

UNIVERSITÉ DE YAOUNDÉ I

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

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

DÉPARTEMENT DE SOCIOLOGIE



THE UNIVERSITY OF YAOUNDE I

POST GRADUATE SCHOOL
FOR
THE SOCIAL AND EDUCATIONAL
SCIENCES

DOCTORAL RESEARCH UNIT
FOR THE SOCIAL SCIENCES

DEPARTMENT OF SOCIOLOGY

MOBILITE PROFESSIONNELLE DES FONCTIONNAIRES A BANKIM (ADAMAOUA-CAMEROUN) : LOGIQUES D'ACTION ET FRACTURES SOCIALES

Mémoire de Master en sociologie soutenu le 04 juillet 2024

Spécialité : Population et développement

Par

Yollande MBOY

Titulaire d'une Licence en Sociologie

Mémoire soutenu le 04 juillet 2024



Jury

Président : Pr BIOS NELEM Christian (MC)

Rapporteur : Dr NGUEULIEU Elias Perrier (CC)

Membre : Dr PINGHANE YONTA Achile (CC)

AVERTISSEMENT

ATTENTION

Ce document est le fruit d'un long travail approuvé par le jury de soutenance et mis à disposition de l'ensemble de la communauté universitaire élargie.

Il est soumis à la propriété intellectuelle de l'auteur. Ceci implique une obligation de citation et de référencement lors de l'utilisation de ce document.

Par ailleurs, le Centre de Recherche et de Formation Doctorale en Sciences Humaines, Sociales et Éducatives de l'Université de Yaoundé I n'entend donner aucune approbation ni improbation aux opinions émises dans cette thèse ; ces opinions doivent être considérées comme propres à leur auteur.

À

Ma mère DJABEA Emilienne

REMERCIEMENTS

La réalisation de ce travail a été rendue possible grâce aux précieux apports de plusieurs personnes physiques et morales. Qu'il me soit permis de remercier du fond du cœur tous ceux qui, de près ou de loin, ont contribué à sa réalisation.

Nous tenons d'abord à remercier le Dr. NGUEULIEU Elias Perrier qui a dirigé cette recherche et nous a apporté malgré ses diverses occupations tout au long du travail, un encadrement scientifique avec une attention et un souci de rigueur permanent. Nous exprimons également notre gratitude à tout le personnel enseignant et administratif du département de sociologie qui, durant la formation, n'a ménagé aucun effort pour que celle-ci se passe dans de bonnes conditions.

A notre mère, nos frères, nos enfants, pour les divers types de soutien dont ils ont fait preuve vis-à-vis de notre personne durant cette période de recherche. Qu'ils trouvent ici l'expression de notre gratitude profonde. Nous remercions le sous-préfet de Ndikiniméki, l'adjoint au préfet de Bafia, le délégué du MINADER de Bankim pour leur appui dans la réalisation de ce travail.

Nous sommes particulièrement reconnaissantes à M. OSSOK BATOUMBÉK Oscar pour son soutien moral, intellectuel, son appui logistique et ses conseils très utiles. Merci au Dr. BIOLO Joseph, pour ses orientations dans la phase de terrain qui a été d'un apport inestimable à la confection de ce document. Qu'il nous soit également permis de remercier l'ensemble des étudiants du groupe « MasThésardes » encadrés par le Dr NGUEULIEU pour l'esprit d'entraide et de solidarité qui a prévalu dans nos rapports.

Nos remerciements aux nombreuses personnes qui nous ont reçue pour les enquêtes : personnel agriculteur, personnel de la santé publique, enseignants, personnel des services centraux et déconcentrés des ministères ciblés. L'amitié, les encouragements et les conseils de nombreuses personnes nous ont été très utiles. Que soient cités ici : MESSINA Fabien, MESSI Apollinaire Ulrich, MEFRE Emérence, ABDEL-SALAM Abdoulaye Harine, ALIOU ZANOUIL-Abidine, ABASSOMBE SANAGA Grégoire, TALLA DESOPTSI André, KOM Clémence, BDIANG Charly Clé et ISSIAKOU Sani.

