, elles sont contraintes d'accepter l'offre et parfois propose une augmentation<sup>172</sup>.

Outre ce problème de précarité salariale, les femmes ne sont pas en sécurité du point de vue sociale. La majorité des entreprises privées au Cameroun, n'enregistrent pas leurs employés à la caisse nationale de prévoyance sociale (CNPS). A cet effet, ces employés en particulier, les femmes sont exposées aux risques de non prise en charge après un incident. Elles se retrouvent entrain d'utiliser leur propre salaire qui à la base, est insuffisant pour leur soin. Au sein de ces entreprises, il existe donc un problème de mauvais traitement salarial et managérial<sup>173</sup>. Concernant le traitement salarial, on note une forte différence de salaire entre les hommes et les femmes<sup>174</sup>. Dans la suite de ce mauvais management salariale, s'ajoutent les irrégularités de salaire. Pour les chefs d'entreprises ou employeurs, cette situation est due aux différentes crises que subissent généralement les entreprises.

Au terme de ce chapitre qui portait sur la situation de l'emploi des femmes au sein des entreprises privées locales dans la ville de Yaoundé, nous sommes parti premièrement du critère de sélection et le recrutement des femmes dans ces entreprises. Il ressort que, certains critères sont plus importants que d'autres en fonction du sexe du postulant. Deuxièmement, nous avons analysé la représentation des femmes dans les entreprises privées. Il s'avère que la gente féminine est sous représentée globalement au sein des entreprises. Toutefois, certaines entreprises sont en majorités féminine à cause des activités qui nécessitent la

---

<sup>171</sup> Anonyme, 'Réduire la charge du travail des femmes en entreprise : technologie et pratique' *In genre ciblage et inclusion sociale*, n°4 vol 2, LFIDA, 2016, pp 712.

<sup>172</sup> *Ibid.*

<sup>173</sup> Anonyme, 'Le régime camerounais de sécurité social', *In CLEISS Systèmes nationaux de sécurité sociale*, 2022. Consulté en ligne : <https://www.cleiss.fr/docs/regimes/regime-cameroun.html> le 5 mai 2024.

<sup>174</sup> A. Bordeaux, *La gestion salariale au sein des entreprises : comprendre les marges salariale entre les différents employer*, Paris, Dalloz, 2013, pp 82-87.

souplesse de la femme. Cependant, bien que ces entreprises privées recrutent les femmes, le pourcentage des hommes est toujours supérieur à celui des femmes. Troisièmement, il était question d'analyser le phénomène de précarité salariale des femmes au sein de ces entreprises. Il ressort de cette analyse que plusieurs facteurs sont à l'origine de ce phénomène, notamment le retard, et dans d'autres mesures le mauvais management des entreprises. De manière générale, le salaire des femmes est irrégulier. Aussi elles font face parfois aux arriérés de salaire. L'ensemble de cette situation conditionne véritablement l'insertion de la femme dans la société en générale et en particulier au sein des entreprises privées. Hors mis cette précarité salariale, elles font face à d'autres types de problèmes.

**CHAPITRE III : OBSTACLES ET CONTRAINTES A  
L'EPANOUISSEMENT DES FEMMES AU SEIN DES  
ENTREPRISES PRIVEES**

Le milieu de l'entreprise est assez complexe. Ceux et celles qui le fréquentent au quotidien laissent croire qu'il s'agit d'un cadre d'intrigue, de médisance, de rivalité permanente et surtout d'affrontement entre employeurs et employés. Dans la ville de Yaoundé, le milieu de l'entreprise privée n'échappe pas à cette règle. De nombreux maux et problèmes minent ce secteur d'activité. Si les hommes surmontent plus aisément ceci, les femmes quant à elles éprouvent de nombreuses difficultés à se départir des différents obstacles auxquels elles sont confrontées en entreprise. Outre les problèmes communs qu'elles rencontrent avec les personnes de sexe masculin, elles font face à des contraintes spécifiques liées à leur genre et surtout leur statut social. Ces différents obstacles auxquels elles sont confrontées perturbent leur travail et influencent leur rendement au sein de l'entreprise. Si certaines de ces difficultés sont d'ordre psychosocial, la majeure d'entre elles est liée au cadre professionnel et au profil de carrière.

Ce chapitre traite d'une manière générale des obstacles multiformes que rencontrent les femmes dans leur carrière au sein des entreprises privées recensées dans la ville de Yaoundé. Il débute par l'énumération des différentes contraintes psychosociales qui influencent le rendement des femmes au sein des entreprises. Ensuite, il met en exergue les difficultés physique et sécuritaire auxquelles sont confrontées ces dernières de manière générale. Et enfin, il examine les contraintes d'ordre juridique et professionnel que les femmes doivent surmonter au quotidien au sein des entreprises qui les emploient.

## **I-LES CONTRAINTES PSCHOSOCIALES ENTRAVANT L'EPANOUISSEMENT DES FEMMES AU SEIN DES ENTREPRISES PRIVEES**

Les femmes qui font carrière dans les entreprises privées de la ville de Yaoundé, sont régulièrement confrontées à des réalités sociales difficiles. Ces différentes difficultés sont très souvent liées à la gestion de leur ménage au regard de leur situation matrimoniale. Elles doivent également surmonter de nombreuses pressions psychologique et émotionnelle quand elles ne sont pas tout simplement considérées comme étant inférieures ou moins utiles que les hommes.

## 1- La gestion des carrières et des ménages

Pour l'ensemble des femmes en milieu professionnel, la gestion des carrières et du ménage s'avère être une charge très lourde qui entrave leur épanouissement au sein des entreprises. Pour celles qui ont choisi et ont eu la possibilité d'être financièrement indépendantes, elles doivent être capables d'assurer en même temps le rôle de production et de reproduction. En effet, on observe que le rôle de femme au foyer est déjà en lui-même un emploi en plein temps que la femme exerce sans rémunération. Elle doit faire le ménage, la cuisine, la lessive, s'occuper des enfants et de son mari ainsi que des beaux-parents dans certains cas<sup>175</sup>. De ce fait, elles jouent un grand rôle très important dans la maison c'est-à-dire que l'épouse idéale ne connaît aucun repos ; elle gère et veille sur le bien-être de la famille contrairement à l'homme qui se consacre à sortir et se battre pour rapporter de l'argent à la maison et du retour à la maison prend du plaisir à se détendre pour être en forme le jour suivant. On comprend donc que le rôle premier de la femme est de s'occuper du bien être de sa famille et l'homme de subvenir aux charges financières. En plus, la gente féminine doit une fois de plus en dehors de la sphère domestique, être dynamique et productive comme tout employé dans son parcours professionnel. Elle doit être capable d'arriver à l'heure à son lieu de service, de mener à bien ses tâches professionnelles malgré les charges familiales qu'elle doit effectuer avant et après le travail. Tout ceci donne l'impression qu'elle n'a pas de répit. Elle a donc deux emplois contraignants qu'elle doit assumer en même temps<sup>176</sup>.

**Tableau 9:** Echantillons de tâches réservées à madame Abui Christelle au sein de l'entreprise et dans son ménage

Nom et Prénom	Abui Cyrielle	Taches familiales	Taches Professionnelles
Situation Familiale	Mariée Mère de trois enfants	- Faire les courses - Cuisiner - Lessiver - Faire le ménage	-Accueillir les clients -Enregistrer, totaliser et encaisser la somme correspondant aux produits achetés par la clientèle -Participer au travail en rayon pendant les heures creuses. -Tenir un journal de caisse et rendre compte des ventes effectuées ainsi que la liste des paiements encaissés.
Situation Professionnelle	Caissière		

**Sources :** Enquêtes de terrain par l'auteure

<sup>175</sup> Mbate Lupiki, Kusubi Akube, "Gestion des ménages par des femmes vendeuses des poissons à Uvira" In IJRDO-Journal of business Management, Volume 7, Septembre 2021, pp. 4-6.

<sup>176</sup> I. Van Staveren, "Genre et économie : les voies possibles du changement" In J. Bisilliat, C. Verschuur, *Genre et économie : un premier éclairage*, Paris, L'Harmattan, 2001, pp. 17-24.

Le tableau ci-dessus présente quelques tâches auxquelles sont confrontées les femmes. On note de manière générale que la situation subie par ces dernières les met dans une situation permanente de stress professionnel et psychosociale. C'est dans ce contexte qu'une employée dans une structure commerciale s'exprime :

Travailler et être femme au foyer est très difficile. Je suis toujours en train de réfléchir sur comment gérer les deux et même mon sommeil n'est pas paisible par ce qu'il faut déjà prévoir le lendemain. La majorité des femmes sont dans la même situation que moi. Car la gestion du ménage implique de grands sacrifices<sup>177</sup>.

Cela veut dire que la femme est toujours en pleine réflexion de savoir qu'est ce qu'elle doit faire après avoir accomplie une autre tâche. En effet, ce phénomène n'est pas nouveau dans la ville de Yaoundé en particulier. Depuis les années 2000, les quelques femmes qui se frottent au monde de l'emploi, sont de plus en plus confrontés à cette situation. Se perfectionner au travail comme à la maison est une responsabilité parsemée de difficultés. Il faut en outre signaler les crises familiales qu'elles doivent surmonter c'est-à-dire être disponible pour sa famille (assurer le rôle de mère, épouse, fille, belle fille, sœur...) <sup>178</sup>. En cas de maladies des enfants et des personnes âgées sans oublier la gestion des cérémonies familiales cas de mariage, deuil, baptême, anniversaire... tout en assurant également les exigences professionnelles entre autres : assister aux réunions, produire des rapports et aller à des missions <sup>179</sup>. Au Cameroun en particulier et en général dans d'autres pays, les femmes ont la charge des enfants et même ceux de leurs frères et sœurs. Elles sont obligées de travailler à temps partiel pour pouvoir s'occuper de l'éducation et la survie de ces enfants. Car lorsque l'enfant se dérouté c'est la faute à la femme (mère) <sup>180</sup>.

Ces responsabilités acquises depuis des lustres, mettent la gente féminine dans un dilemme celui de mettre un terme à sa carrière ou de trouver des concessions pour allier carrière et ménage. C'est dans cette situation que madame Vivianne Ateba explique ses multiples démissions.

A chaque accouchement j'ai dû démissionner et parfois licencié par ce que je n'avais personne pour m'aider avec les charges de la maison et un nouveau-né. A mon troisième accouchement, j'ai présenté ma démission quelques jours avant mon accouchement parce que je savais déjà ce qui m'attendait car j'avais déjà fait l'expérience avec mes autres enfants qui restaient souvent avec la voisine quand je suis

---

<sup>177</sup> Anonyme, 32 ans, caissière dans une structure commerciale, Yaoundé, 17 décembre 2023.

<sup>178</sup> *Idem*.

<sup>179</sup> Mbate Lupiki, Kusubi Akube, 'Gestion des ménages...', p. 9.

<sup>180</sup> F. Descartes, C. Corbeil, 'Femmes, familles et travaille : enjeux et défis de la conciliation', *In Comprendre la famille. Acte du deuxième symposium Québécois de recherche sur la famille*, 1994, pp. 173-192.

au travail. Pour mon bien et celui de ma famille j'ai fait le choix de rester femme au foyer et attendant d'avoir de l'aide<sup>181</sup>.

Dans ce cas, on comprend pourquoi elles font recours à des nounous et des ménagères tandis que d'autres optent pour une nièce ou une cousine pour les aider dans les tâches ménagères. Et plus loin, elles préfèrent laisser les enfants dans les garderies et les récupèrent le soir à la sortie du travail.

En dehors de la gestion de carrière et le ménage qui est déjà une situation de stress pour les femmes, il y'a lieu d'ajouter les pressions psychologiques de toute sorte qui nuisent à l'épanouissement de la femme au sein des entreprises privées.

## 2- Les pressions psychologiques de toute sorte

Le genre féminin subit plusieurs pressions d'ordre psychologique dans le monde du travail. D'après les entretiens menés auprès des femmes, il en ressort qu'elles sont victimes des harcèlements de toute sorte notamment les harcèlements sexuels et professionnel. Quand on parle de harcèlement, on voit la répétition. Mais contrairement à ce que pense l'imagerie populaire, le harcèlement n'est pas forcément un acte répété. Une fois suffit pour que ça devienne un harcèlement<sup>182</sup>. Le harcèlement sexuel se catégorise en milieu professionnel par la drague, les propositions indécentes, la demande de rapport sexuel, le conditionnement des promotions ou une embauche par les avantages sexuels d'où "la promotion canapé"<sup>183</sup>, les attouchements réguliers, le dénigrement, etc.

Les auteurs de cet acte odieux sont en général les hommes. Toutefois, chacun opère en fonction de son niveau hiérarchique mais toujours est-il que le harcèlement laisse croire que du fait d'être une femme, forcément qui veut, qui le souhaite, n'importe quand, n'importe où et n'importe comment peut en faire un objet sexuel<sup>184</sup>. Sur les lieux de travail comme dans les espaces publics, on observe des sifflements ou les gestes grossiers. Les premiers acteurs sont les patrons. Ces derniers utilisent le pouvoir de chef pour affaiblir ou toucher à la sensibilité des femmes. Le plus souvent, ils se disent qu'entant que chef, ils ont le pouvoir d'intimider et rendre la femme vulnérable<sup>185</sup>. A côté d'eux, il y'a les proches collaborateurs qui profitent d'être plus proches des victimes pour profiter d'elles. Plus loin, on note les

<sup>181</sup> V. Ateba, 28 ans anciens employés dans une parurerie de la ville de Yaoundé, 17 décembre 2023.

<sup>182</sup> P. Ngo Ngouem, "Cameroun-Femme Cameroun-Droits de l'homme : quand le travail devient un enfer-les femmes victimes de diverses violences en milieu professionnel"; *Cameroun24.net*, 03 décembre 2023.

<sup>183</sup> *Ibid.*, pp. 18.

<sup>184</sup> *Ibid.*

<sup>185</sup> BIT, *Mettre fin à la violence et au harcèlement contre les femmes et les hommes*, Genève, CIT, 2018, p. 78.

autres employés ; ici il s'agit des autres employés hommes qui ne sont pas du même poste dans l'entreprise mais pour eux, du fait qu'ils aient une femme dans leur entourage est un motif pour eux de s'approcher d'elle.

Le plus souvent, selon les victimes pour les atteindre, ils s'introduisent tout d'abord dans les problèmes familiaux pour celles qui sont mariées, les débats sur leurs conjoints sont toujours un sujet de rabaissement. On assiste à des questions du genre : comment va ton mari, que fais-tu avec ce genre d'homme, il ne te mérite pas, il t'entretient mal. Dans le but de semer le doute chez la femme et ensuite viennent les violences physiques dont les attouchements. Ensuite les discours rabaisants, c'est le cas d'une mademoiselle qui travaille dans une entreprise de bois dans la cité capitale :

J'ai été victime de harcèlement sexuel par mon patron et de deux employés. Ils avaient toujours des discours selon lequel je suis stérile vu que je n'avais pas encore eu d'enfant contrairement aux autres femmes. Et il était préférable pour moi de sortir avec eux. Un autre s'amusait même à dire avoir la capacité de déboucher les trompes ce qui me frustra beaucoup vu qu'effectivement je n'étais pas stérile. Contrairement à leurs dires ce n'était pas encore le moment pour moi. Le refus des avances de mon patron m'a fait réleguer à un poste inférieur et pénible donc j'exerce présentement<sup>186</sup>.

On comprend donc que, le harcèlement est un moyen de pression et de rabaissement qui peut créer des problèmes psychologiques chez la femme et enfrein au parcours professionnel de celle-ci.

D'autres discours portent sur les remarques déplacées concernant la silhouette ou le style vestimentaire. Ces méthodes d'harcèlement vont toujours ensemble car ils profitent des discours émotionnels pour fragiliser la victime et profite d'elle physiquement. Enfin, le harcèlement sexuel vient aussi de la violation de l'intimité. Dans certaines entreprises, il n'y a pas de différence de toilette entre le genre, et bien même quand il y'en a, certains hommes profitent des occasions pour guetter les femmes pendant les échanges ; d'autres vont même plus loin en présentant volontairement leurs parties génitales pour prouver leur puissance sexuelle<sup>187</sup>.

Outre le harcèlement sexuel, les femmes sont également victimes du harcèlement professionnel par leurs collègues qui estiment avoir de l'autorité physique sur la femme qu'ils voient comme étant un être inférieur donc facile à manipuler à leurs guises.

---

<sup>186</sup> Anonyme, 29 ans, Yaoundé, 11 janvier 2024.

<sup>187</sup> Chez l'homme, la puissance sexuelle fait référence à la capacité d'érection du pénis et à la capacité d'être endurant au lit.

Le harcèlement professionnel quant à lui est lié à l'exigence des faveurs en s'appuyant sur le chantage et la force physique. A cause des normes sociétales extrêmement enracinées qui considèrent la femme comme étant un être inférieure à l'homme, ce dernier profite de cette situation et use de sa force et pousse la femme à surpasser certaines directives professionnelles à l'instar de signer un document contre sa volonté. Le cas de cette dame nous édifie davantage. Madame Christelle Bilounga qui a demandé à avoir un autre poste à son patron si non elle démissionne. A cause des harcèlements de la part de ses collègues hommes. Elle déclare en ces mots : " parmi mes tâches professionnelles, j'étais chargée de noter les heures de présence et d'absence de mes collègues puisque le salaire était en fonction des heures. J'étais constamment harcelée physiquement par les hommes. Pour mon bien, j'ai inventé une raison pour me décliner de ce poste<sup>188</sup>".

On comprend donc que les femmes sont continuellement en insécurité en milieu professionnel par le genre masculin par conséquent, les plus faibles démissionnent et cela accentue la stigmatisation selon laquelle les femmes sont des êtres inférieurs et ne méritent pas d'être dans le monde du travail.

Une autre idée qui mérite un examen serait le complexe d'infériorité qui empêche également les femmes de s'épanouir dans le monde du travail.

### **3- Complexe d'infériorité appliqué aux femmes**

Le vécu socioprofessionnel des femmes au Cameroun en général et dans la ville de Yaoundé en particulier démontre que peu importe le statut de la femme dans une entreprise, elles sont toujours considérées comme étant des êtres inférieurs dont la seule mission est de gérer une maison et par conséquent, ne devraient pas être assises derrière un bureau, d'où l'expression la place de la femme c'est "au foyer" c'est là que tout sa valeur est reconnue<sup>189</sup>. Cette connotation n'est pas anodine car la tradition africaine a donné ce statut à la femme de s'occuper des charges domestiques et familiales et contrairement à l'homme de travailler pour couvrir les besoins familiaux. Cependant, malgré l'évolution des mœurs et l'émancipation des femmes, certains hommes n'intègrent pas le fait que la femme soit également dans la sphère professionnelle et une fois dans ce milieu, elles sont victimes des stéréotypes qui les mettent dans une situation d'infériorité par rapport aux collègues

---

<sup>188</sup> Christelle. Bilounga, 34ans employée de restaurant, Yaoundé, 23 novembre 2023.

<sup>189</sup> F. Passy, J. Simon, "où la femme, au point de vue économique, est-elle mieux placée, au foyer de la maison ou dans l'atelier ?" In *la place des femmes est-elle au foyer de la famille ou dans l'atelier*, société d'économie politique réunion du 5 juin 1884, novembre 7, 2021.

masculins, ce qui explique la forte présence des femmes dans le secteur informel et l'auto-emploi<sup>190</sup>.

Plus loin, la femme est perçue comme étant un être sexuel où une procréatrice qui doit s'occuper de sa maison et de son foyer, malgré le poste qu'elle occupe qu'elle soit simple employée ou chef. Pour les hommes, la place de la femme est à la maison. La plupart du temps, lorsqu'on a une femme cadre, dans l'ensemble des couloirs de l'entreprise on n'a l'habitude d'entendre des expressions venant des hommes du genre "celle-ci donne les ordres à qui ? Elle est même mariée ? Au lieu de s'occuper de sa famille, elle vient jouer les patronnes ici... D'autres vont même plus loin en affirmant que vu son autorité au service c'est elle qui porte le pantalon chez elle<sup>191</sup>. Certaines femmes, pour s'affirmer et parfois avoir de l'influence dans leurs lieux de service, optent pour un style homme par exemple elles se rasent complètement la tête et ou s'habillent comme des hommes. Ceci est le cas de madame Ngo Ngue Janine chef du personnel qui affirme :

Mon apparence physique et mon expression facial ont beaucoup d'influence sur les employés hommes ce qui m'a donné le respect que je mérite tant que chef. Je m'habille de façon très féminine mais j'ai opté pour une coiffure homme. Je me rase toujours à ras ce qui me donne un air strict. Je ne parle jamais avec douceur mais plutôt avec beaucoup d'autorité que tu sois jeune ou vieux c'est moi le chef surtout que dans mon entreprise le taux des femmes est de 5% dont il faut user de stratégie pour s'imposer<sup>192</sup>.

Cette affirmation montre une fois de plus que, pour que la femme se fasse respectée et facilite son intégration au milieu professionnel, elle doit parfois s'approprier des traits de caractère masculin pour cacher sa sensibilité.

Toute fois à cause des jugements venant des hommes en leurs égards, la plupart d'entre elles se considèrent elles-même comme étant inférieures à l'homme dans ce sens où elles ont tendance à se voir comme étant moins compétentes, moins intelligentes malgré le fait qu'elles ont des diplômes au même titre que leurs collègues hommes ; ce qui entraîne des frustrations. La société patriarcale présente les femmes au second plan, cette situation les met

---

<sup>190</sup> R. Bayoko et all, "accessibilité et carrière des femmes dans l'enseignement supérieure et la recherche scientifique au mali" in genre, discrimination, violences et harcèlement sexuels en milieu professionnel, actes de la 2eme édition du symposium international sur l'équité et l'égalité de genre en Afrique-du 05 au 07 mai 2021, pp17-33.

<sup>191</sup> Cette expression désigne la femme comme étant celle qui donne les ordres dans son foyer à la place de l'homme qui est selon la culture le chef de la maison. Car le pantalon était autre fois réservé pour hommes signe autorité et la robe pour les femmes.

<sup>192</sup> J.Ngo Ngue, 42 ans chef du personnel dans une entreprise privée de bois dans la ville de Yaoundé, 27 novembre 2023.

dans une posture d'invisibilité et de totale soumission dans la vie active<sup>193</sup>. Plus loin, elles sont pessimistes et ne veulent en aucun cas challenger les hommes et se contentent du peu qu'elles ont. De ce fait, elles ne se gênent pas de l'évolution de leur statut professionnel et se contentent juste d'avoir un emploi.

Au demeurant de cette partie, on a présenté les contraintes psychosociales qui entravent l'épanouissement des femmes au sein des entreprises privées. Ces contraintes partent de la difficulté d'allier la gestion des carrières et le ménage par les femmes. En passant par les pressions psychologiques qui sont d'ordre sexuel et professionnel et plus loin elles vivent dans des situations d'infériorités qui sont causées par des hommes à cause des stigmatisations de leurs parts. Toutefois, les femmes sont également confrontées à des difficultés physique et sécuritaire qui les frustrant et empiètent sur le rendement de leur travail.

## **II-DIFFICULTES PHYSIQUES ET SECURITAIRES AUXQUELLES SONT CONFRONTEES LES FEMMES**

Etre femme employée au sein d'une entreprise privée au Cameroun en général et dans la ville de Yaoundé en particulier n'est pas chose aisée. Au-delà des contraintes psychosociales auxquelles ces dernières sont confrontées, celles-ci doivent surmonter de nombreux obstacles physique et sécuritaire qui vont de l'accomplissement de certaines tâches sous l'exposition de nombreuses formes d'insécurité que ce soit sanitaire ou d'ordre économique et physique.