SOMMAIRE

DÉDICACE.....	i
REMERCIEMENTS	ii
LISTE DES ABREVIATIONS ET SIGLES	iv
LISTE DE FIGURE	vi
LISTE DES TABLEAUX.....	vii
LISTE DES GRAPHIQUES	viii
RESUME.....	ix
ABSTRACT	x
INTRODUCTION.....	1
PREMIERE PARTIE : LOGIQUES D’AFFECTATIONS/MUTATIONS DES FONCTIONNAIRES ET REPROFILAGE MIGRATOIRE DANS L’ARRONDISSEMENT DE BANKIM	36
CHAPITRE I: POLITIQUE DE GESTION DES AFFECTATIONS DES FONCTIONNAIRES DANS L’ARRONDISSEMENT DE BANKIM.....	38
CHAPITRE II : PROFILS ET ITINÉRAIRES MIGRATOIRES DES FONCTIONNAIRES DANS L’ARRONDISSEMENT DE BANKIM	63
DEUXIEME PARTIE : ENJEUX D’AFFECTATIONS DES FONCTIONNAIRES A BANKIM, DIVIDENDE DE MOBILITE ET FRACTURES SOCIALES	88
CHAPITRE III : JEUX, ENJEUX ET DIVIDENDE DE LA MOBILITE DES FONCTIONNAIRES A BANKIM	90
CHAPITRE IV : LES FORMES DE FRACTURES INDUITES DE LA MOBILITE DES FONCTIONNAIRES A BANKIN	108
CONCLUSION GÉNÉRALE.....	126
BIBLIOGRAPHIE	132
ANNEXES	139
TABLE DES MATIERES	158

LISTE DES ABREVIATIONS, SIGLES ET ACRONYMES

ACEFA	:	Programme d'Amélioration de la Compétition des Exploitations Familiales Agropastorale
ACERAC	:	Association des Conférence Episcopales de la Région d'Afrique Centrale
CAMTEL	:	Cameroun Télécommunication
CES	:	Collège d'Enseignement Secondaire
CETIC	:	Collège d'Enseignement Technique Industriel et Commercial
CFA	:	Franc de la Communauté Financière Africaine
CIMAP	:	Comité interministériel pour la modernisation de l'action publique.
CMA	:	Centre Médical d'Arrondissement
CMPJ	:	Centre Multifonctionnel de Promotion des Jeunes
CNJC	:	Conseil National de la Jeunesse du Cameroun
CNPS	:	Caisse Nationale de la Prévoyance Sociale
CSI	:	Centre des Soins Infirmiers
DREES	:	Direction de la Recherche des Études de l'Evaluation et des Statistiques.
DRH	:	Direction des Ressources Humaines
ENS	:	Ecole Normale Supérieure
FENASCO	:	Fédération Nationale des Sports Scolaires
FM	:	Frenquency Modulation
FPT	:	Fonction Publique Territoriale
GBHS	:	Govement Bilingual Hight School
IDE	:	Infirmière Diplômée d'Etat
IGA	:	Inspection Générale d'Arrondissement
IGAS	:	Inspection Générale des Affaires Sociales
IGF	:	Inspection Général des Finances
IGI	:	Inspections Générales Interministérielles
INED	:	Institut National d'Etudes Démographiques
MINADER	:	Ministère de l'Elevage, la pêche et l'Agriculture
MINEDUB	:	Ministère de l'Education de Base
MINESEC	:	Ministère des Enseignements Secondaires
MINFOPRA	:	Ministère de la Fonction Publique et de la Réforme Administrative

- MINSANTE** : Ministère de la Santé publique
- MTN** : Mobile Telephone Networks
- NEXTEL** : Filiale Camerounaise de l'Entreprise de Télécommunication
Vietnamienne Viettel Mobile
- OCDE** : Organisation pour la Coopération et Développement Economique
- PALENCA** : Plateforme d'Affectation de Lauréats des Écoles Normales supérieures du
Cameroun
- PAS** : Programmes d'Ajustement Structurel
- PCD** : Plan Communal de Développement
- PIFMAS** : Projet d'Insertion Socio-Economique des Jeunes par la Création des
Micros Entreprises de Fabrication du Matériel Sportif
- PPTE** : Pays Pauvres et Très Endettés
- RGPH** : Recensement Général de la Population et de l'Habitat
- SAR/SM** : Section Artisanale Rurale-Section Ménagère
- SGFPE** : Système de Gestion de la Formation Professionnelle en Entreprise

LISTE DE FIGURE

Figure 1 : Localisation de la commune de Bankim	35
---	----

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1 : Récapitulatif des hypothèses de recherche	20
Tableau 2 : Répartition des interviewés par catégorie professionnelle.....	27
Tableau 3 : Répartition de la population d'étude par structure et en fonction du sexe.....	28
Tableau 4 : motifs d'affectations des fonctionnaires à Bankim.....	52
Tableau 5 : Répartition de la population de la Commune de Bankim selon le lieu de résidence et selon certains groupes spécifiques.	64
Tableau 6 : les types de profils et le profil de mobilité.....	71
Tableau 7 : Répartition de la mobilité des fonctionnaires à Bankim selon le sexe	72
Tableau 8 : Distribution de la mobilité des fonctionnaires par forme et par sexe	74
Tableau 9 : Choix de la sédentarité des fonctionnaires à Bankim	75
Tableau 10 : répartition des fonctionnaires affectés à Bankim selon les régions d'origine et services publics	80
Tableau 11 : Représentation des fonctionnaires selon les départements d'origine.	81
Tableau 12 : effectifs des fonctionnaires par zone d'affectation antérieure	83
Tableau 13: répartition par ancienneté selon le choix de la mobilité	84
Tableau 14: perception de la mobilité des fonctionnaires à Bankim comme opportunité.....	86
Tableau 15 : représentation des fréquences d'affectations par sexe	92
Tableau 16 : Critères de mutations volontaires des fonctionnaires à Bankim.....	97
Tableau 17 : Modalités d'attractions économiques	99
Tableau 18 : Répartition des fonctionnaires sédentaires.....	100
Tableau 19 : Répartition par ancienneté selon le choix de la mobilité	103
Tableau 20 : Répartition des enquêtés ayant des enfants ou non et selon leur situation matrimoniale	109
Tableau 21: Répartition des fonctionnaires par catégorie maternelle.....	109
Tableau 22 : Représentation des conséquences de la séparation familiale sur les enfants ..	113
Tableau 23 : représentation des conséquences de la séparation familiale chez les fonctionnaires mobiles avec enfants	116

LISTE DES GRAPHIQUES

Graphique 1 : choix de la mobilité des fonctionnaires à Bankim	73
Graphique 2 : Représentant le choix de sédentarité des fonctionnaires à Bankim	76
Graphique : déterminant du refus de la mobilité par les fonctionnaires sédentaires à Bankim	77
Graphique 4 : Département d'origine des fonctionnaires le plus représenté dans l'arrondissement de Bankim.....	82
Graphique 5 représentant les fréquences d'ancienneté des fonctionnaires au poste d'affectation	85
Graphique 6 présentant la perception de mobilité des fonctionnaires mobiles et sédentaires .	86
Graphique 7 : Représentation des besoins de mutation des fonctionnaires à Bankim.....	104