### **1- La difficulté à accomplir certaines tâches physiques**

Les femmes occupent une place moyenne en terme d'emploi au sein des structures ou des entreprises, qu'elles soient publiques ou privées. En effet, la majorité des entreprises préfèrent recruter les hommes au regard des différentes tâches à effectuer. Cette initiative est adoptée parce que beaucoup de personnes pensent que le genre féminin est incapable d'assumer les tâches. C'est dans ce contexte que monsieur Felix Owona nous éclaire sur le mode de recrutement au sein de son entreprise.

Notre entreprise se base principalement sur le commerce des matériaux et matériel de construction. Il est donc difficile de prendre comme employés les femmes. Ceci au regard du dynamisme qu'entreprend les hommes au sein de l'entreprise. Leur vivacité et efforts physiques est sans pareil, aucune femme à

---

<sup>193</sup> L.Lamarre, Représentation sociales des femmes à l'aube du XXI siècle dans le cinéma américain, maîtrise en sociologie, université du Québec à Montréal, novembre 2010, p.131.

cet effet ne peut effectuer ce type de tâche. La place de la femme au sein de mon entreprise se situe au niveau de la caisse, de la réception, et du contrôle des entrées et sorties des marchandises<sup>194</sup>.

Au regard de ces propos, on comprend que dans la majorité des entreprises au Cameroun, les femmes ont une difficulté au plan physique et sécuritaire. Malgré le fait que certaines d'entre elles ont fait des études dans le domaine approprié de l'ingénierie et des sciences physiques, elles sont toujours confrontées aux problèmes de marginalisation et de discrimination lors des recrutements au sein des entreprises<sup>195</sup>. En effet, le mode d'emploi appliqué par les chefs d'entreprises émet généralement les profils pour les hommes et relègue la femme en arrière-plan. Dans l'enceinte des entreprises, les femmes ont une capacité d'appliquer les savoir-faire en termes de théorie. Cet atout permet souvent aux chefs d'entreprises de recruter les femmes. Car subjugués par leur talent et leur intelligence, on comprend que dans certains domaines de travail au sein des entreprises, les femmes ne rencontrent pas de difficulté proprement dit, ceci à cause de leur apprentissage durant leur formation scolaire et professionnelle. Il est facile pour ces dernières de se fondre dans la masse d'employés d'une structure. A ce niveau de la théorie, madame Valérie Ayissi déclare :

Je travaille dans cette entreprise ou j'occupe le poste de contrôleur. J'occupe le même poste que les hommes. Le directeur n'émet aucune faveur, aucune distinction lors de la répartition des tâches entre nous les employés. Le travail que j'effectue est à la fois intellectuel et physique c'est-à-dire théorie et pratique. En termes d'intelligence, il est question de produire des rapports, faire des calculs et établir des calculs des statistiques concernant les produits. En ce qui concerne le volait physique, il est question parfois de déplacer les marchandises enfin de mieux les comptabiliser. Vous comprenez donc pourquoi les femmes peuvent belle et bien exercer au sein des entreprises privées<sup>196</sup>.

Le recrutement des femmes au sein des entreprises est parfois lié au poste sollicité. Les femmes occupent généralement les postes où les efforts physiques sont moindres. Car elles sont incapables de fournir les mêmes efforts en termes de rendement que les hommes<sup>197</sup>. L'effort physique devient donc un élément essentiel dans le recrutement au sein des entreprises.

Au regard de l'incapacité de celles-ci à assumer certains postes, elles sont confrontées également à un autre problème qui est la stigmatisation. La femme devient donc objet de dévalorisation dans les entreprises. Ce problème est dû à la concurrence qui s'effectue au sein des entreprises. Toute entreprise qui se crée a pour objectif d'évoluer tout en remplissant les

---

<sup>194</sup> Felix. Owona, 57 ans, Chef d'entreprise de construction, Yaoundé, 11 novembre 2023.

<sup>195</sup> E. M. Morin, *Sens du travail, santé mentale et engagement organisationnel*, Québec, IRRSS, 2008, pp. 28-32.

<sup>196</sup> Valery. Ayissi 29 ans, employée à DOVV, Yaoundé, 25 octobre 2023.

<sup>197</sup> OIT, *L'heure de l'égalité au travail*, 2003, p. 67.

conditions nécessaires à sa survie. C'est ainsi que le développement d'une entreprise se caractérise par le dynamisme des employés. Il y'a trop d'efforts à fournir notamment sur le plan physique. La femme se trouve dans l'incapacité de fournir les efforts physiques à la hauteur du rendement demandé par la structure. C'est en quelque sorte le réel problème de la femme au sein des entreprises. Il existe déjà dès la base une influence au niveau de son recrutement<sup>198</sup>. C'est le cas dans les entreprises de bois, de construction, de savonnerie etc...

Les difficultés rencontrées par les femmes au sein des entreprises ont un impact considérable sur la situation salariale de cette dernière. Le salaire qu'elles perçoivent est souvent deux fois moindre que celui perçu par les hommes. Madame Lisette Onana affirme cela en ces termes :

Lors de mes passages au sein des entreprises, j'ai dû démissionner deux fois pour cause de salaire. Dans la première structure, on me payait à hauteur de 80.000Fle mois contrairement aux hommes qui touchaient 170.000F. Le travail que j'effectuais n'avait pas une grande différence avec celui effectué par les hommes, je faisais également des efforts physiques et j'étais même plus compétente au niveau intellectuel que ces derniers. Je ne comprenais vraiment pas pourquoi une si large marge salariale était adoptée. Dans la seconde structure, le salaire était aussi moindre et les risques d'augmentation étaient conditionnés par le phénomène habituel que les femmes vivent au sein des entreprises<sup>199</sup>.

Généralement, les femmes au regard de leurs efforts touchent un salaire précaire. Ceci ayant pour seule explication le fait qu'elles ne fournissent pas d'effort physique. Or le travail qu'effectuent la gente féminine au niveau intellectuel et théorique est aussi pénible qu'un travail physique. La marginalisation salariale des femmes est un fait recurent au sein des entreprises. Ce phénomène conduit souvent à la démission de certaines femmes de leurs postes de responsabilité<sup>200</sup>.

L'incapacité des femmes à assumer au même titre que les hommes des tâches physiques est une difficulté à la fois psychologique et technique. Elles sont à cet effet rabaissées, diminuées, et reléguées au poste inférieur. Cette situation au sein des entreprises impacte sur l'environnement de travail de la femme car elle se sent inférieure et incapable de bénéficier des avantages prévus par la structure. Dans d'autres cas, elles sont exclues de certaines activités de la société à cause de leurs déficits physiques. Elles perdent en terme de faveurs et risquent pour la plupart, de perdre le poste qu'elles occupent. Tous ces phénomènes impactent moralement et psychologiquement la femme dans ses activités.

---

<sup>198</sup> *Ibid.*, pp. 70-73.

<sup>199</sup> Lisette. Onana, 41 ans, ancienne employée d'une structure, Yaoundé, Entretien du 7 décembre 2023.

<sup>200</sup> E. M. Morin, *Sens du travail...*, p. 37.

Au terme de cette sous partie, il a été question d'examiner les difficultés physique et sécuritaire auxquelles sont confrontées les femmes au sein des entreprises privées. Cette difficulté crée chez la femme une sensation d'infériorité et impacte également au niveau psychologique. Etant donc marginalisée dans certaines activités et ayant des salaires moindres que les hommes, les femmes démissionnent de leur poste. Outre tous ces faits, elles sont aussi exposées aux multiples formes d'insécurité.

## **2- Exposition des femmes aux multiples formes d'insécurité**

L'insécurité ici désigne l'état de quelque chose qui est instable, précaire et qui n'est pas dans la situation assurée. C'est également un sentiment de ne pas être en sécurité, de n'être assuré de rien, d'être exposé à des risques en parlant d'une situation ou de quelque chose<sup>201</sup>. Au regard de cette définition, on constate que la position de la femme qu'elle soit à l'extérieur comme à l'intérieur de l'entreprise est exposée à un ensemble d'insécurité. Les femmes font face aux menaces de tout genre, contrairement aux hommes qui gèrent des situations d'insécurité facilement.

Le genre féminin est plus exposé au phénomène d'insécurité pendant le travail. Cette insécurité va des accidents liés au travail, aux harcèlements sexuels en passant par le licenciement.

### **- l'insécurité liée aux accidents de travail et aux cambriolages de l'entreprise**

Mentionné plus haut, la force physique est un atout important capable de gérer certaines situations d'insécurité. Les femmes faisant face à cette difficulté, se retrouvent confrontées et exposées aux accidents de travail. On parle à cet effet de l'insécurité professionnelle<sup>202</sup>. Dans certaines entreprises du Cameroun en générale et celles de la ville de Yaoundé en particulier, les femmes ont été victimes de divers accidents, elles sont accusées de détournement et de vol, en ce sens où elles occupent généralement des postes de comptabilité. Ainsi madame Ange Aurèlie, explique sa situation vécue en tant qu'employée au sein d'une entreprise de Yaoundé.

J'ai été accusé de vol par mon employeur lorsque j'étais de service. En effet, étant la seule femme employée dans ce service, je me suis absentée deux jours pour cause de maladie. Et à mon retour, je suis immédiatement acculée et accusée d'un vol d'une somme de 60.000F or mon prédécesseur qui était de service n'avait tout simplement pas bien fait les comptes durant son service. Malgré les multiples excuses et explications qui ont permis de m'innocenter, j'ai toujours été renvoyée de

<sup>201</sup> Encyclopédie Universelle le Grand Larousse, Paris, 1993, p. 5609.

<sup>202</sup> M. Leiber, "Le sentiment d'insécurité des femmes dans l'espace public : une entrave à la citoyenneté ?", *In Nouvelle Questions Féministes*, Vol. 21, 2002, pp. 41-56.

l'entreprise. On dirait que c'était un coup monté par les employés pour m'évincer du poste de responsabilité donc j'occupais<sup>203</sup>.

On comprend à travers cette explication que les femmes au sein des entreprises ne sont pas en sécurité car elles peuvent perdre leur poste à un simple claquement de doigt. Hors mis cela, il y'a des accidents de travail qui impactent sur l'activité de la femme. C'est le cas des blessures contractées lors de certaines activités et des cambriolages effectués.

- l'insécurité liée au harcèlement des femmes.

Le harcèlement de la femme est la principale forme d'insécurité à laquelle elle est exposée. Pendant son travail, elle est généralement exposée aux formes harcèlement telle que : les attouchements par les patrons et collègue de service, la pression de la part de l'employeur et autre personne supérieure à elle au sein de l'entreprise.

C'est l'ensemble de tous ces éléments qui constituent un frein à l'épanouissement et à l'implication de la femme au sein de l'entreprise. Certaines d'entre elles sont même harcelées pendant le recrutement. Cette forme de pression auxquelles subissent les femmes les empêche parfois de postuler dans divers postes au sein d'une entreprise. Ceci malgré leur qualification et leur expérience<sup>204</sup>.

Concernant les formes d'insécurité, les femmes travaillant au sein des entreprises sont également exposées à l'insécurité hors de l'entreprise. A ce niveau, l'insécurité est physique et permanente. Dans la plupart des villes du Cameroun, et celle de Yaoundé en particulier, les entreprises ont toujours opté pour un fonctionnement rapide, en ce sens qu'elles accélèrent le dynamisme du travail. De ce fait, elles ouvrent très tôt et ferment très tard. Ce qui met les employés plus précisément la femme dans une pression de travail et une situation d'insécurité. Car ces entreprises ne disposent pas des moyens de transport pour le déplacement des employés. Les formes d'insécurité que les femmes rencontrent à l'extérieur de leurs lieux de service sont : les agressions, des viols, des arnaques, des détournements, et même les kidnappings<sup>205</sup>. Les risques d'agressions comme forme d'insécurité ne sont pas le seul phénomène dont la femme rencontre à l'extérieur du lieu de service.

Au-delà des formes d'insécurité mentionnées, elles sont également confrontées à l'insécurité familiale. De part et d'autre, elles doivent donner sans cesse des explications à leurs conjoints pour ce qui est des femmes mariées et d'autre à leurs proches<sup>206</sup>. Cette

<sup>203</sup> Ange Aurèlie, 32 ans, ancienne employée dans une entreprise, Yaoundé, 12 Janvier 2024.

<sup>204</sup> Ange. Aurèlie, 32 ans, ancienne employée dans une entreprise, Yaoundé, 12 Janvier 2024.

<sup>205</sup> M. Leiber, "Le sentiment d'insécurité...", p. 48.

<sup>206</sup> Certaines femmes sont violentées par leur mari du retour du travail. Et bien même lorsqu'elles essayent de sortir tôt. Ceci parce que les conjoints soupçonnent cette dernière de pratique d'infidélité au sein du couple.

situation montre que les femmes ont du mal à gérer à la fois le travail en entreprise et le foyer. A cet effet, Clémence Donfack affirme :

La situation des femmes employées ou cherchant un emploi est vraiment compliquée. Pour mon cas, j'ai dû abandonner mon travail car je subissais une violence de la part de mon mari, une pression et des ultimatums de la part des deux familles. Pour elles, je dois accepter sa décision malgré le fait que son salaire ne nous permet pas de joindre les deux bouts. Il était donc question pour moi de faire un choix entre ma carrière professionnelle et mon foyer<sup>207</sup>.

On comprend donc que l'insécurité subie par les femmes employées n'est pas chose nouvelle, les rapports de certaines organisations montrent clairement cela. Ainsi dit, elles sont départagées entre le boulot et le foyer, ce qui contraint plusieurs à ne pas s'investir dans le monde de l'emploi et à d'autres de quitter le monde de l'emploi déjà entrepris.

Au terme de cette sous partie ; nous avons analysé les multiples formes d'insécurité auxquelles sont exposées les femmes. Il ressort de cette analyse que l'insécurité de la femme est observée à la fois à l'intérieure de l'entreprise, mais également à l'extérieur. Au niveau interne, elles sont confrontées aux problèmes d'harcèlement, accusation de vol et aussi accident de travail. Quant au niveau externe, elles sont violentées par leurs époux au foyer, reçoivent des menaces des familles. Aussi, au regard de la dynamique de l'entreprise, elles sont exposées à diverses formes d'insécurité (les risques d'agressions, de viol, et des kidnappings), lorsqu'elles se rendent à leur lieu de service. Malgré tous ces risques liés aux difficultés et aux formes d'insécurité, on note également une absence d'équipement pour la femme les entreprises.

### **3- Absence généralisée des équipements spécifiques de profession chez les femmes**

Les femmes sont généralement un atout lorsqu'elles sont recrutées dans les entreprises. En effet, elles travaillent de manière dynamique. Seulement ce travail effectué a parfois des conséquences sur la vie de ces dernières. Elles sont exposées au risque en travaillant sans équipement. L'équipement constitue un élément fondamental de protection contre les risques au sein des entreprises. A cet effet, en 2002, l'entreprise SCORE, a prescrit des équipements pour les employeurs de son secteur travaillant dans à la pâtisserie<sup>208</sup>. Le problème de chômage et la vie chère poussent généralement les femmes à souscrire à certains

<sup>207</sup> Clémence. Donfack, ancienne employé de DOVV à Yaoundé, 14 décembre 2023.

<sup>208</sup> Bosco Bongo, 71 ans, ancien employé chez SCORE, Yaoundé, 22 mars 2023.

postes dans les entreprises. Ces postes sont pleins de risques pour la majorité des employés en particulier des femmes<sup>209</sup>.

Les entreprises telles que : les boulangeries, quincailleries, les savonneries et celles de protection de l'environnement constituent des lieux de haut risque pour les femmes travaillant à l'intérieure. Au sein des boulangeries par exemple, les postes de pâtisserie auxquels les femmes sont plus adaptées sont ceux qui constituent le plus de risque. Car elles sont confrontées à la chaleur du four de préparation des pâtisseries. Ces situations conduisent généralement aux multiples maladies, comme nous l'explique Thérèse Endom :

J'ai failli perdre une amie qui travaillait au sein d'une boulangerie de la place, elle occupait le poste de pâtissière. Son travail ne lui permettait pas d'avoir un temps de repos elle était confrontée à la chaleur intense, à l'effort physique et mental. Elle s'est retrouvée épuisée à moins de 4 mois de travail. Ceci était lié au manque d'équipement de la structure<sup>210</sup>.

Les équipements dans les entreprises légales sont généralement commandés uniquement pour les hommes. Ils ne prennent pas en compte le caractère genre féminin. Ce qui sous-tend que la femme n'est pas prise en compte dans l'organisation du travail<sup>211</sup>. Bref, au sein des boulangeries, il n'existe presque pas d'équipement pour les pâtissières sauf le matériel pour faire la fabrication des aliments.

Les entreprises comme Hysacam ou celles liées à l'aménagement environnemental, constituent également un danger pour les femmes qui travaillent. Au niveau de l'entretien des routes, les femmes qui travaillent sont exposées au risque d'accident. Elles peuvent être percutées par des chauffeurs malveillants<sup>212</sup>.

Au terme de cette partie, on a analysé les difficultés physiques et sécuritaires auxquelles sont confrontées les femmes travaillant dans les entreprises privées de la cité capitale. Ces risques vont des difficultés physiques à l'absence des équipements de profession en passant par l'exposition aux multiples formes d'insécurité. Qu'elles soient à l'intérieur ou à l'extérieur de l'entreprise, les femmes sont exposées à un ensemble de risques. C'est le cas des harcèlements, de la pression familiale, les violences conjugales, des risques d'agressions, des maladies et bien d'autres. Malgré le fait que les hommes sont aussi exposés, le risque est beaucoup plus observé chez les femmes.

<sup>209</sup> <https://www.beswic.be/equipements-non-adequat-au-travail-des-femmes.fr> consulté le 24 Avril 2024 à 21h.

<sup>210</sup> Thérèse. Endom, 30 ans, Couturière, Yaoundé, 17 Avril 2024.

<sup>211</sup> *Idem*.

<sup>212</sup> Anonyme, "Guide sur les risques professionnels", *In Direction du Travail*, 2011, pp. 12-16.

### III-CONTRAINTES D'ORDRE JURIDIQUE ET PROFESSIONNEL

Au-delà des différents obstacles psychosociaux, physiques et sécuritaires auxquels elles sont confrontées, les femmes, sont également victime d'un ensemble d'abus liés à leur situation juridique, au non-respect de la réglementation et surtout une différence ou stigmatisation basées sur le genre dans leurs environnements de travail.

#### 1- Le non respect de leur droit

Depuis l'élaboration des différentes chartes liées à la protection de l'individu de manière générale, le problème des femmes a également été posé au sein de ces chartes. On se rend compte que plusieurs droits de la femme ne sont pas pris en compte dans la gestion et la régularisation de la société. Le caractère supérieur de l'homme est toujours mis en avant dans les recrutements et le travail au sein des entreprises. Dans le monde professionnel qui fait l'objet de cette étude, la femme et l'homme n'ont pas exactement le même droit et privilège<sup>213</sup>. En effet, la marginalisation des droits de la femme est observée en contexte d'emploi et même au niveau du foyer conjugal.

Au sein des entreprises, le respect des droits des femmes tarde à être implémenté ceci à cause de sa nature biologique qui dès la base la rend inférieure à l'homme. C'est ainsi que certaines personnes usent de cette politique pour empiéter sur les droits de la femme<sup>214</sup>. Lors de nos recherches, nous avons observé au sein des entreprises qu'il est difficile pour la femme d'avoir des avantages liés à la maternité, car lorsqu'elles accouchent elles doivent rapidement retourner au boulot de peur de perdre leur poste. A cette situation, monsieur Pierre Jules Kamga affirme.

Certaines entreprises ne respectent vraiment pas le droit de la femme. Elles doivent tout le temps aller bosser même en contexte de maladie et de maternité. J'ai dû interdire à ma femme de retourner dans son boulot parce qu'elle venait d'accoucher. 4 jours après son accouchement elle était déjà réclamée à l'entreprise. Or un congé de maternité selon le droit des entreprises est accordé aux femmes en cas d'accouchement<sup>215</sup>.

Il faut ajouter au non-respect des congés de maternité, le non paiement des heures supplémentaires et de congés à l'endroit des femmes qui reste un phénomène aussi récurrent au sein des entreprises<sup>216</sup>. Les entreprises de la place sont caractérisées par ce phénomène.

<sup>213</sup> A. Devillé, O. Paye, *Les femmes et le droit : constructions idéologiques et pratiques sociales*, Bruxelles, Facultés Universitaires Saint-Louis, 1999, p. 122.

<sup>214</sup> ONU, "Droits fondamentaux des femmes", *In département de l'information de l'ONU*, N°9, 2000, p. 9.

<sup>215</sup> Pierre. Jules. Kamga, agent comptable dans une entreprise publique, Yaoundé, 18 septembre 2023.

<sup>216</sup> Les femmes malgré leur état de grosses n'ont pas de congé pré et post natal et certaines travaillent jusqu'à terme. Pour celles qui obtiennent des congés, ils ne sont pas rémunérés.

Depuis plusieurs années maintenant, les situations décrites présentent le dur labeur qu'ont toujours subi les femmes au sein d'entreprises privées. Le non-respect de leur droit, pourtant mentionné dans le contrat de travail. Plusieurs entreprises comme le mentionne l'OIT dans son rapport, ne prennent nullement en considération le droit de la femme pourtant elles aussi sont des individus à part entière et au même titre que les hommes<sup>217</sup>. Elles sont dès lors confrontées à plusieurs problèmes. Ceux ci sont entre autres les coupures de salaire intempestif, l'ajout des heures de travaux et des tâches. Cependant, tous ces éléments sont sans ajout de rémunération.

Les droits de la femme sont les éléments les plus bafoués au sein des entreprises privées. Du fait de leur caractère biologique, elles sont de nature marginalisées et pas respectées. Pourtant la charte des droits ne fait aucune distinction entre la femme et l'homme en matière de droit tant qu'individu ; elles doivent donc être respectées au même titre que les hommes. Seulement, les entreprises privées de la ville de Yaoundé prennent difficilement en compte le droit de la femme. Une riposte à cet effet va la conduire tout droit à un quelconque licenciement.

## **2- Une forte exposition au licenciement**

Durant nos recherches, les données recueillies ont démontré que contrairement aux hommes, la femme est plus exposée au phénomène de licenciement. Ce phénomène est parfois dû aux exigences de l'entreprise, à la pression de harcèlement et aux contraintes sociales. Le rendement demandé par l'entreprise est parfois supérieur aux attentes que peuvent fournir les femmes. Lorsque ces dernières commettent des fautes en entreprise, elles sont susceptibles d'être limogées sur le champ. Or une situation pareille aux hommes est étudiée car ce dernier sur le plan physique peut fournir des efforts<sup>218</sup>.

La situation de la femme ne prend pas en considération sa condition matrimoniale. Elle doit jumeler le travail et le foyer. La pression du boulot met la femme dans une position de choix entre l'entreprise et son foyer. Ne pouvant pas exercer les deux, elle se trouve limogée car l'entreprise est exigeante en termes de disponibilité. C'est ce qu'explique Théophile Amougou.

---

<sup>217</sup> Anonyme, "Guide sur les risques...", p. 45.

<sup>218</sup> Le phénomène de harcèlement sexuel est une cause du licenciement chez les femmes dans la mesure où la femme qui refuse de céder aux propositions indécentes de son patron peut mettre en doute l'image de celui-ci de ce fait ce dernier préfère la licencié pour préserver son image et sa crédibilité au sein de l'entreprise.

L'absence ou la rareté des femmes de notre entreprise s'explique par deux phénomènes. Le premier est celui de la disponibilité car nous voulons ici des personnes dynamiques et nous trouvons qu'une femme gérant un ménage ne peut assumer normalement et efficacement le travail de fond. Le second facteur est lié à la capacité physique. Le rendement que les hommes apportent dans notre entreprise est beaucoup plus visible et utile que celui fourni par les femmes c'est pourquoi, nous faisons plus des appels au profil masculin<sup>219</sup>.

On comprend donc à cet effet, que les femmes par manque de disponibilité et de force physique ne peuvent s'intégrer et s'épanouir au sein d'une entreprise. Celles qui réussissent à l'entretien sont limogées après quelques années effectuées<sup>220</sup>. Ainsi dit, les femmes ont toujours été moins utiles que les hommes en matière de travail dans les entreprises.

Autre phénomène qui accentue le licenciement des femmes est lié aux revendications de leur droit. La majorité des femmes travaillant n'ont pas un esprit de mobilisation pouvant rendre justice à leur cause. Parfois, les chefs d'entreprises se servent de cette situation pour effectuer des renvois abusifs.

Le licenciement des femmes au sein des entreprises n'est pas un phénomène nouveau. Elles subissent cela de par leur caractère d'infériorité. A cela s'ajoute toute forme de revendication et de non disponibilité. La pression du travail ajoutée à la pression des employeurs met la femme dans une position extrêmement complexe. Elles perdent tour à tour leurs boulots et postes à la moindre indisponibilité ; ce qui fait en sorte que dans le monde professionnel, elles sont de plus en plus discriminées

### **3- Une discrimination accentuée**

Au plan professionnel, la discrimination dont fait face la femme est liée au genre, le critère de compétence n'est pas sélectionné à ce niveau lors des recrutements, le caractère genre n'est pas évalué. En terme d'égalité, la femme se voit rejeter l'offre au dépend de l'homme. La discrimination envers le genre féminin est entre autre un motif pour comprendre l'égalité dans la reconnaissance ou l'exercice d'un droit par des femmes. Dans le cadre juridique, la discrimination envers les femmes n'est pas tout à fait identique au sexisme<sup>221</sup>.

De manière générale, la discrimination signifie que pour deux individus de productivités identiques, l'un des deux aura moins de chance d'obtenir le poste, d'évoluer dans l'entreprise et d'avoir le même salaire. A cet effet, on distingue deux types de discrimination. La discrimination économique et sociale. Il est important de noter que la

<sup>219</sup> Théophile. Amougou, 52 ans chef entreprise, Yaoundé, 28 février 2024.

<sup>220</sup> Conseil d'Europe, *La discrimination fondée sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre en Europe*, Editions du Conseil de l'Europe, 2011, pp. 77-81.

<sup>221</sup> P. Bourdieu, *La domination masculine*, Paris, 2013, P.28.

discrimination repose sur les goûts, les choix et les préférences de l'employeur. Dans ce sens, ces derniers cherchent leur utilité et non leurs profits.

La discrimination économique part du critère d'embauche ce qui a une influence sur les différences salariales dont les femmes sont les victimes. Certains employeurs d'après les hypothèses de BECKER, préfèrent renoncer à une partie de leurs revenus dans le but de ne pas travailler avec les femmes. Ceci part du principe selon l'utilité des femmes embauchées qui est négative. En outre elles ne participent pas efficacement à l'évolution rapide de l'entreprise. D'autres par contre préfèrent engager des femmes à plus bas salaire et supporter le coût psychologique<sup>222</sup>. Bref c'est l'employeur qui décide s'il va user des caractères discriminatoires qui sont le plus souvent basés sur des préjugés, ou encore les employeurs préfèrent engager les candidats des deux sexes. Cependant, la restitution des charges et des salaires n'est toujours pas équilibrées dans la mesure où nous aurons des femmes comme ouvrier et les hommes dans les postes de responsabilité.

On constate que l'employeur se sert des informations qui sont de prime à bord limitées sur la qualification des candidats. Dans ce cas, ils prennent en compte les qualités qui sont facilement observables tels que les caractéristiques physiques et le sexe du candidat. Ces caractéristiques sont en parfaite corrélation avec les performances. On comprend donc pourquoi les hommes sont avantagés de par leurs performances physiques. C'est dans ce sens que Monsieur Bilegue Sylvain affirme : '' embaucher les femmes dans la plus part des cas n'est pas d'une grande utilité par rapport aux hommes car elles sont très lascistes, irresponsables et surtout elles se concentrent à prendre plus soin de leurs apparences physiques que de mettre leur effort physique à l'œuvre''<sup>223</sup>.

De ce qui précède, nous pouvons dire que la discrimination économique touche les femmes en grande partie et est observable sur le montant salarial. Malgré les efforts fournis, les recruteurs estiment qu'elles sont d'une utilité négative et en cas de recrutement, méritent un salaire plus bas que les hommes qui selon eux sont d'une utilité positive.

La discrimination sociale quant à elle démontre que, les employeurs à l'égard des femmes ont une préférence pour la sphère domestique au détriment de la sphère productive, caractéristique propre à la division sexuelle du travail. La division du travail domestique

---

<sup>222</sup> C. Nassila Bensemame, ''Discrimination sur le marché du travail : Les femmes'' mémoire en licence économique, Université de Paris, 2009, p. 12.

<sup>223</sup> Bilegue Sylvain, 32 ans, chef du personnel de Neptune oil d'AHALA, Yaoundé, 21 juillet 2023

interfère dans un certain cas dans le choix de la spécialisation des femmes dans les entreprises privées<sup>224</sup>. Une raison qui explique pourquoi elles sont nombreuses dans le secteur tertiaire où elles occupent des postes de responsabilité faible ou encore des postes dits de subalternes tels que : cantinières, serveuses, agent commerciale, réceptionniste, caissières.... On peut donc dire qu'elles se retrouvent prisonnières d'un marché du travail principalement masculin par sa direction qui perpétue les valeurs anciennes dans la mesure où c'est l'homme qui commande et à qui revenait le droit absolu de diriger la famille et de travailler d'où l'abondance des hommes dans les postes de responsabilité (cadre).

Il est également judicieux de parler de la vie familiale des femmes pour mieux expliquer la discrimination sociale. Pour la plupart des femmes, elles préfèrent que la vie privée ou alors familiale aille de pair avec la vie professionnelle. Comme c'est le cas avec la maternité. Etant un être dont le rôle reproducteur est un élément très essentiel dans la société Africaine, la femme se voit privilégiée ce rôle que sa carrière professionnelle<sup>225</sup>.

La maternité et le poids des responsabilités familiales de la femme sont donc un frein à l'insertion des femmes dans le monde du travail d'où une discrimination accentuée dans le cadre social. On retient alors que les formes de discriminations dont les femmes sont victimes dans le monde de l'emploi en général et en particulier dans le secteur privé sont la discrimination à l'embauche et la discrimination salariale.

Au terme de ce chapitre qui s'est attelé à présenter les barrières auxquelles elles font face, nous avons évoqué un ensemble de problèmes allant des contraintes psychosociales aux contraintes d'ordre juridique et professionnel en passant par les difficultés physique et sécuritaire. Concernant les problèmes psychosociaux, les gestions des carrières et des ménages font parties des difficultés de ce type. Les femmes doivent en même temps gérer le boulot et le ménage, ce qui entraîne des pressions psychologiques de toutes sortes. Quant aux difficultés physiques, elles résident dans la difficulté à accomplir les tâches et l'exposition des femmes aux multiples formes d'insécurité. Le travail en entreprise privilégie l'effort physique, ce qui rend vulnérable la femme et la catégorise au niveau inférieur par rapport à l'homme. S'agissant des contraintes d'ordre juridique et professionnel, ici, le principal facteur mis est le non-respect des droits de la femme. Les entreprises à ce niveau usent de la

---

<sup>224</sup> . Nassila Bensemane, ''*Discrimination sur le*, p. 27.

<sup>225</sup> Bilegue Sylvain, 32 ans, chef du personnel de Neptune oil d'AHALA, Yaoundé, 21 juillet 2023

faiblesse de la femme pour s'accaparer des privilèges auxquels elles ont droit. Les chefs d'entreprises profitent parfois de la position de celles-ci pour les licencier, surtout lorsque celles-ci émettent des tentatives de revendication. Dès lors, le monde professionnel ne sourit pas forcément aux femmes qui tentent de se lancer. Néanmoins, plusieurs actions sont entreprises par certains acteurs pour trouver des solutions aux problèmes des femmes au sein des entreprises.

**CHAPITRE IV : ETAT ET SOCIETE CIVILE COMME  
FACILITER DE L'EMPLOYABILITE DES FEMMES  
DANS LES ENTREPRISES**

Ce chapitre qui ferme ce travail, s'attèle à présenter les différentes mesures prises pour faciliter le travail des femmes au sein des entreprises privées de la ville de Yaoundé. Il commence par présenter les différentes actions de l'Etat à travers ses structures spécialisées en faveur de la promotion et de la protection de l'emploi féminin au sein de l'entreprise. Ensuite, il aborde l'ensemble des initiatives entreprises et réglementées par la société civile pour rendre aisée la situation professionnelle des femmes au sein des entreprises privées. Enfin, il analyse les actions des femmes elles-mêmes et les entreprises dans la protection de la valorisation de l'emploi des femmes avant de faire une évaluation critique sur l'enjeu et défis de l'insertion économique des femmes dans les entreprises privées.

## **I-ACTIONS DE L'ETAT EN FAVEUR DES FEMMES DANS LES ENTREPRISES**

Afin de protéger l'emploi des femmes au sein des entreprises, l'Etat a mis sur pied un ensemble de structures et institutions œuvrant en faveur de la gente féminine dans le cadre professionnel. C'est ainsi que, de nombreux ministères vont être créés à l'instar du ministère chargé des questions féminines. L'état va également développer les programmes de formations, d'organisation et de sensibilisation afin d'encourager la parité du genre dans les recrutements au sein des entreprises privées.

### **1- La création des structures spécialisées et un cadre légal de revendication des droits des femmes**

Le Cameroun reste un pays où les questions de genre demeurent fondamentales. On observe que depuis les années 2000, la vulnérabilité des femmes a toujours constitué un facteur qui les empêche d'exprimer les exactions subies et les revendications de leurs droits au sein des entreprises. Cette situation a attiré l'attention de l'Etat ; ce qui a permis la création des structures spécialisées uniquement pour les femmes. Toutefois, il existe également des structures à caractère social qui sont généralisées pour les questions générales des personnes vulnérables mais mettent également un accent sur la question des femmes.

Le décret n° 2005/088 du 29 mars 2005 portant sur l'organisation du ministère de la promotion de la femme et de la famille (MINPROFF) est la structure spécifique et par excellence que l'Etat camerounais a mis sur pied pour les questions de droits de la femme<sup>226</sup>. Cette institution est responsable de l'élaboration et de la mise en œuvre des mesures gouvernementales relatives à la promotion et au respect des droits de la femme ; et à la protection de la famille ainsi qu'à la généralisation de la prise en compte des dimensions genre dans toutes les politiques et programmes de développement<sup>227</sup>.

La mise en œuvre de ces missions se caractérise par des actions diverses et multiformes telle que le plaidoyer, la communication interpersonnelle, les études et recherche, l'octroi des micros crédits et le renforcement des capacités dans les domaines économiques, sociaux et politiques<sup>228</sup>.

A ce titre, il est donc chargé de veiller à :

- l'élimination de toute sorte de discrimination à l'égard de la femme ;
- de veiller à l'accroissement des garanties d'égalités à l'égard de la femme dans tous les domaines d'activités ;
- d'étudier et de soumettre au gouvernement les conditions facilitant l'emploi des femmes dans tous les secteurs d'activités ;
- d'étudier et de proposer les stratégies et mesures visant à renforcer la promotion et la protection de la famille ;
- il assure la liaison entre le gouvernement et le fond de développement des nations unies pour la femme (UNIFEM) ; en liaison avec le ministère des relations extérieures ainsi qu'avec toutes les organisations politiques nationales et internationales de la promotion de la femme<sup>229</sup> ;
- il exerce la tutelle sur les structures de formation féminine à l'exclusion de l'établissement relevant les ministères chargées de questions d'enseignement.

On comprend donc que les actions du MINPROFF sont des piliers du développement de la population féminine notamment en matière d'éducation, formation, employabilité et de protection sociale.

---

<sup>226</sup> Anonyme, "Ministère de la Promotion de la Femme et de la Famille", *In la mémoire du Cameroun*, 2022. Consulté en ligne <https://www.osidimbea.cm> le 24 Avril 2024 à 11h.

<sup>227</sup> Rapport, Politique Nationale de Protection sociale (PNPS) au Cameroun, décembre 2017, p. 4.

<sup>228</sup> *Ibid.*, p. 6.

<sup>229</sup> *Ibid.*; p. 8.

Hors mis le MINPROFF, l'Etat camerounais est allé plus loin en créant d'autres structures étatique qui concourent pour promouvoir la protection sociale des personnes vulnérables. A cet effet, nous avons le ministère des affaires sociales (MINAS) et le ministère du travail et de la sécurité sociale (MINTSS).

Le MINAS est chargé de la facilitation de la réinsertion sociale ; de la solidarité nationale ; le suivi des écoles de formation des personnels sociaux ; l'animation, la supervision et du suivi des établissements et des institutions concourant à la mise en œuvre de la politique de la protection sociale. Il faut noter qu'au-paravent, ce ministère a connu une évolution certaine. Il était chargé de la condition féminine dans les années 1984<sup>230</sup>.

En ce qui concerne le MINTSS, il veille à la différence salariale du genre dans les entreprises qu'elles soient publiques ou privées. Ce ministère est chargé du respect des conventions de l'OIT sur les conditions de création d'une entreprise et le respect du droit de travail, l'interdiction du travail de l'enfant, raison pour laquelle, avec l'appui de l'Etat, il a mis sur pied les inspecteurs du travail pour mener des missions de fonctionnement des entreprises et la relation entre employeurs et employés. Cette approche, a permis l'amélioration des conditions de travail pour les hommes et encore plus pour les femmes, considérées comme étant un personnel peu important<sup>231</sup>.

A travers la question du genre qui reste un sujet fondamental sur le plan politique, économique et social ont permis à l'Etat camerounais de créer plusieurs structures étatiques. Ceci pour gérer les problèmes de disparité de genre et surtout veiller au respect des droits de la femme dans la société notamment au niveau professionnel. Plus loin, l'Etat a mis sur pied les ordres juridiques internes à travers les décrets afin de valoriser la place de la femme. On peut entre autres :

- la reconnaissance de la femme mariée de gérer le droit d'exercer dans le milieu professionnel ;
- la mise sur pied des sanctions pour atteintes à l'intégrité physiques et morales des femmes ;
- l'aménagement d'un traitement de faveur pour les femmes enceinte et allaitantes ;
- protection des femmes et des enfants contre l'exploitation ;

---

<sup>230</sup> D. Djiogap, *la pratique du service social au Cameroun*, Paris, L'harmattan, 2014, p. 310.

<sup>231</sup> PH. Auvergnons, *l'Effectif du droit du travail*, 2008, p.388.

- la prise en compte du genre en politique et la constitution électorale<sup>232</sup>.

Il faut noter que la relation entre les ministères chargés de la condition féminine et le Fonds National de l'Emploi a accéléré la création des emplois indépendants par les femmes et le suivi des plaidoyers au sein des entreprises privées légales. Le gouvernement va mettre sur pied le développement de formation des filles et des femmes.

## 2- Le développement des centres de formation des filles et des femmes

L'éducation et la formation des filles et des femmes est une condition essentielle à leur autonomisation. L'une des dimensions principales à l'autonomisation économique des femmes est celle des opportunités économiques qui peuvent être favorisées par des actions visant à accroître leur employabilité et leur esprit d'entreprise<sup>233</sup>, afin que les femmes puissent être en mesure de saisir les opportunités économiques qui offrent le marché du travail. De ce fait, il est nécessaire que ces dernières aient constitué le capital humain nécessaire sur le plan des connaissances et des compétences pour travailler ou démarrer une entreprise dans le secteur formel, processus qui passe nécessairement par l'éducation et la formation<sup>234</sup>. Ci-dessous, une image des femmes à la fin d'une formation.

**Photo 6 :** Cérémonie de sortie des femmes du Centre de Formation de Yaoundé 5 –Essos en 2020.



**Source :** <https://www.minprof.cm> consulté le 14 mars 2023 à 15h45.

<sup>232</sup> *Ibid.*, p. 392.

<sup>233</sup> *Ibid.*, pp. 395-398.

<sup>234</sup> P. Fonkoua, *Scolarisation des filles au Jalons, repères et perspectives*, Paris, L'Harmattan 2006, pp. 45-48.

Cette situation a ainsi permis la création des structures de formation pour donner la qualification aux femmes. Dans la cité capitale, nous avons le Centre de Promotion de la Femme et de la Famille (CFPP)<sup>235</sup>, à Yaoundé 6 à Tsinga, Yaoundé 4 à Nkoldongo, Yaoundé 5 à Essos. Ces centres de formation sont des unités techniques spécialisées d'encadrement socio professionnel et d'alphabétisation. Au sein de ces centres il existe des formations offertes tel que :

- les beaux-arts (décoration, fabrication des sacs, des chaussures, colliers, bracelets, bagues...);
- hôtelleries-restauration ;
- lingerie (confection des sous-vêtements) ;
- informatique ;
- esthétique ;
- coiffure ;
- fabrication de l'eau de javel, savon liquide et la teinture ;
- secrétariat bureautique<sup>236</sup> ;
- coiffure ;
- couture ;
- alphabétisation ;
- esthétique ;
- blanchisserie.

L'image ci-dessous met en exergue l'annonce de formation par le CPFF à Yaoundé.

### **Image 2 : Annonce du CPFF pour les formations**

---

<sup>235</sup> Cameroun, *La formation et l'emploi au Cameroun, évolution, Contrainte et enjeux*, MINTPPS, 1995, pp. 70-75.

<sup>236</sup> *Ibid.*, pp. 77-80.



La parité homme-femme permet d'équilibrer le pourcentage de travail dans la société<sup>237</sup>. Au Cameroun, il est important de soutenir cette initiative au regard des difficultés sociales et culturelles dont sont confrontées les femmes.

La sensibilisation sur ce fléau est le principal rôle que doit jouer l'Etat. Il est le garant de la gestion de l'équilibre entre les populations de divers horizons. Il entreprend dès lors l'auto emploi et la réduction du chômage en particulier celle des femmes. L'un des principaux mécanismes permettant d'observer l'engagement de ce dernier est la mise sur pied des coopérations tant nationales qu'internationales. Au niveau national, les structures étatiques sont briffées du système de recrutement des femmes au sein des entreprises et structures. Certaines de ces structures telles que le FNE met en application cet objectif de l'Etat. Il sensibilise sur le pourcentage de recrutement des personnels dans les entreprises lors de ses conférences. Comme ce fut le cas de la conférence organisée du 23 au 26 avril 2024 portant sur les stratégies, les actions et la formation de l'auto emploi au Cameroun<sup>238</sup>.

Pendant cette conférence du FNE, plusieurs questions ont été soulevées notamment celles liées à la marginalisation des femmes en contexte de chercheuse d'emploi. Ces questions ont permis aux différents intervenants de sensibiliser les chefs d'entreprises présents sur la parité homme femme lors des recrutements. A part le FNE, plusieurs autres structures se lancent dans la sensibilisation des entreprises. Le but ici est de promouvoir un nombre élevé d'emplois des femmes au sein des structures. C'est pourquoi l'Etat, principal acteur se donne corps et âme pour relever ce défi.

En ce qui concerne l'action de l'Etat au niveau international, ce dernier à travers ses missions a pris des engagements auprès des organisations internationales à l'instar de l'OIT et ONU-FEMME. Ces engagements visent à promouvoir l'augmentation du nombre de femmes employées dans les structures privées et publiques. Le pourcentage requis est en moyenne 30% du taux des femmes employées dans les différentes entreprises<sup>239</sup>. Ce défi dont l'Etat s'est donné au niveau international, a permis aux entreprises privées de revoir leur modalité de recrutement et d'emploi. C'est le cas de certaines structures commerciales telles

---

<sup>237</sup> UNESCO : *Education pour tous 2000-2015 : progrès et enjeux*, UNESCO, 2015, p. 88.

<sup>238</sup> Le but de cette conférence était de former la jeunesse aux stratégies de recherche d'emploi. En effet, le taux de chômage n'ayant pas baissé au Cameroun a permis de relancer les débats et d'outiller les populations à mieux s'illustrer ou se démarquer.

<sup>239</sup> B. L. Ngoumou Lema, 'ONU-FEMMES : autonomisation économique et promotion sociopolitique de la femme dans la région du Centre Cameroun (2010-2020), Mémoire de Master de Master en Histoire, Université de Yaoundé I, 2002, p. 67.

que SOCOCAM, SANTA LUCIA et CONGELGAM. Monsieur Mohamed Yousouf soutient cela lorsqu'il affirme :

Le respect des exigences et de la parité homme femme dans les recrutements au Cameroun tend vers plus de réalité. Les observations menées au sein de certaines entreprises, on fait montre de la considération des candidatures féminines. A ces candidatures sont joints les engagements du respect du droit des femmes employées de tel sorte qu'une femme éprouvant des difficultés sont capable de se plaindre. A notre niveau, nous facilitons l'accès à la justice et aux réparations des dommages<sup>240</sup>.

Au regard des propos de monsieur Mohamed, on comprend que la sensibilisation sur la parité genre de manière générale et en particulier dans les recrutements est en plein essor au Cameroun. Il est question de maintenir le cap vers une progression du taux de pourcentage dans les années à venir. D'un autre point de vue, l'action de l'Etat met également en garde les entreprises qui ne respecteront pas le système de parité lors des recrutements et même lors des créations des entreprises. Il est demandé à ces entreprises de prendre en considération le caractère genre de telle sorte qu'on y retrouvera l'insertion des femmes au sein des entreprises. Ce n'est que par ce moyen que les entreprises pourront respecter le droit des femmes.

Dans cette partie, il a été question de montrer les actions de l'Etat en faveur des femmes dans les entreprises. A cet effet, il s'implique réellement dans la prise en compte de l'emploi des femmes au sein des entreprises. A travers la création des structures spécialisées et d'un cadre légal de revendication des droits de la femme, l'Etat favorise ainsi l'entrepreneuriat des femmes et leur dépôt de candidature au sein des entreprises. Aussi, le développement des structures de formation des femmes est une stratégie implémentée par l'Etat pour booster la candidature et le moral des femmes de s'insérer au sein des entreprises. Pour terminer, le gouvernement mise sur la sensibilisation à la parité dans les recrutements. Cette dernière méthode bat son plein au sein des structures étatiques tels que le FNE, MINPROFF, MINAS... ces structures organisent à cet effet, des campagnes et conférences sur la parité de genre. Une autre initiative en faveur des femmes est celle liée à l'action des organisations de la société civile camerounaise.

---

<sup>240</sup> Mohamed. Yousouf, 39 ans, agent contrôleur du ministère de la petite et moyenne entreprise, Yaoundé, 9 novembre 2023.

## II- LES INITIATIVES DES ACTEURS DE LA SOCIETE CIVILE, DES ENTREPRISES ET DES CONCERNEES

Dans le souci de promouvoir l'insertion et la non marginalisation des femmes au sein des entreprises, les acteurs non étatiques jouent un rôle. Principalement, les organisations des sociétés civiles (OSC) au niveau national œuvrent pour la promotion des droits de la femme de manière générale et en particulier dans le domaine de l'emploi<sup>241</sup>. Dans cette partie, il est question d'analyser les initiatives d'un ensemble d'organisation en faveur des femmes. Nous verrons à cet effet, les actions des OSC, les mesures prises par les entreprises et en dernier les relations des femmes face à ces différentes actions.