RESUME

Dans le réseau d'exploitation des personnels fonctionnaires, faire carrière signifie bien souvent vivre une migration de travail et donc des changements de lieu d'affectation ou suivant un rythme imposé par la fonction publique. Ces migrations, impliquant quelquefois des absences conséquentes du foyer familial ont de toute évidence des conséquences sur le développement de la famille et sur le rendement professionnel. Ainsi, cette recherche portant sur la « mobilité des fonctionnaires à Bankim (Adamaoua-Cameroun) : logiques d'actions et fractures sociales » part du constat selon lequel, il est difficile pour les fonctionnaires affectés à Bankim d'obtenir une mutation après une longue période d'affectation malgré de multiples tentatives de demande de mutation. Cette difficulté à être muté nous amène à poser la question centrale à savoir comment les logiques de mobilité produisent-elles des fractures sociales ? L'hypothèse générale ainsi formulée indique que, les affectations/mutations des fonctionnaires à Bankim participent à la production des fractures sociales à travers les mécanismes de gestion de mobilité. Sous un angle scientifique, nous avons mobilisé plusieurs orientations théoriques parmi lesquelles la théorie élaborée par R.D. MCKENZIE qui démontre que les principes d'attraction/ répulsion supposent que tout milieu est doté d'une charge positive et négative qui attire ou repousse les individus, la théorie de l'analyse stratégique proposé par Michel CROZIER et Erhard FRIEDBERG qui stipule qu'en analysant le fonctionnement des organisations au travers du comportement de leurs membres, l'analyse stratégique place l'individu au cœur de ses préoccupations et la théorie de la motivation développée par IRVING L. Janis et Leon MANN dans le premier cadre de référence qui a inspiré les études sur le processus décisionnel dans le domaine des migrations. Pour mieux conduire notre étude, nous avons opté pour la démarche quali-quantitative. L'enquête quantitative a été conduite à l'aide d'un questionnaire soumis à échantillon par quota constitué de 102 fonctionnaires issus des services de l'Education, la santé et l'Agriculture dans la commune de Bankim. Sur le plan qualitatif, des interviews semi-directifs ont été menés auprès de 32 interviewés parmi lesquels, les responsables des ministères en charge des affectations dans les services concentrés et déconcentrés et les responsables des structures publiques déconcentrées. En sus, l'analyse sur les logiques d'actions montre que la décohabitation familiale, la durée du fonctionnaire au poste d'affectation sont à l'origine des multiples distorsions familiales et du mauvais rendement professionnel des fonctionnaires dans la commune de Bankim.

Mots clés : Fonctionnaire, Mobilité Professionnelle, Affectation, Fractures Sociales, Bankim

ABSTRACT

In the operating of civil servants, a career often means moving to a new place of work, or following a rhythm imposed by the civil service. Indeed, civil servants travel more frequently for professional reasons and/or with their families. They travel as part of their job, but also cover many kilometers to reach workplaces that are more or less distant from their homes. These migrations, sometimes involving substantial absences from the family home, clearly have consequences for family development and professional performance. Thus, this research on the "mobility of civil servants in Bankim (Adamaoua-Cameroon): logics of action and social fractures" starts from the observation that it is difficult for civil servants assigned to Bankim to obtain a transfer after a long period of assignment, despite multiple attempts to request a transfer. This difficulty in being transferred, leads us to ask the central question: how do mobility logics produce social fractures? The general hypothesis thus formulated indicates that the assignment/movement of civil servants in Bankim contributes to the production of social fractures through mobility management mechanisms. From a scientific angle, we have mobilized several theoretical orientations, including the theory elaborated by R.D. MCKENZIE, which demonstrates that the principles of attraction/repulsion presuppose that every environment is endowed with a positive and negative charge that attracts or repels individuals, the theory of strategic analysis proposed by Michel CROZIER and Erard FRIEDBER, which stipulates that by analyzing the functioning of organizations through the behavior of their members, strategic analysis places the individual at the heart of its concerns and the theory of motivation developed by IRVING L. Janis and Leon MANN, the first frame of reference to inspire studies on the decision-making process in the field of migration. To better conduct our study, we opted for a qualitative-quantitative approach. The quantitative survey was conducted using a questionnaire submitted to a quota sample of 102 civil servants from the Education, Health and Agriculture departments in the commune of Bankim. Qualitatively, semi-directive interviews were conducted with 32 interviewees, including ministry officials in charge of assignments in centralized and decentralized services, and managers of decentralized public structures. In addition, the analysis of action logics shows that family dehabitation and the length of time civil servants spend at their post are at the root of the multiple family distortions and poor professional performance of civil servants in the Bankim commune.

Keywords: Civil servants, Professional mobility, longevity in post, social fractures, Bankim

INTRODUCTION

I-CONTEXTE ET JUSTIFICATION DE L'ETUDE

La présente recherche s'intéresse à la mobilité professionnelle (affectations/mutations) des fonctionnaires au Cameroun. Cette section est consacrée à la présentation des éléments du contexte en rapport avec les déplacements des fonctionnaires de la fonction publique Camerounaise pour raison de travail et les fractures que ceux-ci peuvent créer. Il est donc question de présenter le contexte général, le contexte économique, le contexte professionnel, le contexte socioculturel et par la suite la justification de l'étude.