### 1- Les actions des OSC en faveur des femmes

Faisant partie des organisations non gouvernementale, les OSC militent pour le droit des femmes à s'insérer dans la société en générale et en particulier dans l'auto-emploi. D'autre aussi militent sur le droit des femmes.

L'action des OSC se fait à travers les plaidoyers. Dans ces plaidoyers, on observe des recommandations. Aussi, l'œuvre de la société civile est beaucoup plus visible dans les sensibilisations. Les OSC organisent des conférences et des séminaires portant sur le respect des droits en général et en particulier des femmes. A cet effet, le Centre Régional Africain pour le Développement Endogène et Communautaire (CRADEC) avait organisé en 2019 une conférence portant sur le droit des femmes à disposer d'elles-mêmes en société<sup>242</sup>.

Au cours de cette conférence, plusieurs chefs d'entreprises et des structures ont été briffés sur les principes du respect des droits de la femme. Le tableau ci-dessous présente l'ensemble des OSC s'intéressant aux situations des femmes dans la société.

**Tableau 10 : Quelques OSC s'investissant dans la promotion des droits des femmes au Cameroun depuis 1996.**

OSC	SIGLE	FINANCEMENT EN %
CRADEC	Centre Régional Africain pour le Développement Endogène et Communautaire	6%
ACAFEM	Association Cameroun des Femmes Médecin	2%

<sup>241</sup> D. F. Etoundeng, Mandeng, " L'Union Européenne et la société civile dans la promotion des droits de l'homme au Cameroun, 1989-2015, Mémoire de Master en Histoire, Université de Yaoundé I, 2019, p. 42.

<sup>242</sup> R. Ngnimpa Djou, " Les organisation dans la société civile et la problématique des droits de l'homme au Cameroun 1990-2019", mémoire de Master en Histoire, Université de Yaoundé I, 2022, pp. 66-68.

ACAT	Action Chrétienne contre la Torture	10%
ACAFEJ	Association Camerounaise des Femme Juriste	3%
WA-Cameroun		7%
ALVF	Association de Lutte Contre les Violence faite aux Femmes.	21%
CEDEF	Convention sur l'Elimination de toutes les Forme de Discrimination à l'égard des Femme	15%
CPF	Centre de Promotion la Femme	3%
AEF	Association pour l'Emancipation de la Femme	4%
AFEMIC	Association des Femmes du Secteur Minier du Cameroun	13%
TOTALE		84%

Source : Tableau réalisé à base des données de la Plateforme Intergouvernementale des OSC Cameroun.

<https://www.Osc-Cameroun.categorie.fr>

L'observation faite du tableau montre un ensemble d'OSC qui s'impliquent en faveur de l'insertion de la femme dans la société. Ces OSC militent également pour le droit, la marginalisation et la discrimination faite à l'endroit des femmes. L'AFEMIC et ALVF se démarquent à travers leur pourcentage de financement. Cette implication des OSC a un impact considérable dans les problèmes des femmes.

En dehors des OSC, certaines organisations régionales et même internationales émettent des initiatives pour palier au problème de l'insertion des femmes au sein des entreprises. Ainsi, l'Union Européenne est la première organisation à s'investir dans le domaine. Ces actions s'inscrivent non seulement dans la charte de l'union mais aussi à travers les financements et l'aide matérielle aux petites organisations et associations militant en faveur de l'égalité du genre au sein du continent africain et au Cameroun en particulier. Il faut noter que, l'aide de UE est effective si et seulement s'il y'a un accord entre l'Etat et les organisations internationales. De ce fait, le financement de l'UE se passe généralement à travers le Fonds Européen pour le développement<sup>243</sup>. Concernant l'aide matérielle et technique de l'UE, pour palier au problème de marginalisation des femmes dans les sociétés, elle passe généralement à travers les OSC. C'est le cas du financement d'OSC *WA WOMEN* par l'union européenne, le Programme d'Appui à la Réforme de l'Education au Cameroun (PAREC) et bien d'autres. Ces financements ont permis de construire les structures qui ont servi de centre d'éducation et de formation pour les jeunes filles.

Dans ce processus de valorisation du genre au sein de l'entreprise, l'Union Africaine (UA) n'est pas en reste. Elle agit de façon positive même si les actions visent de manière

<sup>243</sup> E. T. Ayuk, *La microfinance en Afrique Centrale : le défis des exclus*, Bamenda, RPCIG, 2008, p. 69.

particulière à promouvoir le droit des femmes. De cette promotion, l'accent est mis sur la non-discrimination et la protection de la dignité humaine dans le continent. Ainsi, les États membres de l'UA ont le droit et l'obligation de respecter les consignes édictées par cette dernière. Ces principes sont inscrits dans la charte qui régit le Système Africain de Protection des Droits de l'Homme<sup>244</sup>.

L'Union Africaine interpelle l'ensemble des entreprises au sein des entreprises membre à promouvoir l'égalité, la non-discrimination ici fait référence à la prise en compte de la candidature des femmes au sein des structures privées et publiques. Elle a également des partenariats ou des accords avec d'autres institutions régionales ou internationales. C'est le cas du Mécanisme Africain d'Evaluation par les Pairs (MAEP) développement sous les auspices du Nouveau Partenariat pour le Développement de Afrique (NEPAD) conclut avec l'UA<sup>245</sup>. À travers ce partenariat, les initiatives de promotion de l'inclusion de la femme au sein des entreprises ont été évoquées. Pour ces derniers, la femme est un être à part égale comme les hommes. Il est donc important de promouvoir la candidature et prendre en considération les revendications liées aux mouvements de sexospécificité<sup>246</sup>.

Au terme de cette partie, qui mettait en exergue l'action des OSC et d'autres organisations internationales, il ressort que, l'UA, les OSC et l'UE s'investissent de manière positive pour promouvoir la prise en compte du genre au sein des entreprises. Les actions de ces organisations ont un impact considérable sur la position des femmes. Ces actions positives concourent dans le même sillage avec la responsabilité des Entreprises.

## **2- Les mesures prises par les entreprises**

Dans le processus des initiatives en faveur des femmes, les entreprises elles-mêmes prennent des mesures visant à intégrer et à promouvoir la candidature et le bien être des femmes au sein de celles-ci. Cela est dû d'une part aux mouvements de revendications initiées par l'ensemble des syndicats et aux actions gouvernementales, d'autre part pour conserver la notoriété et la visibilité des entreprises aux yeux du monde de manière globale. Le premier aspect se caractérise par la peur des sentions étatiques. C'est pourquoi au sein de certaines entreprises, la candidature des femmes est fortement encouragée. A propos, Monsieur Evans

---

<sup>244</sup> H. Kembo Takam Gatsing, *le système Africain de protection des droits de l'homme. Un système en quête de cohérence*, Paris L'Harmattan, 2014, pp 13-15.

<sup>245</sup> *Ibid* ;p. 17.

<sup>246</sup> Le terme sexospécificité renvoie à la prise en compte du genre dans la société. Elle recommande l'équilibre entre les hommes et les femmes pour une inclusion effective. Le but est de promouvoir le développement et de limiter les stigmatisations et préjugés à l'endroit des femmes.

Akono, met en relief les principes de l'entreprise et leur fonctionnement dans lesquelles il a exercé. Pour lui, nombreuses entreprises se mettent en règle de peur de voir leurs statuts dérobés par les agents étatique surtout après un contrôle<sup>247</sup>.

Les entreprises de la ville de Yaoundé en particulier et celles du Cameroun en général ont un souci de valorisation de leur notoriété. Ainsi, il est important de promouvoir la parité genre pour conserver le dynamisme et la vision développés par l'entreprise. Car une entreprise c'est d'abord l'éthique en suite les idéologies et enfin l'authenticité<sup>248</sup>.

Les entreprises avant de prendre ces mesures, sont confrontées à un ensemble de difficultés qui freinent le développement de la structure. Certains chefs d'entreprise se retrouvent parfois devant le fait accompli du problème causé par le responsable. C'est de cette mesure que les entreprises toute fois avant le recrutement se rassurent de la bonne moralité du personnel<sup>249</sup>. Également, la notion de responsabilité est une mesure prise par les entreprises. Elle se fait à travers les sensibilisations dont le but est de conserver le patrimoine entrepreneurial. Il devient donc difficile pour les femmes accostant ces entreprises de se retrouver confronter à un certain nombre de problèmes. Pour la plus part des chefs, les structures ou entreprises sont la vision de développement d'un État<sup>250</sup>.

Les entreprises ne sont pas indifférentes face aux problèmes que connaissent les femmes dans la société notamment ceux liées à l'auto-emploi. Elles prennent un ensemble de mesures visant à respecter l'ordre de l'éthique et promouvoir la parité genre. Ces ensembles de mesures émanent parfois d'un ensemble de contraintes gouvernementales. Il faut à tout prix être en règle pour éviter des sanctions et des réprimandes. Ce dynamisme des entreprises ne laisse pas les femmes indifférentes, elles produisent également des actions visant à améliorer leurs situations.

### **3-Les réactions des femmes**

Aujourd'hui, si l'on parle abondamment de la prise en compte du caractère genre dans l'emploi au Cameroun, c'est parce que plusieurs communautés seraient davantage soumises au dictat des employeurs et chefs d'entreprises. A Yaoundé, comme dans la plupart des villes au Cameroun, les thématiques sur l'entreprenariat des femmes ont été associées de manière générale à l'étude de faits économique et social. Différentes réactions des femmes ont été

---

<sup>247</sup> Evans. Akono, 52 ans, chef service des équipes de la structure Géo Fondation, Yaoundé, 20 avril 2024.

<sup>248</sup> C. Cazabot, *Les Entreprises face à la vision du monde*, Paris, Dalloz, 2011, pp 112-116.

<sup>249</sup> *Ibid* ; pp. 120-122.

<sup>250</sup> *Ibid* ; pp. 123-126.

émises afin de faire valoir leurs droits. Leurs réactions dans la société peuvent avoir un impact considérable. Comme l'affirme l'historien Robert Franck " le processus d'internationalisation du problème des femmes est intéressant et permet de renouveler les approches traditionnelles de l'histoire économique et diplomatique<sup>251</sup>."

L'intégration de la collaboration entre les femmes en vue de réagir à la marginalisation de l'auto emploi est visible et réelle. Ces réactions contribuent d'une part à montrer la valeur des revendications des femmes et à faire un rapport positif sur les entreprises et les pouvoirs publics. D'autre part, les réactions sont négatives à l'endroit des entreprises et pouvoirs publics.

Concernant les réactions positives, la problématique du genre à développer un plaidoyer au sein de la GFAC visant à promouvoir l'insertion des femmes dans le monde de l'emploi au Cameroun. Ce plaidoyer a eu pour résultat la prise en compte de la candidature féminine au sein des entreprises dans la ville de Yaoundé. Aussi, les femmes déjà employées témoignent du respect des normes et principe de l'Etat par les entreprises. C'est dans ce sens que Nicole Atangana affirme :

Depuis mon intégration à ce nouveau lieu de service, les employeurs et responsables sont stricts en ce qui concerne le respect du droit des femmes. Les problèmes que subissent les employés sont réglés de manière rapide et efficace. Même au niveau du recrutement, la candidature des femmes est respectée ; ce qui témoigne du respect des normes et principe de la dignité humaine en générale et en particulier de la femme<sup>252</sup>.

On comprend dès lors que la réaction de certaines femmes est d'une importance capitale, car la promotion du principe de parité et égalité dans la société permet en quelque sorte le développement de l'Etat<sup>253</sup>. La promotion de l'insertion des femmes dans les entreprises au sein de l'Etat, est une chose dont les structures prennent en considération. Les réactions de certaines vont à l'endroit des pouvoirs publics. Elles sont satisfaites de l'action de l'Etat en faveur de la promotion du genre et la prise en considération de la candidature de la femme. Pour elles, l'Etat est le pilier de la société et de la protection des femmes<sup>254</sup>. Malgré ce favoritisme en faveur de la prise en compte de la candidature de la femme, d'autres réactions s'insurgent contre le caractère négatif des actions de l'entreprise et de l'Etat.

<sup>251</sup> A. Chatriot, "La Société civile redécouverte : quelque perspective française " *In W.E.B Berlin*, 2009, p. 12.

<sup>252</sup> Nicole. Atangana, 31 ans, Employé à Safari Hôtel, Yaoundé Entretien du 8 janvier 2024.

<sup>253</sup> J. D. Ondoua Amougou, la privatisation des entreprises du secteur public et parapublic au Cameroun : Essai d'analyse historique, 1990-2003, Mémoire de DIPES II en Histoire, Université Yaoundé 2004, pp. 60-67.

<sup>254</sup> *Ibid.*, pp. 72-75.

D'un autre point de vue, la réaction des femmes met en exergue le caractère mitigé de l'action de l'Etat et des entreprises en faveur de la femme<sup>255</sup>. En effet, certaines femmes employées éprouvent toujours des difficultés à s'insérer au sein des entreprises ceci malgré la mise en garde de l'existence des lois qui protègent les femmes. Pour elles, ces acteurs se jouent des femmes et de la situation qu'elles traversent. Ils ne résolvent aucun problème. Il existe seulement les textes très bien rédigés mais en termes de pratique, ils sont complètement inexistantes et inefficaces. Que ce soit l'Etat ou les entreprises dans l'ensemble, ils doivent revoir l'applicabilité des textes dans la société car c'est un véritable carnage ce que les femmes subissent dans les entreprises<sup>256</sup>. A ce sujet, monsieur Jean Bosko Eloundou fait comprendre que les entreprises ne respectent en aucun cas le droit du travailleur. Pour cela, il va plus loin en disant que :

Les entreprises sont en collaboration avec les structures étatiques dans la mesure où elles savent concrètement que certaines entreprises ne respectent pas le droit de la femme. Or la convention de l'OIT met en garde toutes structures ou Etats violant le droit des travailleurs dans l'ensemble et en particulier les femmes. ONU-FEMME également se place en pole position pour défendre le droit en société. Ce font les Etats et les entreprises est seulement de la 'pure méchanceté'<sup>257</sup>.

Au terme de cette partie, qui exposait les initiatives des acteurs de la société civile et des entreprises, il ressort que plusieurs acteurs à l'instar des osc, des entreprises et même des femmes émettent des initiatives en faveur de la femme. Concernant l'Etat, il est le principal acteur de la promotion des droits de la femme au sein des entreprises. Cela s'est fait à travers l'implémentation des lois et textes de la réglementation des entreprises. Concernant l'action des entreprises, elles s'efforcent à promouvoir le respect des textes et des lois promulguées par l'Etat. Elles prennent aussi en considération le respect de la parité du genre dans les recrutements. Quant aux réactions des femmes, elles se font à deux dimensions, la première est celle qui soutient l'Etat et encourage les entreprises à soutenir la candidature des femmes. La seconde vision est celle de l'action mitigée des entreprises face aux lois étatiques. Pour cette vision, les entreprises ne prennent pas en considération l'action des acteurs en général en faveur des femmes.

### **III- ENJEUX ET DEFIS ECONOMIQUES DE L'INSERTION DES FEMMES DANS LES ENTREPRISES PRIVEES**

L'insertion de la femme dans le monde de l'emploi est une situation qui touche à la fois l'Etat et la famille. De ce fait, il est question dans cette partie de présenter les défis que

<sup>255</sup> Vershuur, Fenneke Reysoo, *Genre, mondialisation...*, p. 89.

<sup>256</sup> UNESCO : *Education pour tous...*, p. 78.

<sup>257</sup> Jean. Bosco. Eloundou, 33 ans, Agent comptable de la station YOPI de Nkoldongo, 17 janvier 2024.

l'Etat doit surmonter pour que les entreprises notamment privées respectent les lois et le code de l'emploi pour maintenir la stabilité et l'accroissement de la main d'œuvre féminine. Cette insertion va également permettre chez la femme son épanouissement au sein de la famille et la croissance de l'économie camerounaise.

### **1-La pression de l'Etat sur les entreprises privées**

Ayant élaboré un code de travail et d'emploi spécifique et qui est opérationnel, l'Etat du Cameroun marche en droite ligne avec les prérogatives internationales. Ainsi, il est important pour les structures en générale et les entreprises privées en particulier de prendre acte à respecter les initiatives prises et élaborées par l'Etat. De manière générale au Cameroun, le principal frein à l'insertion des femmes au sein des entreprises est le non-respect des lois et textes promulgués par l'Etat<sup>258</sup>. De ce fait, l'Etat étant le principal acteur et garant de la promotion au développement, doit veiller aux respects des normes et institutions qui lui incombent. Ainsi, il est question de faire état des lieux de la situation des entreprises par rapport à la mise en compte du caractère genre.

Face à ce problème du non-respect des textes et lois par les entreprises, l'Etat se doit de promouvoir le respect et des normes en imposant à toute entreprise la prise en compte du caractère genre au sein des entreprises. En effet, le but ici est de réduire et de minimiser le taux de chômage pour faire de l'Etat un 'Etat de droit' dans toutes ses formes. Egalement promouvoir les équipes de contrôle qui vont s'assurer que les entreprises respectent les textes et les lois en faveur des femmes<sup>259</sup>.

Sous un autre angle, revoir si nécessaire et procéder à la revision du code de l'emploi de telle sorte qu'il prenne en considération le caractère genre et la situation des entreprises. Car pour certaines entreprises, la marginalisation de la femme n'est pas volontaire. Elle est liée aux activités effectuées au sein desdites entreprises. Par exemple, l'entreprise SIM qui fait dans l'exploitation du bois, est chargée de transformer les billes de bois en morceau de plaqué et de planche etc. Il est onéreux pour les femmes d'effectuer ce genre de mission et de travail. A ce niveau, les femmes se retrouvent beaucoup plus dans les postes de bureau. Hors mis le cas de cette entreprise, l'Etat se doit de contrôler le reste des entreprises qui ont des activités plus ou moins difficiles.

<sup>258</sup> MINAT, *Recueil des textes juridiques*, Yaoundé, 2011, p. 344.

<sup>259</sup> R. Ngnimpa Djou, 'Les Organisations de la société...', pp. 133-140.

La pression effectuée par Etat sur les entreprises est d'une importance capitale car il permet néanmoins de valoriser le statut de la femme et de prendre en considération ses droits. Ainsi, il revient donc à l'Etat de mettre les équipes de surveillance et d'inspection du travail. Car ce processus permet une certaine stabilité et cohésion sociale et familiale.

## **2- La stabilisation et la cohésion familiales**

La femme est un atout très important pour le développement. C'est pourquoi, il est important de promouvoir la candidature de cette dernière au sein des entreprises. L'insertion de la femme dans le monde de l'emploi a un double enjeu : le premier est celui de l'augmentation de la croissance économique. Et le second est celui de la promotion de la stabilité et de la cohésion familiales. Ici, il est question de se concentrer sur le deuxième aspect.

La cohésion familiale, est un élément central qui permet de stabiliser la vie de la femme dans le milieu de l'emploi de manière générale et au sein des entreprises, elle est bénéfique et contribue à la stabilisation de la famille. Elle évite beaucoup de problèmes auxquels elle est confrontée<sup>260</sup>. Ces femmes disposent des pouvoirs liés à leur âge ou à leur position dans le groupe conjugal. Les rapports entre femme et homme et les représentations qu'ils ont de leur rôle respectif renvoient d'une certaine mesure au modèle culturel transmis au sein de chaque ethnie et aux préjugés dans le processus de socialisation. Pourtant, les débats, les avis, les discours et les opinions témoignent du rôle important du travail pour la femme dans la société. Ces mêmes discours témoignent également d'un imaginaire conforme au modèle traditionnel établi. Ces modèles prennent en considération les comportements observés dans le contexte actuel pour en dégager un résultat probant<sup>261</sup>.

L'insertion de la femme permet à cette dernière de consolider son foyer. Ceci dans la mesure où les risques de dépendance sont minimisés. C'est dire qu'elle pourra contribuer au regard de ses moyens à la cohésion familiale. D'un autre point de vue, les femmes exerçant une activité cessent d'être des fardeaux pour leurs conjoints tout au long de la vie matrimoniale<sup>262</sup>. C'est dire à quel point il est important de promouvoir l'insertion des femmes dans les activités sociales et économiques.

---

<sup>260</sup> S-D. Yana, 'Statut et rôle féminin au Cameroun. Réalité d'hier image aujourd'hui' *In Politique Afrique* n° 65, l'Afrique des femmes, 1997, pp 35-47.

<sup>261</sup> *Ibid.*

<sup>262</sup> I. Frechon 'insertion sociale et familiale de jeunes femmes anciennement placées en foyer socio-éducatif', Thèse de Doctorat en Sociologie et Démographie Sociale, Université de Paris, 2003, pp. 73-79.

Cette stabilité est un moyen permettant à la femme d'être à l'abri du divorce, des crises et des violences conjugales. Elle va cessée d'être considérée comme une simple ménagère, mais plutôt comme un atout dans le processus de conservation et cohésion familiales. Promouvoir le genre dans tous les domaines de la société camerounaise et en particulier dans les entreprises privées est un enjeu primordial pour l'Etat. Il contribue de ce fait à la valorisation de son image au niveau international, car ce dernier est impliqué dans un vaste champ de coopération avec les institutions internationales<sup>263</sup>.

Cette insertion est également un atout pour celles qui ne sont pas mariées car le fait que la femme soit occupée et travaille lui permet d'être financièrement indépendante, sortir des situations précaires qui conduisent souvent à des accouchements aléatoires et diminue à cet effet le taux de prostitution. Il faut noter que, les femmes n'exerçant pas un emploi sont considérées comme des consommatrices dans la vie courante et en particulier dans le foyer. Face à cette situation, il est important de promouvoir l'insertion de la femme dans la société. Insérer la femme est un enjeu dont l'Etat doit promouvoir.

Car il fait partie des grands employeurs de la société. Il doit également mettre la pression sur d'autres acteurs en particulier les services privés.

Il a été question dans cette partie d'analyser la stabilisation et la cohésion familiale des femmes à l'aide de l'insertion au sein des entreprises. De ce fait, la contribution des entreprises dans l'insertion familiale des femmes est un enjeu de développement. Il permet à cet effet d'éviter aux femmes d'être confrontées à des crises conjugales telles que les divorces, les violences et les injures... il est important de comprendre que l'insertion de la femme est un élément important vers l'autonomisation et l'épanouissement. Car elles sont des enjeux pour la croissance et le développement économique.

### **3- Enjeux économiques de l'insertion des femmes dans les entreprises privées**

L'insertion de la femme de manière générale dans les diverses activités sociales est un élément important pour le développement de l'Etat. En effet, la femme occupe une place prépondérante dans la société. Elle est impliquée de manière globale dans toutes les affaires de la société. Au travers de son implication, il est possible de faire une analyse générale du

---

<sup>263</sup> B. L. Ngoumou Lema, "ONU-FEMMES : autonomisation...", p. 123.

pourcentage des femmes impliquées dans les différentes activités au Cameroun. Ainsi, on note 53% au Cameroun et plus de 58% des femmes actives dans le monde<sup>264</sup>.

Le niveau élevé des taux de mortalité n'est que l'un des nombreux obstacles à l'égalité entre les hommes et les femmes. L'égalité n'est pas uniquement un objectif fondamental. Il est également un atout primordial pour l'économie. A cet effet, le Cameroun et certains Etats du monde ont pris des mesures importantes pour les années à venir afin de réduire la disparité entre l'homme et la femme et d'insérer massivement les femmes dans les objectifs d'emplois<sup>265</sup>.

Pour promouvoir cette économie, l'élément primordial au quel se servent les femmes est l'éducation. Elles se servent de l'éducation pour accroître leur présence sur le marché du travail, diversifier leur emploi au-delà de travaux ménagers, et des soins de famille ; avoir un impact au sein de la communauté. Les femmes constituent plus de 40% des populations actives mondiales et une proportion importante des entrepreneurs à l'échelle nationale et mondiale.