I-1--Contexte économique

Depuis la dévaluation du franc CFA en 1993 et les effets conjugués des Programmes d'Ajustement Structurel (PAS), les conditions de vie et de travail se sont considérablement dégradées au Cameroun¹. Les revenus des travailleurs, et surtout ceux des fonctionnaires, ne se sont pas beaucoup améliorés depuis la relance économique. L'amélioration du cadre de travail, la qualité de vie au travail et la politique de rémunération qui en découle sont aujourd'hui l'une des clés de la performance des organisations². Les conditions de travail jouent un grand rôle dans le rendement ou dans l'amélioration de la qualité de services rendus. C'est à ce titre que J. Murengezi pense que la performance de l'organisation repose essentiellement sur la performance des employés³. Dans le même sens, la vulnérabilité professionnelle traduit la probabilité d'entrer ou de se maintenir dans la précarité du travail (protection, régularité, carrière, autonomie), dans le sous-emploi visible ou invisible ou dans le chômage, en termes de « capacités de réaction face au risque encouru⁴ ». S'inclinant dans cette logique et selon nos constats, nombreux sont les fonctionnaires qui vivent dans des situations de précarité, d'insécurité économique dans les zones géographiques. Séparés de leur famille du fait de nombreuses raisons professionnelles et personnelles, la question de « double dépense » semble être une contrainte à l'épanouissement complet de l'agent durant sa carrière.

¹ ECAM II, seconde enquête nationale auprès des ménages, 2001.

² PERETTI, J. M. et ROUSSEL, P., Les rémunérations : politiques et pratiques pour les années 2000, Paris, Vuibert, 2000 pp. 2-3

³ MURENGEZI, J., Analyse des conditions de travail du personnel en milieu rural, revue Internationale des Sciences de Gestion, 2009, p. 4

⁴ SEN, A., Social Exclusion: Concept, Application, and Scrutiny. Manila: Office of Environment and Social Development, Asian Development Bank, 2000.

I-2-Contexte professionnel

La mobilité au sens professionnel détaille les conditions pour changer de poste, de nouvel environnement de travail ou du changement de travail ; elle se fait au préalable par voie de mutation au sein de l'administration publique. Cependant, la mobilité du fonctionnaire dans la fonction publique peut intervenir à deux niveaux à savoir : au niveau organisationnel, les migrations des fonctionnaires sont à la base d'un profond redéploiement des travailleurs publics à travers le territoire national. Elle correspond à une stratégie de Gestion des Ressources Humaines (efficacité de l'organisation, progression des salariés et maintien de leur employabilité, besoin en personnel). Au niveau individuel, la mobilité résulte d'une démarche volontaire. En effet, les outils de gestion de la mobilité des agents, sont conçus pour permettre d'une part un pilotage quantitatif et une optimisation des ressources humaines, et d'autre part une appropriation par les individus. Et par conséquent, ce pilotage involontaire ou volontaire va donc entraîner un mouvement de la sédentarité ou de la mobilité entre les fonctionnaires et leur famille ou des fonctionnaires sans famille. Se déplacer avec la famille, permet à certain de continuer le travail tout en restant proche de leur famille afin de garder une bonne relation parentale sur les enfants et assumer un engagement conjugal favorable. Par ailleurs, les contraintes géographiques affectent différemment les individus selon leur position professionnelle, leur situation familiale, leur sexe etc. En effet, il faut noter que, la nature des liens familiaux est restreinte à la famille nucléaire, l'engagement matrimonial et l'âge des enfants. Chaque fois qu'une famille ne peut s'adapter aux changements qui surviennent en son sein, un de ses membres pourra développer des troubles pour exprimer son désir de voir se réorganiser la structure de la famille en question.