Qu'elles soient salariées, agricultrices ou entrepreneurs, les femmes gagnent en termes de petit métier, ceci grâce à la mise à l'écart des disparités. La participation des femmes en termes de main d'œuvre est inégalée dans la société. Car l'amélioration attribuée à la productivité s'explique en partie par l'augmentation progressive du nombre de femmes dans le monde du travail. L'essor du secteur des services sous l'impulsion du développement économique fait entrer d'avantage les femmes dans les populations actives car l'impact lié à l'implication de la femme permet de développer de manière générale la société.

Elle apporte de nouvelles compétences dans le monde du travail. En effet durant nos recherches, nous avons observé que les femmes s'impliquent dans les petits métiers contrairement aux hommes, ce qui voudrait dire qu'il est impérieux de prendre en considération le statut de la femme dans la société de manière générale et en particulier au sein des entreprises<sup>266</sup>.

Au Cameroun, les femmes ont une capacité importante dans divers domaines de travail en particulier dans la production agricole. Les valeurs qu'elles apportent permettent une performance pour les entreprises privées. Son insertion permet plus ou moins

---

<sup>264</sup> M. Rollinde, *Genre et changement social en Afrique*, Paris, Archives Contemporaines, 2010, pp. 45-49.

<sup>265</sup> H. Guétat-Bernard, M. Saussey, *Genre et savoirs pratiques, innovations rurales au Sud*, Paris, Editions IRD, 2017, 89-93.

<sup>266</sup> F. Reysoo, *Economie mondialisée et identité de genre*, London, Graduate Institute Publication, 2002, p. 68.

d'augmenter la croissance économique et de réduire le taux de chômage<sup>267</sup>. L'Etat du Cameroun en adoptant les lois protégeant les droits des femmes, est conscient de son enjeu dans le développement car pour ce dernier, la femme est un atout de stratégie allant du secteur rural au plus grand marché de développement. On comprend donc que, la femme est actrice de la croissance économique.

Au terme de ce chapitre qui clôt notre travail, il était question de présenter les mesures prises par l'Etat et la société civile en vue de faciliter l'emploi des femmes par les entreprises. Il ressort que l'Etat s'implique réellement dans la prise en compte de l'emploi des femmes au sein des entreprises à travers la création des structures spécialisées et un cadre légal de revendication des droits de la femme. Plus loin, nous avons analysé les actions des osv pour la prise en compte de la situation féminine dans les entreprises privées.

Enfin, il a été question d'analyser les défis, et les enjeux de l'insertion de la femme au sein des entreprises en générale. De ce fait, nous avons insisté sur la pression de l'Etat sur les entreprises privées, la stabilisation et la cohérence familiales ainsi que les enjeux économiques. Il ressort de cette analyse qui, en insistant sur le contrôle permanent au sein des entreprises, l'Etat peut atteindre le quota de la représentativité des femmes dans le monde de l'emploi, cela permettra dans une certaine mesure de promouvoir une stabilité socio-économique. Parlant des enjeux, l'insertion de la femme est un atout important pour le développement car son implication dans la production nationale participe à la croissance de l'Etat. De manière générale, elle participe à l'essor de l'économie nationale.

---

<sup>267</sup> *Ibid.*, pp. 77-80.

## CONCLUSION GENERALE

Au terme de l'analyse des différentes articulations de cette étude, qui portait sur les entreprises privées locales et l'emploi des femmes dans la ville de Yaoundé (1989-2022), il ressort après diverses études et observations sur le terrain que, si nous parlons de la création et le fonctionnement des entreprises privées dans la ville de Yaoundé, c'est grâce à une multitude de facteurs qui ont favorisé la création de celles-ci. Nous avons entre autres les facteurs démographique et économique dont la crise économique de 1989. Ces entreprises sont dans le secteur formel et informel. Cependant, les entreprises qui font l'objet de notre étude sont formellement reconnues et ont au moins 20 employés. Ces dernières travaillent en interaction sur le territoire national. A la suite de ces différents facteurs ayant influencé la

création et la mise sur pied des entreprises privées dans la cité capitale, nous avons fait le constat selon lequel ces entreprises sont installées de manière stratégique et sont regroupées au sein de la ville ainsi que dans les périphéries. En prenant en considération leurs classifications, on se rend à l'évidence que ces entreprises sont par catégories et classées en fonction de leurs tailles, statuts et domaines d'activité. S'étant donc réunis autour de la question du genre à travers l'emploi des femmes au sein des entreprises privées, les différents acteurs n'ont omis de prendre pour repère les différentes conventions, lois et statut liés aux normes juridiques en faveur des femmes. Ainsi, les réalités observées dans les différentes structures du Cameroun en générale et dans la ville de Yaoundé en particulier sont diverses.

Grâce à cette orientation, nous avons observé la situation de l'emploi des femmes au sein des entreprises privées locales dans la ville de Yaoundé. Malgré les critères imposés parfois par le domaine d'activité, on retrouve néanmoins les employés des deux sexes au sein des entreprises privées de la cité capitale. A travers nos recherches, il s'avère de manière générale que la femme est sous représentée au sein des entreprises. Toutefois, si certaines entreprises sont en majorité féminines, c'est à cause de la stratégie commerciale et du domaine d'activité qui nécessite la souplesse de la femme. Nonobstant ces faits, le pourcentage des hommes est toujours supérieur à celui des femmes au sein des entreprises. Ce qui nous amène à conclure que, le choix de la candidature féminine est parfois lié à la politique de l'employeur. De manière générale, la situation de la femme au sein des entreprises est très complexe et parfois ambiguë, ceci au regard d'un ensemble de situations décrites par cette dernière. Sous cet angle, c'est le phénomène de salaire qui est le plus flagrant, car elles sont marginalisées dans les prix du salaire. Ce phénomène va en droite ligne avec les retards, les aérés et irrégularités des salaires, et dans d'autres mesures, le mauvais management des entreprises. L'ensemble de cette situation conditionne véritablement l'insertion de la femme dans la société en générale et en particulier au sein des entreprises privées.

Parlant de ces difficultés rencontrées par les femmes au sein des entreprises privées, elles vont des contraintes psychosociales jusqu'aux contraintes d'ordre juridique et professionnel en passant par les difficultés physiques et sécuritaires. En effet, il n'est pas facile pour les femmes de cumuler un double rôle ; celui du travail en entreprise et du foyer pour celles qui ont des conjoints. Les femmes doivent en même temps gérer le boulot et le ménage, ce qui entraîne des pressions psychologiques de toute sorte. Ressort-il également de ces problèmes, le volet physique. Il réside dans la difficulté à accomplir les tâches et

l'exposition des femmes aux multiples formes d'insécurité. Dans la plupart des entreprises privées de la ville de Yaoundé, l'accent est mis sur l'effort physique ; ce qui rend vulnérable la femme et la relègue au niveau inférieur par rapport à l'homme. S'ajoutent à cette liste les contraintes d'ordre juridique et professionnel, marquées principalement par le non-respect des droits de la femme en entreprise et la non application des textes et lois en faveur de ces femmes. A ce niveau, les entreprises usent de la faiblesse de la femme pour s'accaparer des privilèges auxquels elles ont droit. Les chefs d'entreprises profitent parfois de la position de ces femmes pour les licencier. Surtout lorsque celles-ci émettent des tentatives de revendication. Il faut noter également qu'elles sont victimes des harcèlements sexuels et professionnels de toute sorte venant des collègues hommes sans oublier les patrons qui manquent de caractère professionnel. Au regard des charges qu'elles portent, ces femmes sont parfois obligées de s'accrocher afin de pouvoir se démarquer et s'insérer en milieu professionnel.

Face à ces problèmes, des mesures sont prises par l'Etat et les acteurs internationaux en vue de faciliter l'emploi des femmes par les entreprises. Ainsi, l'Etat, principal acteur de la protection des citoyens s'implique réellement dans la prise en compte des problèmes des femmes et de leurs emplois au sein des entreprises. C'est à travers la création des structures spécialisées et un cadre légal de revendication des droits de la femme que sont observées les actions de ce dernier. Auxiliaires à l'Etat au travers des accords, conventions et traités, les acteurs internationaux à l'instar des ONG et des OSC s'impliquent également en faveur du respect des droits des femmes et de leur insertion dans la société en générale et en particulier dans les entreprises privées. Cette implication est visible à travers l'organisation des grands débats et séminaires pour sensibiliser les uns et les autres sur ce fléau et la prise en compte de la situation féminine dans les entreprises privées.

C'est grâce à cet engagement et à cette détermination des acteurs en rapport avec l'Etat, qu'on est arrivé à la prise en compte du statut des femmes dans certaines entreprises de la localité de Yaoundé. Notons que, la majorité des activités et des projets financés par les organisations telles que l'ONU-FEMME, l'Union Européenne, et les OSC, et bien d'autres ont toujours été et sont toujours destinées aux personnes défavorisées et marginalisées d'une part et aux actions du gouvernement d'autre part. C'est pourquoi depuis quelques années, ces organisations ne cessent de financer des projets à travers des coopérations à l'intérieur du pays. Le but étant d'accroître le niveau d'insertion de la femme au sein des entreprises en

particulier et de limiter les crises sociales dont nous avons déjà fait mention plus haut et qu'il n'est plus nécessaire de le rappeler ici.

Au moment où nous nous apprêtons à clôturer cette étude, nous pouvons proposer certaines pistes de solutions aux différents acteurs afin de promouvoir un climat favorable à la situation des femmes dans la société et au sein des entreprises privées au Cameroun. Pour se faire, en insistant sur le contrôle permanent au sein des entreprises, l'Etat et les autres acteurs peuvent atteindre le quota de la représentativité des femmes dans le monde de l'emploi. Cela permettra dans une certaine mesure de promouvoir une stabilité socio-économique au sein de la société. Egalement, mettre un accent particulier sur la production des rapports concernant les entreprises qui ne respectent pas les lois et textes relatifs à la prise en compte de la parité genre dans ces structures. Il faudrait par exemple institutionnaliser la collaboration, le dialogue et la synergie entre les différents acteurs (Entreprises, Etats, Union Européenne, OSC et populations), l'insertion de la femme est un atout important pour le développement. Son implication dans la production nationale participe à la croissance de l'Etat en général et de la ville de Yaoundé en particulier. A notre avis, ces mesures vont permettre d'amorcer véritablement le développement à travers la politique effectuée par l'Etat dans la ville de Yaoundé. Egalement, pouvons-nous suggérer à l'Etat et ses différents partenaires de promouvoir l'auto-emploi pour les citoyens désireux et souhaitant se lancer dans certaines activités. Cette initiative va palier a bon nombre de problèmes que rencontrent les citoyens de nos jours et permettre ainsi un développement effectif.

Au regard de la situation des femmes au sein des entreprises privées de la ville de Yaoundé, nous pouvons affirmer que les femmes subissent beaucoup de pression au sein de ces entreprises. Mais elles tiennent par ce qu'elles sont souvent des mères célibataires, veuves, ou leaders de famille ou femmes intelligentes qui veulent s'affirmer et impacter le monde du travail.

Ce travail réalisé n'a pas abordé toutes les réalités liées à la femme dans les entreprises en général et en particulier celles du privées. Il y'a encore un vaste champ de terrain de recherche à explorer. À l'instar de la problématique du patronat des femmes, licenciement des femmes, et l'entrepreneuriat.



**ANNEXES**

**Annexe n° 1: Guide d'entretien****GUIDE D'ENTRETIEN**

Ce guide est adressé aux informateurs dans le cadre d'une étude pour la rédaction d'un mémoire de Master en Histoire Économique et Sociale sur le sujet suivant :

**« LES ENTREPRISES PRIVEES LOCALES ET L'EMPLOI DES FEMMES DANS LA VILLE DE YAOUNDE (1989-2022) »**

*Nom de l'étudiant* : **Madeleine Nicole MINYEM NJIB**

Sous la direction de

**Mathieu Jérémie ABENA ETOUNDI**  
*Maître de Conférences*

**NB** : Les informations recueillies au terme des différents entretiens sont confidentielles et ne peuvent être utilisées que dans le cadre de cette étude.

**IDENTIFICATION DE L'INFORMATEUR**

*NOM ET PRENOM*..... *AGE*.....

*PROFESSION*..... *LIEU*.....

*DATE*..... *TEL*.....

**I- QUESTIONS GENERALES**

- 1 Que savez-vous des conditions à remplir pour créer une entreprise au Cameroun ?
- 2- Quels sont les facteurs ayant favorisé la création et l'installation des entreprises dans la ville de Yaoundé ?
- 3- Pouvez vous citer les sites où l'on trouve les entreprises dans la ville de Yaoundé ?
- 4- Quelles sont les différentes catégories d'entreprises qu'on retrouve dans la ville de Yaoundé ?
- 5- Pouvez vous citer les critères qui concourent au recrutement des femmes dans les entreprises privées ?
- 6- Quel peut être le ratio entre l'homme et la femme dans les entreprises privées ?
- 7- Quel peut être le pourcentage global des femmes dans les entreprises privées ?
- 8- Y'a t'il des postes spécifiques réservés aux femmes dans les entreprises privées ?

9- Quels sont les obstacles et difficultés que les femmes rencontrent dans les entreprises privées ?

10- Quelles sont les mesures prises par l'État et la société civile pour faciliter l'emploi des femmes ?

11- Citez quelques institutions en faveur de la promotion de la femme mises en place par l'État ?

## **II- QUESTIONS AUX CHEFS ET PERSONNELS D'ENTREPRISES**

1- Quels sont les facteurs qui ont motivé la création de votre entreprise dans cette localité ?

2- Quelle est la catégorie de votre entreprise ?

3- Quels sont les cas de concertation des employés qu'on trouve dans votre entreprise ?

4 Comment appréciez-vous l'action syndicale et l'organisation patronale ?

5- Quels sont les principaux critères de recrutement des femmes dans votre entreprise ?

6- Les hommes et les femmes sont-ils soumis au même titre, critères dans le recrutement ?

7- Quel est le pourcentage que les femmes occupent dans votre entreprise ?

8- La problématique du genre existe t-elle dans votre entreprise ?

9- Combien de femmes sont employées chez vous ?

10- Quels sont les postes qu'elles occupent ?

11- Occupent t-elles les mêmes postes que les hommes ?

12- Quelles sont les difficultés qu'elles rencontrent au travail ?

13- Sont-elles payées au même tarif que les hommes ?

14- Quelles sont les conditions de sécurité des employés de votre entreprise ?

15- Quels sont les défis et enjeux de l'insertion des femmes dans le marché du travail ?

## **III- QUESTIONS AUX INSTITUTIONS ET AUX AUTORITEES EN CHARGE DE L'EMPLOI DES FEMMES**

1- Que faites vous pour promouvoir le recrutement des femmes au sein des entreprises locales ?

2- Comment appréciez-vous les différents critères énumérés dans le recrutement des femmes au sein des entreprises ?

3- Quel est le pourcentage que les femmes représentent parmi les employés ?

- 4- Quels sont les postes qu'elles occupent ?
- 5 - Dans quelle condition travaillent-elles ?
- 6- Quelles sont les difficultés qu'elles rencontrent au travail ?
- 7- Quels sont les obstacles auxquels elles sont confrontées ?
- 8- Quelles sont les initiatives prises pour régulariser les différences salariales ?
- 9- Quelles sont les conditions de sécurité sociale pour les femmes ?
- 10- Les femmes ont t'elles des difficultés dans l'évolution de leur carrière ?
- 11-Avez-vous déjà participé aux programmes de formation de la jeune fille et de la femme organisés par l'État et la société civile ?
- 12-Que pensez-vous des initiatives prises par l'État pour l'amélioration des conditions de travail de la femme ?
- 13- Comment gérez-vous les plaintes d'harcèlement que sont victimes les femmes ?
- 14-Quels sont les défis et enjeux de l'insertion des femmes dans le monde de l'emploi ?

#### **IV- QUESTIONS AUX FEMMES EN QUÊTE D'EMPLOI OU EN EMPLOI**

- 1- Comment appréciez vous les critères de sélection auxquels vous êtes soumis dans la quête de l'emploi ?
- 2- Ces critères sont-ils favorables ou défavorable aux femmes ?
- 3- Quelle est votre situation en tant qu'employé dans cette entreprise ?
- 4 - Quel poste occupez-vous ?
- 5- Avez-vous des postes spécifiques et différents de celui des hommes ?
- 6 - Dans quelle condition travaillez-vous ?
- 7- Quels sont les maux auxquels vous faites face dans cette entreprise ?
- 8- Citez quelques difficultés auxquelles vous faites face ?
- 9- Etes-vous mariée ? Si oui comment aménagez-vous votre carrière à votre ménage ?
- 10- Etes vous influencée par la gent masculine ?
- 11-Avez vous déjà été victime d'un harcèlement de travail ou sexuel ? Comment vous le gérer ?
- 12- Quel est votre montant salarial par rapport aux hommes ?

13- Quel est votre profil de carrière ?

14 Etes-vous sous couvert de protection sociale ?

15- Avez-vous déjà participé aux programmes de formation de la jeune fille et des femmes par l'État et la société civile ? Si oui qu'en pensez-vous ?

16- Avez-vous déjà participé aux séminaires sur l'emploi des femmes ?

17- Selon vous quel sont les défis et enjeux de l'insertion des femmes dans le monde de l'emploi ?

## **V- QUESTIONS AUX USAGERS**

1 -Comment appréciez-vous les critères de sélection des femmes ?

2- Les femmes occupent t'elles des postes spécifiques ?

3- Quel est le pourcentage des femmes employées dans les entreprises privées de Yaoundé ?

4- Quel sont les obstacles que traversent les femmes dans les entreprises privées ?

5- Quelles sont les difficultés qu'elles rencontrent au travail ?

6- Citez nous quelques mesures prises par l'État pour faciliter le recrutement des femmes ?

7 -Avez-vous déjà participé aux programmes de formation pour la jeune fille et la femme par la société civile ?

8- Quelles sont les organisations syndicales qui défendent les conditions salariales des femmes ?

9- Quels sont les enjeux et défis des femmes dans le monde de l'emploi ?

**Pouvez vous nous fournir quelques éléments qui peuvent illustrer vos propos ?**

**Merci pour votre bonne compréhension et contribution au développement de la recherche !**

## Annexe n° 2 : Attestation de recherche

REPUBLIQUE DU CAMEROUN  
 PAIX-TRAVAIL-PATRIE  
 \*\*\*\*\*  
 UNIVERSITÉ DE YAOUNDÉ I  
 \*\*\*\*\*  
 FACULTE DES ARTS, LETTRES ET  
 SCIENCES HUMAINES  
 \*\*\*\*\*  
 DEPARTEMENT D'HISTOIRE  
 \*\*\*\*\*



REPUBLIC OF CAMEROON  
 PEACE-WORK-FATHERLAND  
 \*\*\*\*\*  
 THE UNIVERSITY OF YAOUNDE I  
 \*\*\*\*\*  
 FACULTY OF ARTS, LETTERS AND SOCIAL  
 SCIENCES  
 \*\*\*\*\*  
 DEPARTMENT OF HISTORY  
 \*\*\*\*\*

**ATTESTATION DE RECHERCHE**

Je soussigné, Professeur **BOKAGNE BETOBO Edouard** chef de Département d'Histoire de la Faculté des Arts, Lettres et Sciences Humaines de l'Université de Yaoundé I, atteste que l'étudiante **MINYEM NJIB Madeleine Nicole**, Matricule **18D377** est inscrite depuis Octobre 2018 en cycle Master au Département d'histoire, option Histoire Economique et Sociale. Elle mène actuellement ses travaux de recherche sous la direction du **Pr. Mathieu Jérémie ABENA ETOUNDI**, portant sur le thème: *«Les Entreprises privées locales et l'emploi des femmes dans la ville de Yaoundé (1989 – 2022) »*.

Nous la recommandons aux responsables des administrations, des centres de documentations, d'archives et toutes autres institutions nationales ou internationales, en vue de lui faciliter la recherche.

En foi de quoi, la présente autorisation lui est délivrée pour servir et valoir ce que de droit.

Fait à Yaoundé le ..... 2023

Le chef de Département  
  
**Bokagne Betobo Edouard**  
 Maître de Conférences

## Annexe n° 2 : Quelques demandes et autorisations de recherche

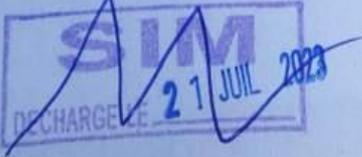
MINYEN  
UNIVER  
E-mail  
Tel : 67

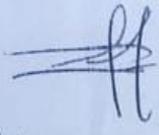
Email: nicolemade128@gmail.com  
tel: 671 0999.64

A  
Monsieur le Directeur  
Général  
- Yaoundé -

Objet: demande d'autorisation  
d'entretien avec le personnel  
et d'accès aux archives de  
la SIM dans le cadre de  
la rédaction d'un mémoire  
en Histoire.

Monsieur le Directeur,  
Je viens auprès de votre haute personnalité solliciter  
l'objet porté en marge.  
En effet, nous étant intéressé aux Sciences  
Humaines et Sociales, notre inscription en Master nous  
donne l'opportunité de travailler sur le thème « Les  
entreprises privées locales et l'emploi des femmes dans  
la ville de Yaoundé (1988-2022) ». C'est le champ de  
recherche qui porte sur l'emploi de la femme, nous vous prions  
 humblement de nous permettre d'avoir des entretiens avec  
votre personnel, afin de mener à bien le travail  
scientifique que nous ambitionnons d'effectuer.  
Nous vous assurons de notre entière disposition  
 quant à vos modalités d'accès, et vous supplions de bien  
 vouloir mettre à notre disposition toutes informations non  
 confidentielles pouvant nous être utiles.  
Dans l'attente d'une suite favorable, nous vous  
 remercions d'agréer, Monsieur, l'expression de notre très haute  
 considération.



  
Nanyem N

MINYEM NJIB  
 Madeleine Nicole  
 MASTER-UY-1  
 Histoire Economique et  
 Sociale  
 Matricule 18D377  
 Tel : 671099964

Yaoundé, le 24 Juillet 2023

A

M./Mme le Directeur général de  
 Buca

**Objet :** Sollicitation d'un Entretien.

**Monsieur,**

Je viens très respectueusement auprès de votre haute personnalité, solliciter la réalisation des entretiens avec vous et le personnel de votre administration.

En tant qu'étudiante chercheur en Master en histoire à l'Université de Yaoundé I, ces entretiens nous permettront d'avoir plus d'amples informations sur **LES ENTREPRISES PRIVEES LOCALES ET L'EMPLOI DES FEMMES DANS LA VILLE DE YAOUNDE de 1989 à 2022**. Les données collectés faciliteront la réalisation de notre mémoire et resteront confidentielles. Par ailleurs elles seront d'un grand apport dans la réalisation de cette étude dont l'objectif est de contribuer au développement et à la reconstitution de la mémoire.

Tout en espérant que cette demande trouvera une oreille attentive auprès de vous, veuillez agréer, l'expression de notre profond respect

**Ci-joints:**

- ❖ Photocopie de la CNI
- ❖ Attestation de recherche
- ❖ Liste non exhaustive des documents sollicités



MINYEM NJIB Nicole



Recu le 25/07/2023  
 (Signature)  
 M.B.A Buca

MINYEM NJIB  
 Madeleine Nicole  
 MASTER- UY-1  
 Histoire Economique et  
 Sociale  
 Matricule 18D377  
 Tel : 671099964

Yaoundé, le 24 Juillet 2023

A

M./Mme le Directeur général de  
 général voyage

**Objet :** Sollicitation d'un Entretien.

**Monsieur,**

Je viens très respectueusement auprès de votre haute personnalité, solliciter la réalisation des entretiens avec vous et le personnel de votre administration.

En tant qu'étudiante chercheur en Master en histoire à l'Université de Yaoundé I, ces entretiens nous permettront d'avoir plus d'amples informations sur **LES ENTREPRISES PRIVEES LOCALES ET L'EMPLOI DES FEMMES DANS LA VILLE DE YAOUNDE de 1989 à 2022**. Les données collectés faciliteront la réalisation de notre mémoire et resteront confidentielles. Par ailleurs elles seront d'un grand apport dans la réalisation de cette étude dont l'objectif est de contribuer au développement et à la reconstitution de la mémoire.

Tout en espérant que cette demande trouvera une oreille attentive auprès de vous, veuillez agréer, l'expression de notre profond respect

**Ci-joints:**

- ❖ Photocopie de la CNI
- ❖ Attestation de recherche
- ❖ Liste non exhaustive des documents sollicités



MINYEM NJIB Nicole



MINYEM NJIB Madeleine Nicole  
 UNIVERSITE DE YAOUNDE I  
 E-mail : [nicolemado128@gmail.com](mailto:nicolemado128@gmail.com)  
 Tel : 671099964

Yaoundé, le 18 Juillet 2023

A

Madame Le Ministre de la Promotion  
 de la Femme et de la Famille

- Yaoundé-

**Objet : Demande d'autorisation d'entretien avec  
 le personnel et d'accès aux archives  
 dans le cadre de la rédaction de mon  
 Mémoire de Master II en Histoire,  
 Option « Histoire Economique et Sociale »**

Madame le Ministre,

J'ai l'honneur de venir auprès de votre haute bienveillance solliciter l'objet porté en marge.

En effet, nous étant intéressé aux sciences sociales, notre inscription en Master nous a donné l'opportunité de travailler en profondeur sur un sujet de notre choix ; c'est dans ce cadre que ce choix s'est porté sur « l'entrepreneuriat féminin au Cameroun ». Ainsi, avons-nous choisi de mener une recherche approfondie sur le thème « **Les entreprises privées locales et l'emploi des femmes dans la ville Yaoundé (1989-2022)** ». Vue le champ de recherche qui porte sur l'entrepreneuriat et l'emploi, nous vous prions humblement de nous permettre d'accéder à vos archives, afin de mener à bien le travail scientifique que nous ambitionnons d'effectuer, ceci dans le but de présenter les actions administratives en faveur de l'emploi des femmes au Cameroun.

Veillez agréer Madame le Ministre, l'expression de ma très haute considération.

**Pièces jointes :**

- Photocopie d'Attestation de recherche
  - Photocopie CNI
- Minyem Njib M. Nicole



*Minyem*

MINYEM NJIB Madeleine Nicole  
 UNIVERSITE DE YAOUNDE I  
 E-mail : [nicolemado128@gmail.com](mailto:nicolemado128@gmail.com)  
 Tel : 671099964

Yaoundé, le 18 Juillet 2023

A

Monsieur le Ministre des Mines ,de l'Industrie  
 et du Développement Technologique  
 - Yaoundé-

Objet : Demande d'autorisation d'entretien avec  
 le personnel et d'accès aux archives  
 dans le cadre de la rédaction de mon  
 Mémoire de Master II en Histoire,  
 Option « Histoire Economique et Sociale »



Monsieur le Ministre,

J'ai l'honneur de venir auprès de votre haute bienveillance ,solliciter l'objet porté en marge.

En effet, nous étant intéressé aux sciences sociales, notre inscription en Master nous a donné l'opportunité de travailler en profondeur sur un sujet de notre choix ; c'est dans ce cadre que ce choix s'est porté sur « l'entrepreneuriat féminin au Cameroun ». Ainsi, avons-nous choisi de mener une recherche approfondie sur le thème « **Les entreprises privées locales et l'emploi des femmes dans la ville Yaoundé (1989-2022)** ». Vue le champ de recherche qui porte sur l'entrepreneuriat et l'emploi, nous vous prions humblement de nous permettre d'accéder à vos archives, afin de mener à bien le travail scientifique que nous ambitionnons d'effectuer, ceci dans le but de présenter les actions administratives en faveur de l'emploi des femmes au Cameroun.

Veillez agréer Monsieur le Ministre , l'expression ma très haute considération.

**Pièces jointes :**

- Photocopie d'Attestation de recherche
- Photocopie CNI

  
 MINYEM NICOLE

MINYEM NJIB Madeleine Nicole  
 UNIVERSITE DE YAOUNDE I  
 E-mail : [nicolemado128@gmail.com](mailto:nicolemado128@gmail.com)  
 Tel : 671099964

Yaoundé, le 18 Juillet 2023

A

Monsieur le Ministre des des Petites et Moyennes  
 Entreprises , de l'Économie Sociale et de l'Artisanat  
 - Yaoundé-

Objet : Demande d'autorisation d'entretien avec  
 le personnel et d'accès aux archives  
 dans le cadre de la rédaction de mon  
 Mémoire de Master II en Histoire,  
 Option « Histoire Economique et Sociale »

Monsieur le Ministre,

J'ai l'honneur de venir auprès de votre haute bienveillance, solliciter l'objet porté en marge.

En effet, nous étant intéressé aux sciences sociales, notre inscription en Master nous a donné l'opportunité de travailler en profondeur sur un sujet de notre choix ; c'est dans ce cadre que ce choix s'est porté sur « l'entrepreneuriat féminin au Cameroun ». Ainsi, avons-nous choisi de mener une recherche approfondie sur le thème « Les entreprises privées locales et l'emploi des femmes dans la ville de Yaoundé (1989-2022) ». Vu le champ de recherche qui porte sur l'entrepreneuriat et l'emploi, nous venons humblement de nous permettre d'accéder à vos archives, afin de mener à bien le travail scientifique que nous ambitionnons d'effectuer, ceci dans le but de présenter les actions administratives en faveur de l'emploi des femmes au Cameroun.

Veillez agréer Monsieur le Ministre, l'expression ma très haute considération.

**Pièces jointes :**

- Photocopie d'Attestation de recherche
- Photocopie CNI



*[Signature]*  
 MINYEM NICOLE

**Madeleine Nicole**  
 MASTER-UY-1  
 Histoire Economique et  
 Sociale  
 Matricule **18D377**  
 Tel : 671099964



A

**Objet :** Sollicitation d'un Entretien.

**Mme la Directrice générale de la  
 Fondation Horizons Femmes  
 -Yaoundé-**

**Monsieur,**

Je viens très respectueusement auprès de votre haute personnalité, solliciter la réalisation des entretiens avec vous et le personnel de votre administration.

En tant qu'étudiante chercheur en Master en histoire à l'Université de Yaoundé I, ces entretiens nous permettront d'avoir plus d'amples informations sur **LES ENTREPRISES PRIVEES LOCALES ET L'EMPLOI DES FEMMES DANS LA VILLE DE YAOUNDE de 1989 à 2022**. Les données collectés faciliteront la réalisation de notre mémoire et resteront confidentielles. Par ailleurs elles seront d'un grand apport dans la réalisation de cette étude dont l'objectif est de contribuer au développement et à la reconstitution de la mémoire.

Tout en espérant que cette demande trouvera une oreille attentive auprès de vous, veuillez agréer, l'expression de notre profond respect

**Ci-joints:**

- ❖ Photocopie de la CNI
- ❖ Attestation de recherche
- ❖ Liste non exhaustive des documents sollicités

**MINYEM NJIB Nicole**

**Annexe 3 : Lois fixant les incitations à l'investissement privé**

RÉPUBLIQUE DU CAMEROUN

PAIX – TRAVAIL – PATRIE

INSTRUCTION N° 001 /CAB/PM DU 18 MARS 2010  
RELATIVE AUX FORMALITÉS ADMINISTRATIVES  
DE CREATION DES ENTREPRISES AU CAMEROUN.

**LE PREMIER MINISTRE, CHEF DU GOUVERNEMENT,**

A

- Monsieur le Vice-Premier Ministre, Ministre de la Justice, Garde des Sceaux ;
- Monsieur le Vice-Premier Ministre, Ministre de l'Agriculture et du Développement Rural ;
- Monsieur le Ministre du Travail et de la Sécurité Sociale ;
- Monsieur le Ministre de l'Elevage, des Pêches et des Industries Animales ;
- Monsieur le Ministre du Commerce ;
- Monsieur le Ministre des Petites et Moyennes Entreprises, de l'Economie Sociale et de l'Artisanat ;
- Monsieur le Ministre des Finances ;
- Monsieur le Ministre de l'Industrie, des Mines et du Développement Technologique ;
- Monsieur le Ministre de l'Economie, de la Planification et de l'Aménagement du Territoire.

Il m'a été donné de constater que malgré les nombreuses instructions du Président de la République, instructions à chaque fois relayées par mes soins, les opérateurs économiques camerounais et étrangers se heurtent à de nombreuses difficultés dans leurs démarches de création d'entreprises au Cameroun.

Cette situation qui trouve son fondement dans le laxisme, la négligence et même le clientélisme de certains agents de l'Etat pas toujours conscients des conséquences néfastes de leurs actes, est de nature non seulement à ternir l'image de marque du Cameroun, mais aussi et surtout à freiner l'élan des opérateurs économiques tant nationaux qu'étrangers, désireux d'investir dans notre pays.

Afin de mettre un terme à toutes ces pratiques peu orthodoxes, il me plaît de rappeler que nonobstant les formalités administratives exigibles auprès des administrations compétentes dans le cadre des divers agréments ou autorisations nécessaires à l'exercice de certaines activités économiques au Cameroun, les seules formalités obligatoires qui confèrent une existence légale à toute entreprise au Cameroun sont les suivantes :

- I. L'inscription au Registre de Commerce et du Crédit Mobilier sur la base de la production des pièces ci-après :

Pour les personnes physiques,

- a) une copie certifiée conforme de la carte nationale d'identité ou de l'acte de naissance ;

2

- b) un extrait du bulletin n° 3 du casier judiciaire ;
- c) un extrait de son acte de mariage en tant que de besoin ;
- d) un certificat de résidence ;
- e) une copie du titre de propriété ou du bail du principal établissement, et le cas échéant de celui des autres établissements ;
- f) en cas d'acquisition d'un fonds, ou de location-gérance, une copie de l'acte d'acquisition, ou de l'acte de location gérance ;
- g) le cas échéant, une autorisation préalable d'exercer le commerce ;
- h) cinq imprimés du registre de commerce dûment remplis et signés par l'assujetti.

**Pour les personnes morales,**

- a) deux copies certifiées conformes des statuts ;
- b) deux exemplaires de la déclaration de régularité et de conformité, ou de la déclaration notariée de souscription de versement ;
- c) deux exemplaires de la liste certifiée conforme des gérants, administrateurs ou associés tenus indéfiniment et personnellement responsables, ou ayant le pouvoir d'engager la société ;
- d) deux extraits du casier judiciaire des personnes visées ci-dessus ;
- e) le cas échéant, une autorisation préalable d'exercer le commerce.

**2. L'immatriculation du contribuable par l'administration fiscale sur la base des conditions ci-après :**

**Pour une Personne Morale :**

- a) Une demande d'établissement de la carte de contribuable dont le formulaire est fourni par l'administration fiscale ;
- b) Une copie des statuts ;
- c) Un plan de localisation signé du requérant.

**Pour une Personne Physique :**

- a) Une demande d'établissement de la carte de contribuable dont le formulaire est fourni par l'administration ;
- b) Une copie de la carte nationale d'identité, du passeport ou de la carte de séjour pour les étrangers ;
- c) Un plan de localisation signé du requérant.

**3. L'inscription à la Caisse Nationale de Prévoyance Sociale (CNPS) par la production de :**

**Pour les créateurs d'entreprises qui n'utilisent pas de personnel salarié :**

- Une demande d'attestation de non utilisation de personnel salarié (ANUPS).

**Pour les employeurs de main d'œuvre professionnelle :**

Dès l'embauche du premier salarié, l'employeur doit solliciter son immatriculation à la CNPS sur la base des pièces suivantes :

- a) Une demande d'immatriculation au fichier des employeurs établie sur un imprimé spécial fourni par la CNPS;
- b) Une photocopie des statuts ;
- c) La patente ou l'impôt libérateur ;
- d) La carte de contribuable ;
- e) Le plan de localisation ;
- f) La liste du personnel permanent et temporaire ;
- g) Le contrat de bail pour les employeurs en location ;
- h) Une photocopie du registre de commerce ;  
ou
  - L'autorisation de création et d'ouverture pour les Etablissements d'enseignement privé et établissements de tourisme ;  
ou
  - L'autorisation de création pour les GIC.

#### 4. L'attestation d'exonération de la patente :

La patente étant exigible deux (2) années après la création de l'entreprise, la délivrance de l'attestation d'exonération est subordonnée à la production des pièces ci-après :

- a) Une copie de la demande d'attestation de soumission à la CNPS ou le cas échéant, une demande d'attestation de non utilisation de personnel salarié;
- b) Une demande d'établissement de la carte de contribuable dont le formulaire est fourni par l'administration ;
- c) Une copie des statuts ;
- d) Un plan de localisation signé du requérant.

#### 5. L'inscription au Registre des Coopératives et Groupes d'Initiative Commune (COOP/GIC) pour toutes les entreprises et organisations d'économie sociale

Dans un délai de trois (3) mois à compter de la date de la tenue de l'assemblée constitutive, le Président du Conseil d'Administration de la société coopérative ou le Délégué du groupe d'initiative commune, suivant le cas, dépose auprès du service public chargé de la tenue du registre du ressort administratif de son siège social, contre récépissé, énumérant les pièces incluses, un dossier en vue de l'inscription de son organisme qui comprend :

- a) une demande timbrée au tarif en vigueur ;
- b) le procès-verbal de l'assemblée constitutive mentionnant la date et le lieu de sa tenue et signé par le nombre de membres fondateurs requis ;

S'il s'agit d'une société coopérative, ce procès verbal doit indiquer :

- la résolution relative à la création de la société coopérative et précisant : la date de la tenue de l'assemblée constitutive ; la dénomination et, éventuellement, le pseudonyme ou le sigle; l'objet et la ou les branches d'activité économique ; le ressort territorial; le siège social et l'adresse postale ;
- la résolution approuvant les statuts et spécifiant : les modalités d'engagement d'activités réciproques; les modalités de souscription et de libération du capital social ; la résolution portant sur l'élection du président du conseil d'administration et des administrateurs ;

- la résolution relative à l'élection des membres du comité de surveillance et mentionnant leur(s) nom(s), prénom(s), profession et adresse personnelle ;
- la résolution nommant la personne physique extérieure chargée du contrôle des comptes ou l'organisme retenu à cet effet ;
- la délibération du conseil d'administration nommant les membres du comité de crédit, pour les sociétés coopératives d'épargne et de crédit.

S'il s'agit d'un groupe d'initiative commune, ce procès verbal doit indiquer :

- la résolution se rapportant à la création du groupe d'initiative commune et indiquant : la dénomination et, éventuellement le pseudonyme ou le sigle ; l'objet et la ou les branche (s) d'activité économique ; le ressort territorial, le siège social et l'adresse postale ;
  - la résolution approuvant les statuts ;
  - la résolution nommant le délégué et, en tant que de besoin, les autres responsables et mentionnant leur(s) nom(s), fonction (s), profession, adresse et toute(s) autre(s) information(s) utile(s) à leur identification.
- c) trois (3) copies des statuts ;
- d) une copie conforme d'une autorisation, d'une attestation de conformité préalable ou de tout document requis, précisant les domaines d'activités concernés ;
- e) trois (3) copies de loi et de son texte d'application qui sont retournées à l'intéressé après délivrance du certificat d'inscription.

Si jusqu'alors ces formalités s'effectuaient dans diverses administrations, le Gouvernement a décidé, en attendant la création d'un service public chargé de toutes ces formalités, de regrouper à titre expérimental et transitoire, l'ensemble de ces démarches en un lieu géographique unique, constitué des services publics compétents sous la forme de centres de formalités de création d'entreprises.

Les centres de formalités de création d'entreprises vont être expérimentés à Douala et à Yaoundé. Le Ministre chargé des petites et moyennes entreprises, de l'économie sociale et de l'artisanat assure la coordination de leur mise en œuvre effective. Il sera question pour chacune des administrations publiques qui interviennent dans le processus de formalités de création d'entreprises d'affecter dans les locaux desdits centres, le personnel nécessaire pour poser des actes relevant habituellement de leurs compétences respectives.

Dans cette perspective, les requérants seront assujettis à la présentation des documents ci-après :

- le formulaire de liasse unique dûment rempli ;
- une copie des statuts notariés pour les personnes morales ;
- un plan de localisation ;
- une copie de l'extrait de casier judiciaire, pour les actionnaires disposant plus de 25% des parts sociales du capital ;
- une copie certifiée conforme de la carte nationale d'identité ou d'acte de naissance du promoteur.

Toutefois, les centres ci-dessus visés se limiteront aux seules formalités de création des entreprises.

En tout état de cause, les créateurs d'entreprises qui s'y présenteront devront être munis d'une liasse unique relative à toutes ces formalités, à retirer sur place. Un récépissé de dépôt devra leur être délivré séance tenante. Il reste entendu que chacune des pièces exigées ne sera produite qu'une seule fois.

Soixante douze (72) heures après le dépôt, les opérateurs économiques devront rentrer en possession de leur attestation de création d'entreprise, conférant à ladite entreprise, l'existence légale en République du Cameroun. Passé ce délai, le reçu de dépôt vaudra attestation.

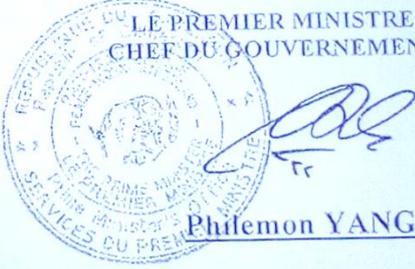
Dans les autres localités, les diverses administrations poursuivent leurs activités conformément aux procédures appelées plus haut.

En ce qui concerne les autres formes de regroupement à caractère économique, et notamment les GIC, les services déconcentrés du Ministère de l'Agriculture et du Développement Rural demeurent compétents.

J'attache le plus grand prix à l'exécution de la présente instruction qui s'inscrit dans le cadre du processus en cours d'amélioration de l'environnement des affaires au Cameroun.

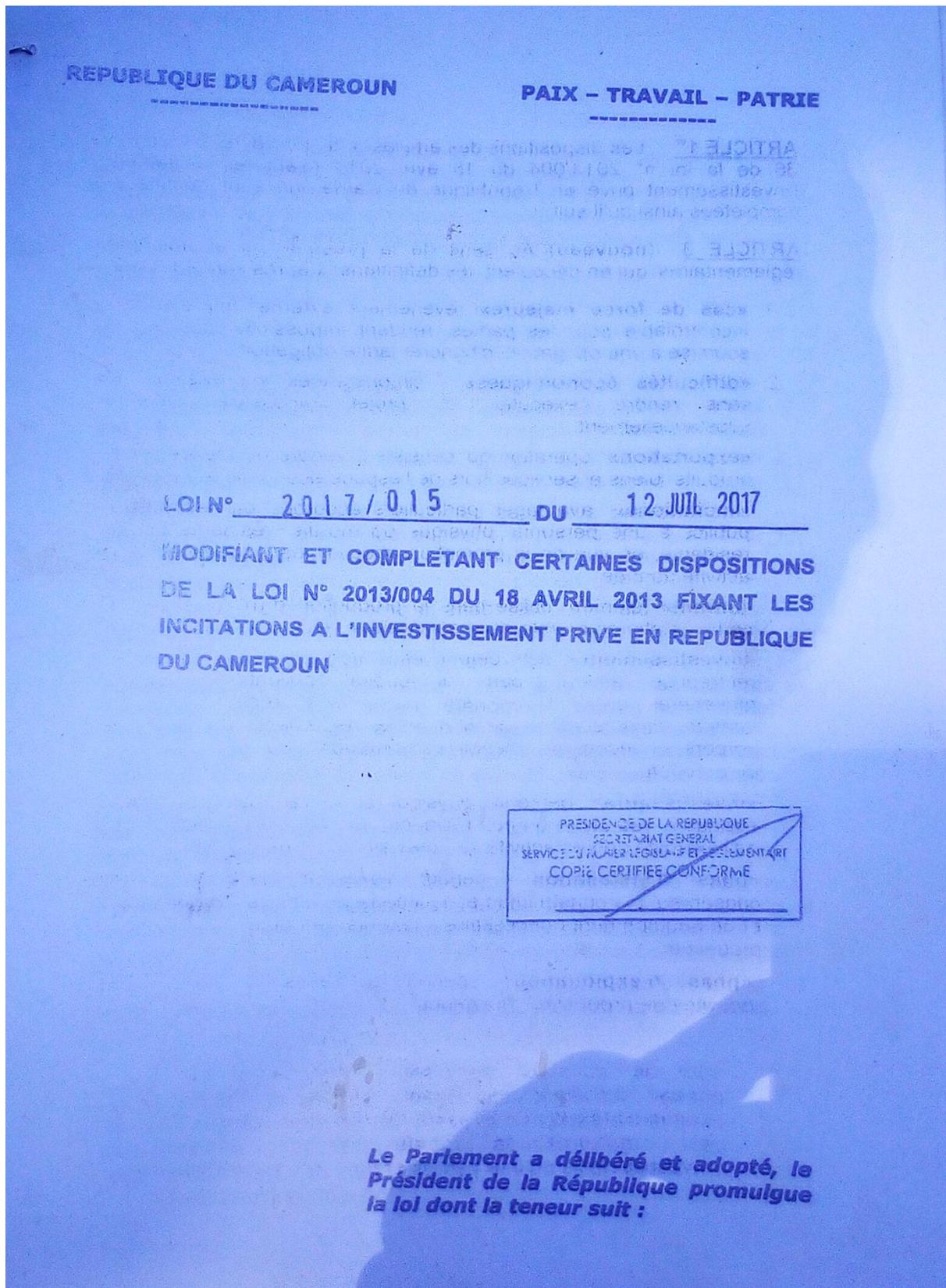
Je demande, par conséquent, aux Vice-Premiers Ministres et aux Ministres concernés de veiller à son application stricte et de me rendre compte des difficultés éventuelles rencontrées./-

LE PREMIER MINISTRE,  
CHEF DU GOUVERNEMENT,



Philemon YANG

## Annexe 4 : Lois modifiant et complétant les dispositions fixant les investissements privés



**ARTICLE 1<sup>er</sup>.** Les dispositions des articles 3, 8, 11, 18, 19, 21, 25, 35 et 36 de la loi n° 2013/004 du 18 avril 2013 fixant les incitations à l'investissement privé en République du Cameroun sont modifiées et complétées ainsi qu'il suit:

**ARTICLE 3.- (nouveau)** Au sens de la présente loi et des textes réglementaires qui en découlent, les définitions ci-après sont admises:

1. **«cas de force majeure»**: événement externe, imprévisible et incontrôlable pour les parties, rendant impossible pour la partie soumise à une obligation, d'honorer ladite obligation;
2. **«difficultés économiques»**: circonstances imprévisibles qui, sans rendre l'exécution du projet impossible, l'affectent substantiellement;
3. **«exportation»**: opération qui consiste à vendre ou à expédier des produits, biens et services hors de l'espace économique national;
4. **«Incitations»**: avantages particuliers accordés par les pouvoirs publics à une personne physique ou morale, résidente ou non-résidente, en vue de la promotion et/ou du développement d'une activité donnée;
5. **«intran»**: élément utilisé dans la production d'un bien semi-fini ou fini (matières premières, main d'œuvre, etc...);
6. **«investissement»**: actif détenu et/ou acquis par un investisseur (entreprise, actions, parts de capital, obligations, créances monétaires, droits de propriété intellectuelle, droits au titre des contrats, droits conférés par la loi et les règlements, tout autre bien corporel ou incorporel, meuble ou immeuble, tous droits connexes de propriété);
7. **«Investisseur»**: personne physique ou morale camerounaise ou étrangère, résidente ou non résidente, qui acquiert un actif au titre de l'exercice de ses activités en prévision d'un rendement;
8. **«phase d'installation»**: période n'excédant pas cinq (5) ans, consacrée à la construction et à l'aménagement des infrastructures et des équipements nécessaires à la mise en place d'une unité de production;
9. **«phase d'exploitation»**: période de réalisation effective des activités de production, qui débute:
  - a) pour les nouveaux investisseurs, d'office dès la fin de la phase d'installation ou avant la fin de celle-ci, dès la commercialisation ou la vente des produits, tel que constaté par l'organisme en charge de la promotion des investissements ou des petites et moyennes entreprises;

PRESIDENCE DE LA REPUBLIQUE  
SECRETARIAT GENERAL  
SERVICE DU FICHIER LEGAL ET REGLEMENTAIRE  
COPIE CERTIFIEE CONFORME

- b) pour les entreprises déjà installées au Cameroun et réalisant de nouveaux investissements, dès la mise en service desdits investissements tel que constaté par l'organisme en charge de la promotion des investissements ou des petites et moyennes entreprises;

10. «valeur ajoutée»: création ou accroissement de valeur apporté par l'entreprise aux biens et services en provenance de tiers dans l'exercice de ses activités professionnelles courantes. Elle est mesurée par la différence entre la production de la période, majorée de la marge brute sur marchandises, et les consommations de biens et services fournis par des tiers pour cette production.