I-3-Contexte socioculturel

De par ses diversités physique, ethnique, linguistique et culturelle, le Cameroun apparait comme un carrefour des civilisations, des migrations, mieux une synthèse authentique de l'Afrique. « Microcosme de l'Afrique », « Afrique en miniature », et « Pays des mille et une Afrique », sont les différentes images qui se bousculent pour définir ce pays multiforme situé au cœur de l'Afrique. En effet, la migration professionnelle représente pour le fonctionnaire un enjeu important au triple plan professionnel, familial et social, du fait qu'ils constituent une stratégie d'adaptation et de recherche perpétuelle d'amélioration du rendement professionnel. La multiplication des fonctionnaires en terre d'accueil c'est-à-dire à Bankim tend à construire dans l'imagerie collective l'idée selon laquelle « aucun service public de la localité ne reste sans un professionnel ». La commune de Bankim regroupe les différents groupes ethniques

constitués des Tikar, Mambila, Kwandja, Yamba, Foulbé, quelques allogènes que sont les Bamiléké, les Bamoun, les Bansa, les Bororos, les Baya ; les Kotoko, les Mousgoum et les étrangers (Djoukoum, Nyamori). Elle regorge également plus d'une centaine de fonctionnaires dont les principales fonctions sont celles de prendre en charge la population selon leur domaine de compétence en favorisant la cohésion et l'intégration socioculturelle à leur service. L'affectation du fonctionnaire dans la commune de Bankim lui permet de s'intégrer en modifiant certaines pratiques qu'il incarnait et en adoptant d'autres, en élargissant et en partageant les connaissances et compétences qui lui permettront d'évoluer ou non dans sa profession.

I-4-JUSTIFICATION

Faire le choix d'un sujet de recherche n'est pas neutre, il est très souvent influencé par les expériences vécues, le milieu social dans lequel le sociologue a été socialisé, les rencontres qu'il a pu faire ; raison pour laquelle Serge PAUGAM souligne qu'« [...] Il est même presque inévitable que le sociologue soit attiré par l'étude des faits sociaux qui l'ont marqué dans son passé ou le marque encore dans son expérience quotidienne »⁵. Cependant, la justification personnelle et celle scientifique fera l'objet de cette section.

I-4-1- Justification personnelle

La pratique d'une décennie d'années au sein d'une famille de fonctionnaires et d'un groupe amical constitué des travailleurs publics a permis de cibler notre étude sur les affectations/mutations des fonctionnaires et fractures sociales avec pour cas les fonctionnaires affectés dans les services publics de Bankim. Des distorsions familiales observées au sein des familles des fonctionnaires, liées aux affectations géographiques prolongées des conjoints incitent à poser la problématique de l'influence de la mobilité professionnelle sur le travail du fonctionnaire. Ceci étant, le département de Tcholliré dans le Mayo-Rey était empiriquement la zone d'observation au départ. Pour des raisons de faisabilité, nous avons à cet effet penché notre étude dans l'arrondissement de Bankim qui, à travers des échanges via les réseaux sociaux et la fréquentation des personnes résidentes dans ladite localité a attiré notre attention sur le fait que, certains fonctionnaires éprouvent les mêmes difficultés que ceux observés tout au long de notre parcours migratoire. Ce qui explique la réalisation de ce projet.

⁵ PAUGAM, S., L'enquête sociologique, Paris, P.U.F, 2e Edition, 2012.

I-4-2-Justification scientifique

Au regard des logiques des affectations des fonctionnaires, des profils migratoires dans la fonction publique Camerounaise, des déplacements volontaires et involontaires des familles des fonctionnaires, de l'instabilité familiale et la distanciation des couples, de l'inégalité dans les regroupements familiaux, la création des familles monoparentales, observées dans les ménages des fonctionnaires, traiter ce sujet nous permet de comprendre et analyser l'influence de la mobilité professionnelle sur le travail du fonctionnaire. Ce travail s'oriente dans le domaine fonctionnel de la croisée entre la sociologie du travail, la sociologie de la famille et la sociologie de la population et du développement qui d'ailleurs reste notre spécialité.