**ARTICLE 8.-** (nouveau) (1) Tout investisseur peut bénéficier d'un crédit d'impôt à condition de remplir l'un des critères ci-après:

- embaucher au moins cinq (05) jeunes diplômés de l'enseignement supérieur par an ;
- lutter contre la pollution;
- développer des activités sportives, culturelles ou sociales
- développer des activités d'intérêt public dans les zones rurales.

(2) Les modalités d'application de l'alinéa 1 ci-dessus sont fixées par voie réglementaire.

**ARTICLE 11.-** (nouveau) (1) En raison de l'importance du projet dûment évaluée, l'Etat peut exceptionnellement étendre le bénéfice de quelques exonérations fiscales et douanières aux actionnaires, aux promoteurs et aux contractants locaux de l'investisseur par voie contractuelle.

(2) Les modalités d'application de l'alinéa 1 ci-dessus sont fixées par voie réglementaire.

**ARTICLE 18.-** (nouveau) (1) Tout investisseur qui prétend aux incitations prévues par la présente loi est soumis au régime de l'agrément, tel que défini par la Charte des Investissements. A cet effet, l'investisseur introduit un dossier auprès du Guichet Unique créé auprès de l'organe en charge:

- de la promotion des PME, en ce qui concerne les PME

PRÉSIDENCE DE LA RÉPUBLIQUE  
 SECRETARIAT GÉNÉRAL  
 SERVICE DU FICHER LEGISLATIF ET RÉGLEMENTAIRE  
 COPIE CERTIFIÉE CONFORME

locales;

- de la promotion des investissements; en ce qui concerne les autres investisseurs locaux et les investisseurs étrangers.

(2) La composition du dossier prévu à l'alinéa 1 ci-dessus est fixée par voie réglementaire.

(3) Le Guichet Unique délivre un récépissé à l'investisseur concerné. Il dispose d'un délai de cinq (05) jours pour examiner le dossier et le transmettre au Ministre en charge des finances.

**ARTICLE 19.- (nouveau)** (1) L'agrément est accordé à l'investisseur par l'organisme en charge de la promotion des investissements ou des petites et moyennes entreprises, après avis du Ministre en charge des finances, dûment annexé à l'agrément.

(2) Le Ministre en charge des finances dispose d'un délai de quinze (15) jours ouvrables pour délivrer son avis.

(3) Passé ce délai, l'avis favorable du Ministre en charge des finances est réputé acquis.

(4) En cas d'avis favorable du Ministre en charge des finances, l'organisme en charge de la promotion des investissements ou des petites et moyennes entreprises, selon le cas, dispose d'un délai de trois (03) jours ouvrables pour délivrer l'agrément.

**ARTICLE 21.- (nouveau)** (1) Tout investisseur bénéficiaire des incitations prévues par la présente loi doit satisfaire aux critères qui ont déterminé son éligibilité dans les délais suivants:

- pour les investisseurs ayant bénéficié du régime de l'agrément en phase d'installation, au plus tard à la phase d'installation;

- pour les investisseurs déjà implantés sur le territoire de la République du Cameroun, dans les cinq (5) années ayant suivi la mise en service de nouveaux investissements.

(2) Toutefois, l'organisme ayant octroyé l'agrément peut accorder des délais supplémentaires en cas de force majeure ou de difficultés économiques dûment constatées ou si l'entreprise présente des justifications valables. Ce délai supplémentaire ne peut excéder

PRÉSIDENCE DE LA RÉPUBLIQUE  
SECRETARIAT GÉNÉRAL  
SERVICE DU RÈGLEMENT GÉNÉRAL ET RÉG. LIÉNTAIRE  
COPIE CERTIFIÉE CONFORMÉMENT

deux (2) ans.

(3) Dans le cas prévu à l'alinéa 2 ci-dessus, l'organisme ayant octroyé l'agrément dispose d'un délai de 15 jours ouvrables pour statuer à compter de la date de réception de la requête de l'investisseur.

**ARTICLE 25.-** (nouveau) Pendant les phases d'installation et d'exploitation, toutes les demandes d'importation et d'achat locaux doivent préalablement être revêtues du visa de l'organisme ayant octroyé l'agrément.

**ARTICLE 35.-** (nouveau) (1) L'organisme en charge de la promotion des investissements bénéficie d'un financement destiné à la promotion des investissements au Cameroun. Ce financement provient notamment des ressources ci-après :

- 15 % des ressources collectées au titre de la contribution au Crédit Foncier, prévue par la loi n°77/10 du 13 juillet 1977 instituant une contribution au Crédit Foncier du Cameroun;

- 15% des ressources collectées au bénéfice du Fonds Spécial des Télécommunications institué par les lois n° 98/014 du 14 juillet 1998 régissant les télécommunications au Cameroun et 2010/013 du 21 décembre 2010, régissant les communications électroniques au Cameroun.

(2) Les modalités de collecte et de transfert à l'organisme en charge de la promotion des investissements des financements visés à l'alinéa 1 ci-dessus sont fixées respectivement par un arrêté du Ministre en charge des finances, en ce qui concerne les prélèvements sur la contribution au Crédit Foncier, et par un arrêté du Ministre en charge des télécommunications, en ce qui concerne les prélèvements sur le Fonds Spécial des Télécommunications.

**ARTICLE 36.-** (nouveau) A l'exception des codes sectoriels en vigueur et du régime général des contrats de partenariat, la présente loi abroge toutes les dispositions antérieures contraires, notamment celles de la loi n° 2013/004 du 18 avril 2013 fixant les incitations à l'investissement privé en République du Cameroun, de la loi n° 77/10 du 13 juillet 1977 instituant une contribution au Crédit Foncier du Cameroun, de la loi n° 98/014 du 14 juillet 1998 régissant les télécommunications au Cameroun et de la loi n° 2010/013 du 21 décembre 2010 régissant les communications électroniques au Cameroun, y compris les dispositions contraires des textes d'application des lois concernées ».

PRESIDENCE DE LA REPUBLIQUE  
SECRETARIAT GÉNÉRAL  
SERVICE DU FICHER LEGISLATIF ET RÉGLEMENTAIRE  
COPIE CERTIFIÉE CONFORME

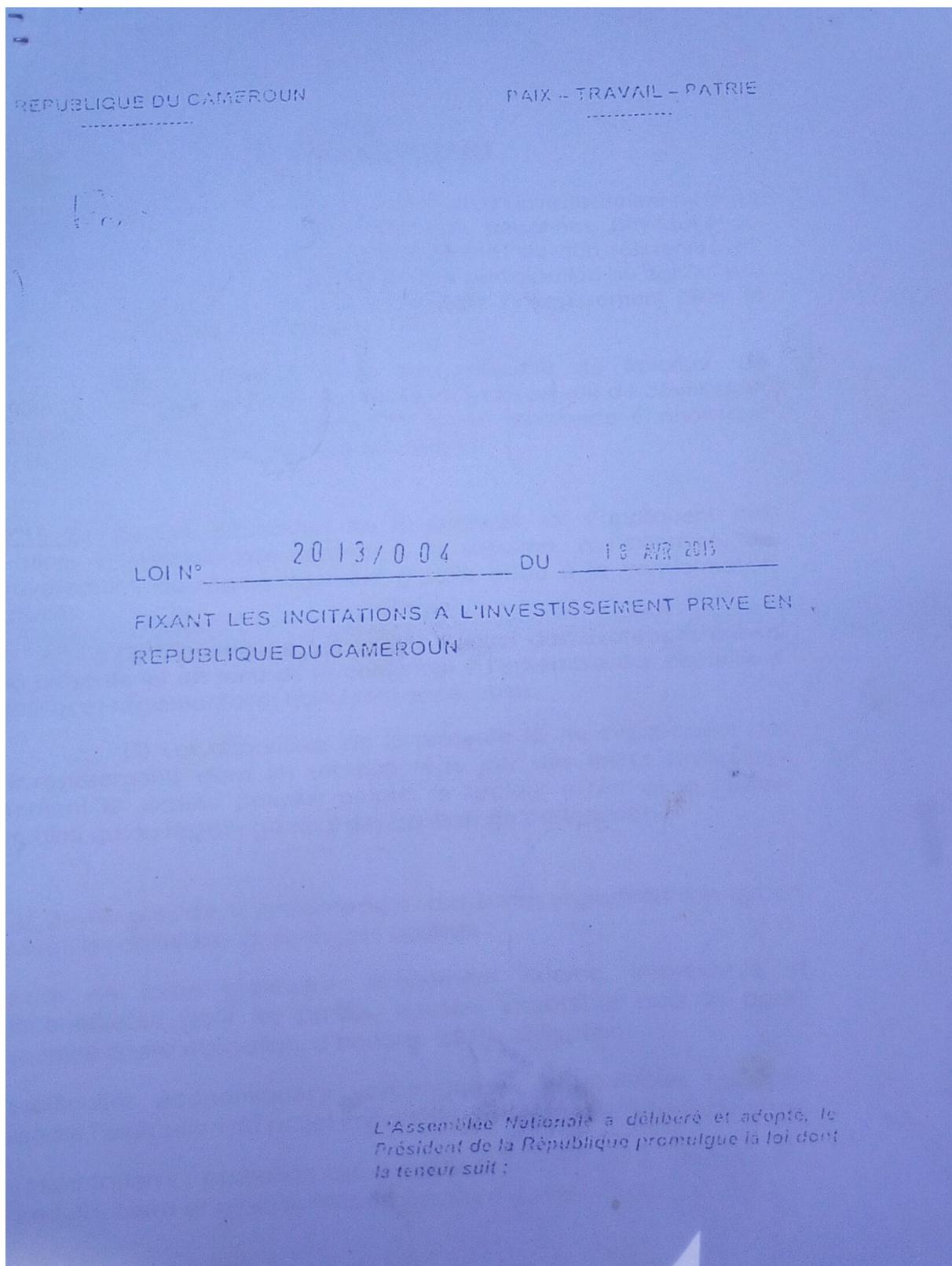
**ARTICLE 2.-** La présente loi sera enregistrée, publiée suivant la procédure d'urgence, puis insérée au Journal Officiel en français et en anglais./-

Yaoundé, le 12 JUL 2017

**LE PRESIDENT DE LA REPUBLIQUE,**



## Annexe 5 : Lois Fixant incitation aux investissements privés



TITRE I  
DISPOSITIONS GENERALES

ARTICLE 1<sup>er</sup>.- (1) La présente loi fixe les incitations à l'investissement privé en République du Cameroun, applicable aux personnes physiques ou morales camerounaises ou étrangères, résidentes ou non résidentes, au titre de l'exercice de leurs activités ou de leur participation au capital des sociétés camerounaises, en vue d'encourager l'investissement privé et d'accroître la production nationale.

(2) La présente loi a pour objectifs de favoriser, de promouvoir et d'attirer les investissements productifs en vue de développer les activités orientées vers la promotion d'une croissance économique forte, durable et partagée, ainsi que de l'emploi.

ARTICLE 2.- (1) Les dispositions de la présente loi s'appliquent aux opérations d'investissement relatives à la création, à l'extension, au renouvellement, au réaménagement d'actifs et/ou à la transformation d'activités.

(2) L'investisseur qui sollicite l'octroi des avantages prévus par la présente loi est tenu de se conformer à l'ensemble des dispositions législatives et réglementaires qui lui sont applicables.

(3) Les dispositions de la présente loi ne s'appliquent pas aux investissements dans les secteurs régis par des textes particuliers, notamment le secteur pétrolier amont, le secteur minier et le secteur gélér, ainsi qu'au régime général des contrats de partenariat.

ARTICLE 3.- Au sens de la présente loi et des textes réglementaires qui en découlent, les définitions ci-après sont admises :

- « cas de force majeure » : événement externe, imprévisible et incontrôlable pour les parties, rendant impossible pour la partie soumise à une obligation, d'honorer ladite obligation.
- « difficultés économiques » : circonstances imprévisibles qui, sans rendre l'exécution du projet impossible, l'affectent substantiellement.
- « exportation » : opération qui consiste à vendre ou à expédier des produits, biens et services hors de l'espace économique national.

- les autorisations à l'exercice de ses activités ;
- l'accès aux documents administratifs en matière d'importation et d'utilisation des entrepôts privés ;
- les visas nécessaires à l'exécution des programmes d'investissement, y compris la liste des équipements et des matières premières à importer ou à acheter localement ;
- l'obtention des visas pour son personnel national et étranger (visa d'entrée ou de sortie, permis de séjour, visa de travail) ;
- l'obtention des dérogations prévues par les lois et règlements en vigueur ;
- l'accès au bénéfice des installations et services publics nécessaires au bon déroulement de l'exécution du programme d'investissement retenu dans l'acte d'agrément.

ARTICLE 31.- (1) L'Etat garantit la stabilité des incitations octroyées aux investisseurs conformément aux dispositions de la présente loi, pour toute la durée prévue de l'acte d'attribution ou de la convention octroyant lesdites incitations.

(2) A cet effet, un Comité Paritaire de Suivi placé auprès du Premier Ministre est chargé de veiller, en liaison avec le Conseil de Régulation et de Compétitivité, à la stabilité de ces incitations.

ARTICLE 32.- Toute entreprise bénéficiant d'un agrément conformément aux dispositions de la présente loi, est en droit d'obtenir les mêmes incitations que celles octroyées ultérieurement à tout autre investisseur opérant dans le même secteur et réalisant le même type d'activité.

ARTICLE 33.- L'agrément ne peut être refusé à un investisseur en situation de concurrence avec un ou plusieurs autres investisseurs bénéficiant des incitations prévues par la présente loi, dès lors que cet investisseur remplit les conditions requises.

ARTICLE 34.- (1) Les investisseurs bénéficiaires d'un régime antérieur conservent leurs avantages jusqu'à la fin de la validité dudit régime. Toutefois, ils peuvent demander le bénéfice des incitations prévues dans la présente loi pour la période restant à courir de son régime initial, à condition de satisfaire aux conditions requises sans cumul des avantages.

(2) Un investisseur agréé est libre de procéder à une opération portant location, gérance, fusion ou cession, apport partiel

d'actifs préalablement et/ou consécutivement à sa restructuration financière et technique.

(3) Un investisseur agréé ne peut changer l'objet de ses activités ou le lieu de son implantation sans une autorisation préalable de l'administration chargée de l'investissement privé.

(4) Un investisseur agréé est assujéti au paiement d'une redevance annuelle auprès de l'organe en charge de la gestion des incitations. Le montant et les modalités de recouvrement sont proposés par ledit organe et fixés par arrêté du Premier Ministre.

ARTICLE 35.- Les modalités d'application de la présente loi sont déterminées par voie réglementaire.

ARTICLE 36.- La présente loi, qui abroge toutes les dispositions antérieures contraires, à l'exception des codes sectoriels en vigueur et du régime général des contrats de partenariat, sera enregistrée et publiée suivant la procédure d'urgence, puis insérée au Journal Officiel en français et en anglais. /-

YAOUNDE, LE 18 AVR 2013

LE PRESIDENT DE LA REPUBLIQUE,



**SOURCES ET REFERENCES  
BIBLIOGRAPHIQUES**

## I- SOURCES

## A- SOURCES ORALES

N°	NOMS ET PRENOMS	AGES	QUALITE	LIEUX	DATE
1	Bilegue Sylvain	32 ans	gérant de la station Neptune à Ahala	Yaoundé	21/07/2023
2	Mbog Emmanuel	20 ans	Etudiant	Yaoundé	16/11/2023
3	Solefack Nadine	27 ans	Ménagère	Yaoundé	27/7/2023
4	Magne Elvige	24 ans	Gestionnaire des rayons	Yaoundé	18/8/2023
5	Tabi Oyaa	37 ans	Cantinière	Yaoundé	21/7/2023
6	Mouchili	42 ans	Agent des impôts	Yaoundé	22/10/2023
7	Eboa Germaine	31 ans	Sans emploi	Yaoundé	22/10/2023
8	Ateba	29 ans	Caissière	Yaoundé	23/10/2023
9	Ambassa Victorine	34 ans	Réceptionniste à l'hôtel palace	Yaoundé	1/11/2023
10	Fonga David	44 ans	Délégué du personnel à Mentravel	Yaoundé	4/04/2024
11	Onana Ambassa Germaine	26 ans	Employée dans un super marché	Yaoundé	10/10/2023
12	Medounga Julien	39 ans	Inspecteur de police	Yaoundé	7/12/2023
13	Anonyme	32 ans	Caissière dans une structure commerciale	Yaoundé	17/12/2023
14	Ngono Vivianne	28 ans	Ancienne employée dans une parurerie	Yaoundé	17/12/2023
15	Anonyme	29 ans	/	Yaoundé	11/01/2024
16	Bilounga Christelle	34 ans	Employée dans un restaurant	Yaoundé	23/11/2023
17	Ngo Ngue Janine	42 ans	Chef du personnel à SIM	Yaoundé	21/07/2023
18	Owona Felix	57 ans	Chef d'entreprise de construction	Yaoundé	11/11/2023
19	Ayissi Valery	29 ans	Employée à Dovv	Yaoundé	25/ 11/2023
20	Onana Lisette	41 ans	Ancienne employée d'une structure	Yaoundé	7/12/2023
21	Ange Aurelie	32 ans	Ancienne employée dans une structure privée	Yaoundé	12/01/2024
22	Donfack Clemence	27 ans	Ancienne employée à Dovv	Yaoundé	14/12/2023
23	Endom Thérèse	30 ans	couturière	Yaoundé	17/04/2024
24	Kamga Pierre Jule	44 ans	Chef de service	Yaoundé	18/9/2023

			dans une entreprise publique		
25	Amougou Théophile	52 ans	Chef d'entreprise	Yaoundé	28/02/2024
26	Youssouf Mohamed	39 ans	Agent contrôleur au MINPMEESA	Yaoundé	
27	Akono Evans	52 ans	Chef de service des équipes de la structure Géo fondation	Yaoundé	20/04/2024
28	Atangana Nicole	31 ans	Employée à Safari Hôtel	Yaoundé	8/01/2024
29	Eloundou –Bosco	33 ans	Agent comptable de yofi	Yaoundé	17/01/2024
30	Yanga Mekok Roxane Jean Herna	24 ans	Employée à IBC	Yaoundé	6/05/2024
31	Mesina Vanessa Carole	27 ans	Etudiante	Yaoundé	6/05/2024
32	Mpenda Roméo	26 ans	Employé à SONECOM	Yaoundé	6/05/2024
33	Badan Doline	31 ans	Agent commercial à Novia	Yaoundé	7/05/2024
34	Djogo Evariste	30 ans	Chef d'entreprise PLECAM	Yaoundé	6/05/2024
35	Abada Abada	34 ans	Hôtesse boutique	Yaoundé	21/07/2023
36	Nya Salomé	31 ans	Agent de sécurité	Yaoundé	21/07/2023
37	Mpenda Léopaul	40 ans	Enseignant	Yaoundé	28/07/2023
38	Atouba Marina	21 ans	Etudiante	Yaoundé	3/04/2024
39	Mballa Laurette France	25 ans	Etudiante	Yaoundé	6/05/2024
40	Oguenné Ulrich	53 ans	Chef du personnel	Yaoundé	

## B- ARCHIVES ET RAPPORTS

Archives du Ministère PME.

Cahier du CRADEC, 2019.

Lettre d'accord standard entre l'entité des Nations Unies pour l'égalité de sexes et l'autonomisation des femmes et la Commune de Ntui concernant la réalisation du plan de travail annuel du projet genre et route, 2017.

OIT., Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux sur l'égalité de rémunération, Convention n° 100, 1951.

Rapport du Comité national des droits de l'homme et des libertés, 2008.

MINPROF, 34<sup>th</sup> edition of the international women's day in Cameroon, 18<sup>th</sup> march 2019.

Rapport, Politique Nationale de Protection sociale (PNPS) au Cameroun, décembre 2017

Rapport de la C-EF, Parler la représentation et la représentativité des femmes, 2022.

## C- SOURCES ELECTRONIQUES

<https://unhabitat.org/cameroun-profil-urbain-de-yaounde>, consulté le 06 /05 /2023 à 17h.

<https://fr.wikidia.org/wiki/yaounde>, consulté le 31/05/2023 à 09h20.

<https://www.cotedivoire.news/ville/17312-yaounde-capitale-politique-du-cameroun> consulté le 3/06/2023 à 03h.

<https://www.tifawt.com/entrepreneuriat/lentreprise-definition-finalites-et-classification/>

consulté le 3 /07/2023 à 17h

<https://maeture-cameroun.com/historique/> consulté le 10/06/2023 à 13h30.

<https://rues-cameroun.openalfa.com/rues/rue-3-043-centre-administratif-yaounde-III> consulté le 4/07/2023 à 14h

<https://www.joelpro-educ.com/s/classification-des-entreprises-1er-ses-cours>. Consulté le 28/06/2023 à 11h

<https://www.beswic.be/equipements-non-adequat-au-travail-des-femmes.fr> consulté le 24 Avril 2024.

<https://WWW.Legicam.cm/index.php/p/prsentation-du-groupement> consulté le 20 mars 2023 à 15h47.

<https://WWW.Osidimbea.cm/associations/patrons/gfac/> consulté le 20 mars 16h54.

<https://www.centrelcharts.com/fr/gm/1-apprendre/9-economique/-microeconomie/1082-definition-secteur-activite> consulté le 23/06/2023 à 21h47.

<https://www.vie-publique.fr/fiches/269995/les-grands-secteurs-productions-primaires-secondaires-et-tertiaires>. Consulté le 23/06/2023 à 22h 27.

<https://www.sni.cm>portefeuille> . Consulté le 24/06/2023 à 10h.

[http// www.impots.cm](http://www.impots.cm), consulté le 15 avril 2024 à 17h.

## II- REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES

### A- OUVRAGES

**Antonmattei, P. H.**, *Les conventions et accords collectifs de travail*, Paris, Dalloz, 1996.

**Antrobus, P.**, *Le mouvement mondial des femmes*, Enjeux Planète, 2004.

**Assinga Ateba, E. M.**, *Gestion des Entreprises publiques au Cameroun dans le contexte de la crise économique*, Yaoundé, CEPER, 1993.

-----, *Economie des entreprises publiques au Cameroun*, Paris, Presses Universitaires d'Afrique, 2009.

**Atangana-Mebara, J. M., et als**, *Education, emploi et salaire au Cameroun*, New York, UNESCO, 1984.

**Ayee J. et als**, *Les sociétés civiles du sud. Un état des lieux dans trois pays de la ZSP Cameroun, Ghana, Maroc*, Yaoundé, 2004.

**Ayuk, E. T.**, *La microfinance en Afrique Centrale : le défis des exclus*, Bamenda, RPCIG, 2008.

**Bachet, D.**, *Les fondement de l'entreprise. Construire une alternative à la domination financière*, Genève, Editions de l'Atelier, 2007.

**Barth, I., Falcoz, C.**, *Le management de la diversité. Enjeux, fondements et pratiques*, Paris, L'Harmattan, 2007.

**Bernard, L.**, *Essai sur la signification et l'emploi des formes verbales en Grec, d'après le texte d'Hérodote*, Paris, Hachette, 2010.

**Berrios, M.**, *Evaluation de l'environnement des affaires au Cameroun*, Genève, BIT, 2013.

**BIT**, *Mettre fin à la violence et au harcèlement contre les femmes et les hommes*, Genève, CIT, 2018.

**Blanc, M. et als**, *Les sociétés de personnes. Société simple, société en nom collectif, société en commandite*, Berlin, Schulthess Editions Romandes, 2020.

**Bordeaux, A.**, *La gestion salariale au sein des entreprises : comprendre les marges salariales entre les différents employeur*, Paris, Dalloz, 2013.

**Bosco Talla J., Ngné H. G.** (sd), *Société civile et engagement politique au Cameroun : enquêtes, analyses, enjeux et perspectives*, Yaoundé, éditions Samory, 2015.

**Bosrup, E.**, *La Femme face au développement économique*, Paris PUF, 1983.

**Bouba Sitna, A. K.**, *Technique d'employabilité et de création d'entreprise au Cameroun*, Paris, L'Harmattan, 2021.

**Branger, J.**, *Les groupements d'Intérêt économique (G.I.E)*, Paris, P.U.F., 1969.

- Braunstein, Ph.**, Travail et entreprise au moyen âge, Paris, De Boeck supérieur, 2003
- Cameroun**, *Code du travail, loi N°92-007 du 14 août 1992.*
- Cazabot, C.**, *Les Entreprises face à la vision du monde*, Paris, Dalloz, 2011.
- Cedeaux, A.**, *La fabrique de l'industrie*, Paris Karthala, 2002.
- Conseil d'Europe**, *La discrimination fondée sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre en Europe*, Editions du Conseil de l'Europe, 2011.
- Devillé, A., Paye, O.**, *Les femmes et le droit : constructions idéologiques et pratiques sociales*, Bruxelles, Facultés Universitaires Saint-Louis, 1999.
- Didier, P.**, *Les sociétés commerciales*, Paris, PUF, 1984.
- Djasse Tcharou**, *Le processus de création d'une entreprise*, Editions Awoudy, 2021.
- Djiogap, D.**, *la pratique du service social au Cameroun*, Paris, L'harmattan, 2014.
- Dudouble, N., Christian, E.**, *Définition et présentation des activités économiques*, CREFOR, Haute-Normandie, octobre 2015.
- Eyraud, F.**, *Les classifications dans l'entreprise, production des hiérarchies professionnelles et salariales*, Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, 1989.
- Gabert, J.**, *Memento de l'assainissement. Mettre en œuvre un service d'assainissement complet, durable et adapter*, Edition du GRET, 2018.
- Gamkou, A.**, *L'investissement dans les pays en développement : le cas du Cameroun*, Paris, Economica, 1985.
- Guétat-Bernard, H., Saussey, M.**, *Genre et savoirs pratiques, innovations rurales au Sud*, Paris, Editions IRD, 2017.
- Kembo Takam Gatsing, H.**, *Le système Africain de protection des droits de l'homme. Un système en quête de cohérence*, Paris L'Harmattan, 2014.
- Kuissu Kamdem, F. C.**, *Situation des droits des femmes camerounaises au travail* 'Yaoundé, 2017.
- Mbembe, A.**, *RUBEN UM NYOBE, Ecrits sous maquis*, Paris, L'Harmattan, 1989.
- MINAT**, *Recueil des textes juridiques*, Yaoundé, 2011.
- Morin, E. M.**, *Sens du travail, santé mentale et engagement organisationnel*, Québec, IRRSS, 2008.

**Nagel, I.**, *La Femmes au Cameroun et sa participation au développement du pays : Une étude sur la promotion féminine*, INADES, 1957.

**Nations Unies**, *Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes*, New York, 16 décembre 2010.

**OIT**, *L'heure de l'égalité au travail*, 2003.

**OIT**, *Les conventions fondamentales de l'organisation internationale du travail*, BIT, 2003.

**Perrin, G.**, *Favoriser l'insertion professionnelle et l'accès à l'emploi. Les atouts des bibliothèques*, Marseille, Presses de l'ENSSIB, 2017.

**Reysoo, F.**, *Economie mondialisée et identité de genre*, London, Graduate Institute Publication, 2002.

**Ristori, S.**, *Les clés de la finance d'entreprise*, Paris, Ellipse, 2022.

**Rollinde, M.**, *Genre et changement social en Afrique*, Paris, Archives Contemporaines, 2010.

**UNESCO** : *Education pour tous 2000-2015 : progrès et enjeux*, UNESCO, 2015.

**Vershuur, V., Fenneke Reysoo**, *Genre, mondialisation et pauvreté*, Paris, L'Harmattan, 2002.

**Warnier, J-P.**, *L'esprit d'entreprise au Cameroun*, Paris, Karthala, 1993.

## **B- OUVRAGES METHODOLOGIQUES**

**Beau M.**, *L'art de la thèse*, la Découverte, 2006.

**Bloch M.**, *Apologie pour l'histoire ou métier d'historien*, Paris, cahier des annales, Armand Colin, 1949.

**De Cereau M.**, *L'écriture de l'histoire*, Paris, Gallimard, 1956.

**Département d'histoire (UYI)**, *Guide méthodologique pour la rédaction des thèses, mémoires, ouvrages et articles*, Yaoundé, CEPER, 2006.

**Dioudé L.**, *La tradition orale : problématique et méthodologie des sources de l'histoire africaine*, Niamey, Centre régional de documentation pour la tradition orale, 1972.

**Durkheim, E.**, *Les règles de la méthode sociologique*, Paris, PUF, 1968.

**Grawitz Z.**, *Méthode des sciences sociales*, Paris, Dalloz, 2001.

**Langlois C. et Seignobos C.**, *Introduction aux études historiques*, Paris, Hachette, 1992.

**Livian Y.**, *Initiation à la méthodologie de la recherche en SHS : réussir son mémoire ou thèse*, Université Jean moulin-lyon3, centre Magellan, 2015.

**Marou H. I.**, *L'histoire et ses méthodes*, Paris, Gallimard, 1974.

**N'da P.**, *Méthodologie et guide pratique de recherche du mémoire et de thèse de doctorat*, Paris, l'Harmattan, 2007.

**Pycke J.**, *La critique historique*, Louvain, Bruylant-académia 3<sup>ème</sup> édition, 2000.

**Quivy R., et Campenhoudt L.V.**, *Manuel de recherche en sciences sociales*, Paris, Dunod 2<sup>ème</sup> édition, 1995.

**Steele Commager H.**, *L'historien et l'histoire*, Paris, éditions Seghers, 1967.

## C- ARTICLES

**Anonyme**, "Coup d'œil sur le Cameroun" *In Afrique Cameroun*, 2022, pp17-22.

**Anonyme**, "Guide sur les risques professionnels", *In Direction du Travail*, 2011, pp 5-25.

**Anonyme**, "Le régime camerounais de sécurité social", *In CLEISS Systèmes nationaux de sécurité sociale*, 2022, pp 12-34.

**Anonyme**, "le travail invisible une charge féminine" *IN YWCA des femmes*, Montréal 1975.

**Anonyme**, "Ministère de la Promotion de la Femme et de la Famille", *In la mémoire du Cameroun*, 2022, pp 15-40.

**Anonyme**, "Réduire la charge du travail des femmes en entreprise : technologie et pratique" *In genre ciblage et inclusion sociale*, n°4 vol 2, LFIDA, 2016, pp 5-52.

**Chatriot, A.**, "La Société civile redécouverte : quelques perspectives françaises " *In W.E.B Berlin*, 2009, pp 65-119.

**Descartes, F., Corbeil, C.**, " Femmes, familles et travaille : enjeux et défis de la conciliation", *In Comprendre la famille. Acte du deuxième symposium Québécois de recherche sur la famille*, 1994.

**Djebba, V., Tsapi, V.,** ‘‘Perception des femmes des obstacles dans la progression vers les postes de direction au sein des Entreprises au Cameroun’’ *IN Global Journal of Management and business*, 2019.

**Ekamena Ntsama, N. K.,** ‘‘Les écarts salariaux de genre au Cameroun’’, *In Revue multidisciplinaire sur l’emploi, le syndicalisme et le travail*, vol 9, n 2, 2014.

**Essombé Edimo, J. R.,** ‘‘Localisation périphérique des entreprises industrielle et création de nouvelles centralités à Douala’’ *in Monde en développement*, n° 137, 2017.

**Fatou, Y.,** ‘‘ La situation des femmes au sein des entreprises, quel enjeu pour l’émergence et la vision d’entreprise ?’’ *In politique africaine*, vol 4 n° 17, édition GERMAIN, 2016.

**Fortier, I.,** ‘‘Pouvoir, compétence et féminité : expérience d’ingénieures en gestion’’, *In Recherche féministes*, volume 15, numéro 1, 2002.

**Franqueville, A.,** ‘‘Croissance démographique et immigration à Yaoundé’’, *In les cahiers d’outre-mer* n° 128.32 année, O.R.S.T.O.M, octobre- Décembre 1979.

**Geffrotin, T.,** ‘‘ L’économie quaternaire, un nouveau secteur de l’économie ?’’, *In Analyse et informations économiques*, échos des Jéco, 8 novembre 2012.

**Leiber, M.,** ‘‘Le sentiment d’insécurité des femmes dans l’espace public : une entrave à la citoyenneté ?’’, *In Nouvelle Questions Féministes*, Vol. 21, 2002.

**Mbate Lupiki, Kusubi Akube,** ‘‘Gestion des ménages par des femmes vendeuses des poissons à Uvira’’ *In IJRDO-Journal of business Management*, Volume 7, Septembre 2021.

**Ngo Ngouem, P.,** ‘‘Cameroun-Femme Cameroun-Droits de l’homme : quand le travail devient un enfer-les femmes victimes de diverses violences en milieu professionnel’’, *In Cameroun24.net*, 03 décembre 2023.

**Ngono, D. Y.,** ‘‘Typologie de l’entreprise camerounaise’’, *In Monde de l’investissement*, N°45, vol 8, CEDEX, 2017.

**Nkaleu, R.,** ‘‘ L’accompagnement des petites entreprises : état des lieux au Cameroun et au Sénégal’’, *In accompagnement des petites entreprises au Cameroun et au Sénégal*, Cairn.info, 2018.

**ONU,** ‘‘Droits fondamentaux des femmes’’, *In département de l’information de l’ONU*, N°9, 2000.

**Passy, F., Simon, J.**, ‘‘où la femme, au point de vue économique, est –elle mieux placée, au foyer de la maison ou dans l’atelier ?’’ *In la place des femmes est-elle au foyer de la famille ou dans l’atelier, société d’économie politique réunion du 5 juin 1884*, novembre 7, 2021.

**Péreaux, V.**, ‘‘Statistique de représentation du genre dans les entreprises’’ *In monde en développement*, n° 13, vol 7, édition Kartala, 2009.

**Van Staveren, I.**, ‘‘Genre et économie : les voies possibles du changement’’ In J. Bisilliat, J., Verschuur, C., *Genre et économie : un premier éclairage*, Paris, L’Harmattan, 2001.

**Verna, G. et Finifter, R.**, ‘‘L’entreprise Africaine’’, *In The series Nord-Sud*, Presence de l’Université de Laval, 2011.

**Yana, S-D.**, ‘‘ Statut et rôle féminin au Cameroun. Réalité d’hier image aujourd’hui ‘’ *In Politique Afrique* n° 65, l’Afrique des femmes, 1997.

## **D- THESES ET MEMOIRES**

### **a- THESES**

**Botchi Morel.**, ‘‘Femmes et développement durable en Afrique Noire : essai de compréhension de la relation entre le contexte matrimonial Ajatado du Kufo et le développement durable’’, Thèse de doctorat en Sociologie Démographique et Sociale, Université de Fribourg (suisse), 2008.

**Boubou P.**, ‘‘ La protection de la famille dans le code pénale’’, Thèse de doctorat en Droit de 3ème cycle, Université de Yaoundé, 1986.

**Cazabot C.**, ‘‘Le rôle des organisations civiles camerounaises dans la civilisation des objectifs du millénaire pour le développement’’, Thèse de doctorat en Commerce International, Paris, Université Paris Sorbonne, 2016. [En ligne] <http://www.e-sorbonne.fr/129644> ; le 14 mai 2024.

**Frechon, I.**, ‘‘ insertion sociale et familiale de jeunes femmes anciennement placées en foyer socio-éducatif’’, Thèse de Doctorat en Sociologie et Démographie Sociale, Université de Paris, 2003.

**Kone Wagnan, K.**, ‘‘ Influence des facteurs psychosociaux sur les difficultés de promotion du genre féminin dans les entreprises privées à Abidjan : cas des Entreprises situées à la zone

industrielle de Yopougon”, Thèse de Doctorat en Science Sociales de Développement, EPD de Côte D’ivoire, 2023.

**Meke M. C, née Bayiha.**, “La problématique des biens de la femme mariée en droit positif camerounais”, Thèse de doctorat de 3ème cycle en droit, Université de Yaoundé, 1981.

**Nkolo Asse Sosso G. P.**, “Les femmes entrepreneures dans la société politique camerounaise, Thèse de doctorat en science politique, Université de Bordeaux, 2015.

#### **b- MEMOIRES**

**Aboa Ngonu, J.**, “Femme et salariat au Cameroun : le cas de la SOSUCAM (Mbandjock)”, Mémoire de Maitrise en Sociologie à Université de Yaoundé I, 2008.

**Achofor A Magho, Y.**, “Transport et intégration sous régionale en zone CEMAC (1994-2010) : enjeux et réalités”, Mémoire de Master en Histoire, Université de Yaoundé I, 2013.

**Etoundeng Mandeng, D. F.**, “L’Union Européenne et la société civile dans la promotion des droits de l’homme au Cameroun, 1989-2015, Mémoire de Master en Histoire, Université de Yaoundé I, 2019.

**Lamarre, L.**, “Représentation sociales des femmes à l’aube du XXI siècle dans le cinéma américain”, Mémoire de Maitrise en Sociologie, Université du Québec à Montréal, 2010.

**Linjoun, I.**, “Travail féminin et dynamiques des rapports sociaux de genre : Essai d’analyse”, Mémoire de Maitrise en Sociologie à Université de yaoundé I, 2012.

**Melone Loe, C.**, “La problématique sociale du dénivellement des salaires : cas des secteurs privé et public au Cameroun”, Mémoire de Maitrise en Sociologie, Université de Yaoundé, 1985.

**Mvilongo Anaba, E.D.**, “Activité économique de la femme et fécondité au Cameroun”, Master professionnel en démographie, Université de Yaoundé II, 2009.

**Ngnimpa Djou, R.**, “Les organisation dans la société civile et la problématique des droits de l’homme au Cameroun 1990-2019”, mémoire de Master en Histoire, Université de Yaoundé I, 2022.

**Ngo Essounga, A. R.**, “ Femmes et Entreprises : La place de la femme dans l’industrie, le cas de Yaoundé“, Mémoire de Maitrise en Sociologie, Université de Yaoundé 1, 2004

**Ngoumou Lema, B. L.**, “ONU-FEMMES : autonomisation économique et promotion sociopolitique de la femme dans la région du Centre Cameroun (2010-2020), Mémoire de Master de Master en Histoire, Université de Yaoundé I, 2022.

**Ondoua Amougou, J. D.**, “La privatisation des entreprises du secteur public et parapublic au Cameroun : Essai d’analyse historique, 1990-2003, mémoire de DIPES II en Histoire, Université Yaoundé 2004.

**Seddiki, K.**, “Approche ontologique pour la question de connaissance dans une organisation”, Mémoire de Maîtrise en Informatique de Gestion, Université de Montréal, Québec, 2007.

#### **E- DICTIONNAIRES**

Encyclopédie Universelle le Grand Larousse, Paris, 1993.

**Bremond, J., Geledan, A.**, *Dictionnaires économique et social*, Paris, Hatier 1981.

Dictionnaire Le petit Larousse Illustré, Paris, Editions Limitée, 2020.

Dictionnaire de l’Académie française, Institut de France, Paris, 9<sup>ème</sup> Edition, Tome 3, 2011.

## TABLE DES MATIERES

<b>DEDICACE .....</b>	<b>i</b>
<b>REMERCIEMENTS .....</b>	<b>ii</b>
<b>SOMMAIRE.....</b>	<b>iii</b>
<b>LISTE DES ABREVIATIONS, SIGLES ET ACRONYMES .....</b>	<b>iv</b>
<b>LISTE DES ILLUSTRATIONS .....</b>	<b>vi</b>
<b>RESUME .....</b>	<b>viii</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>ix</b>
<b>INTRODUCTION GENERALE .....</b>	<b>1</b>
<b>1- CONTEXTE ET JUSTIFICATION DU SUJET.....</b>	<b>2</b>
<b>2- LES RAISONS DU CHOIX .....</b>	<b>3</b>
<b>3- CADRE CONCEPTUEL.....</b>	<b>4</b>
<b>4- CADRE SPATIO-TEMPOREL.....</b>	<b>7</b>
<b>5- INTÉRÊT DE LA RECHERCHE .....</b>	<b>12</b>
<b>6- REVUE CRITIQUE DE LA LITTERATURE.....</b>	<b>13</b>
<b>7- PROBLEMATIQUE.....</b>	<b>20</b>
<b>8- OBJECTIF DE LA RECHERCHE .....</b>	<b>21</b>
<b>9- CADRE THEORIQUE .....</b>	<b>22</b>
<b>10- METHODOLOGIE .....</b>	<b>23</b>
<b>11- LES DIFFICULTES RENCONTREES .....</b>	<b>26</b>
<b>12- PLAN DU TRAVAIL .....</b>	<b>26</b>
<b>CHAPITRE I : CLASSIFICATION ET CARTOGRAPHIE DES ENTREPRISES</b>	
<b>PRIVEES LOCALES DE LA VILLE DE YAOUNDE.....</b>	<b>28</b>
<b>I- ENCADREMENT JURIDIQUE ET CARTOGRAPHIE DES ENTREPRISES</b>	
<b>PRIVEES.....</b>	<b>30</b>
1- Législation sur la création des entreprises privées au Cameroun .....	30
2- Le processus d'installation des entreprises dans la ville de Yaoundé .....	33
3- Répartition spatiale et localisation des entreprises à Yaoundé.....	37
<b>II- CLASSIFICATION DES ENTREPRISES DANS LA VILLE DE YAOUNDE SELON</b>	
<b>LES CRITERES ECONOMIQUES .....</b>	<b>40</b>

1-Classification des entreprises selon le domaine d'activité .....	41
2- Classification des entreprises selon la taille.....	47
3- Le statut des entreprises selon le chiffre d'affaires .....	50
<b>III- STRATIFICATION DES ENTREPRISES A YAOUNDE SELON LEUR STATUT .....</b>	<b>52</b>
<b>JURIDIQUE.....</b>	<b>52</b>
1- Les entreprises sans personnalité juridique .....	52
2- Les entreprises privées.....	53
3- Les entreprises publiques.....	59
<b>CHAPITRE II : ANALYSE SITUATIONNELLE DE L'EMPLOYABILITE DES FEMMES AU SEIN DES ENTREPRISES PRIVEES DANS LA VILLE DE YAOUNDE .....</b>	<b>61</b>
<b>I-CRITERES DE SELECTION ET RECRUTEMENT DES FEMMES AU SEIN DES ENTREPRISES PRIVEES .....</b>	<b>62</b>
1-La disponibilité des chercheurs d'emploi et les questions pécuniaires .....	63
2- L'expérience et les compétences des candidats .....	66
<b>II- REPRESENTATION ET SITUATION DES FEMMES AU SEIN DES ENTREPRISES PRIVEES.....</b>	<b>70</b>
1-Statistique globale sur les représentations .....	70
2- Spécificité des entreprises et ratio Homme- Femme.....	74
<b>III- CONDITIONS DE TRAVAIL ET TRAITEMENT DES FEMMES DANS LES ENTREPRISES PRIVEES .....</b>	<b>79</b>
1- Les pressions et les contraintes professionnelles .....	79
2- La précarité des salaires.....	82
<b>CHAPITRE III : DE NOMBREUX OBSTACLES ET CONTRAINTES A L'EPANOUISSEMENT DES FEMMES AU SEIN DES ENTREPRISES PRIVEES....</b>	<b>85</b>
<b>I-LES CONTRAINTES PSCHOSOCIALES ENTRAVANT L'EPANOUISSEMENT DES FEMMES AU SEIN DES ENTREPRISES PRIVEES.....</b>	<b>86</b>
1- La gestion des carrières et des ménages .....	87
2- Les pressions psychologiques de toute sorte .....	89
3- Complexe d'infériorité appliqué aux femmes.....	91
<b>II-DIFFICULTES PHYSIQUES ET SECURITAIRES AUXQUELLES SONT CONFRONTEES LES FEMMES.....</b>	<b>93</b>
1- La difficulté à accomplir certaines tâches physiques .....	93
2- Exposition des femmes aux multiples formes d'insécurité .....	96
3- Absence généralisée des équipements spécifiques de profession chez les femmes.....	98
<b>III-CONTRAINTES D'ORDRE JURIDIQUE ET PROFESSIONNEL .....</b>	<b>100</b>
1- Le nom respect de leur droit .....	100
2- Une forte exposition au licenciement .....	101
3- Une discrimination accentuée.....	102
<b>CHAPITRE IV : MESURES PRISES PAR L'ETAT ET LA SOCIETE CIVILE EN VUE DE FACILITER L'EMPLOI DES FEMMES PAR LES ENTREPRISES .....</b>	<b>105</b>
<b>I-ACTIONS DE L'ETAT EN FAVEUR DES FEMMES DANS LES ENTREPRISES .....</b>	<b>106</b>
1- La création des structures spécialisées et un cadre légal de revendication des droits des femmes ..	106

2- Le développement des centres de formation des filles et des femmes.....	109
3-La sensibilisation sur la parité dans les recrutements .....	111
<b>II- LES INITIATIVES DES ACTEURS DE LA SOCIETE CIVILE, DES ENTREPRISES ET DES CONCERNEES .....</b>	<b>114</b>
1- Les actions des OSC en faveur des femmes .....	114
2- Les mesures prises par les entreprises.....	116
3-Les réactions des femmes .....	117
<b>III- ENJEUX ET DEFIS ECONOMIQUES DE L'INSERTION DES FEMMES DANS LES ENTREPRISES PRIVEES .....</b>	<b>119</b>
1-La pression de l'Etat sur les entreprises privées .....	120
2- La stabilisation et la cohésion familiale.....	121
3- Enjeux économiques de l'insertion des femmes dans les entreprises privées.....	122
<b>CONCLUSION GENERALE .....</b>	<b>123</b>
<b>ANNEXES .....</b>	<b>123</b>
<b>SOURCES ET REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES .....</b>	<b>123</b>
<b>TABLE DES MATIERES .....</b>	<b>123</b>