II-PROBLÈME DE RECHERCHE

La question de migration de travail est un phénomène fréquent au sein de la fonction publique. Chaque année, le ministère de la fonction publique et de la réforme administrative recrute et affecte les fonctionnaires dans l'administration Camerounaise. Au cours de la dernière décennie, le nombre de fonctionnaires recrutés est passé de 197471 en 2010, à 340957 en juin 2022⁶⁶. Ces fonctionnaires sont mutés dans divers lieux et à des emplois différents les uns des autres. Dans la Note d'Information Stratégique, MBA et al⁷ montrent que, la logique d'affectation des personnels au sein de la fonction publique camerounaise tient du pouvoir discrétionnaire de l'autorité et manque par conséquent de transparence et de dimension participative ne laissant ainsi que très peu de place à la prise en compte des désirs, souhaits et attentes des fonctionnaires. Dans la même lancée, CHEN et al⁸ montrent que, le maintien en poste des personnels soignants et la garantie d'une offre de services et de soins de santé de qualité dans les zones rurales enclavées se posent avec acuité à travers le monde. Parlant du maintien en poste, on constate dans l'arrondissement de Bankim des fonctionnaires confrontés à d'énormes difficultés de mutation après une longue période d'affectation. Cette difficulté à être muté est un véritable problème dans le travail du fonctionnaire à Bakiim. Et pourtant, la politique nationale de la fonction publique camerounaise en matière d'affectation a pour but, de redéployer le personnel ou l'agent public à servir partout où besoin se fait ressentir,

⁶⁶ Loi N°2021/026 du 16 décembre 2021 portant loi de finances de la République du Cameroun pour l'exercice 2022, Consulté le 12 février 2023.

⁷ MBA R.M., MESSI F., ONGOLO-ZOGO P., Maintenir la présence de personnels soignants dans les formations sanitaires rurales au Cameroun. Centre pour le Développement des Bonnes Pratiques en Santé -Hôpital Central. Yaoundé, Cameroun, 2011

⁸ CHEN L, EVANS T, ANAND S, BOUFFORD JI, BROWN H, CHOWDHURY M, et al. Human resources for health: Overcoming the crisis. Lancet 364:1984–90, 2004

théoriquement pour une durée de trois (3) ans minimum⁹, bien qu'elle ne soit obligatoire. Considérant ainsi la situation vulnérable dans laquelle se trouvent fréquemment les fonctionnaires migrants et les membres de leur famille, du fait entre autres, de leur éloignement du lieu de résidence et d'éventuelles difficultés liées à leur présence dans le lieu d'affectation, pour assurer la mobilité des fonctionnaires, les ministères en charge des affectations/mutations redéployent chaque année les fonctionnaires. En occurrence, le MINESEC au cours de l'année 2021 a redéployé plus de 1150 fonctionnaires dans les dix régions¹⁰. Le MINEDUB a procédé aux affectations de certains personnels enseignants dans les services déconcentrés, pour des raisons de santé, longévité au poste, convenances personnelles, regroupement familial dans chaque région¹¹. Le MINSANTE dans la même année, a affecté plus de 54 personnels de santé dans les services centraux et déconcentrés de ce Ministère pour des raisons de regroupement familial et autres¹²etc.

Nonobstant les efforts déployés par ces ministères, dans la mise en œuvre des instruments assurant une mobilité, un redéploiement rationnel et équitable dans la fonction publique, les fonctionnaires affectés à Bankim, sont confrontés à d'énormes difficultés de mutation bien qu'ayant demandé plusieurs fois à être muté.

III- PROBLEMATIQUE DE RECHERCHE

Loin d'être les premiers à nous interroger sur les affectations des fonctionnaires et les fractures sociales, tout travail de recherche comme le souligne Raymond QUIVY et Luc VAN CAMPENHOUDT :

S'inscrit dans un continuum et peut être situé dans ou par rapport à des courants de pensée qui le précèdent et l'influencent. Il est normal qu'un chercheur prenne connaissance des travaux antérieurs qui portent sur des objets comparables et qu'il soit explicite sur ce qui rapporte et sur ce qui distique son travail de ces courants de pensée¹³.

Suivant cette optique de Raymond QUIVY et Luc VAN CAMPENHOUDT, nous avons fait recours à plusieurs auteurs pour mieux cerner notre sujet et faire le choix de notre

⁹ Article 17.- (1) du décret n°2000/693/PM du 13 septembre 2001 fixant régime des déplacements des agents publics et civils et des modalités de prise en charge des frais y afférents.

¹⁰ Note de service N°22/21/NS/MINESEC/SG/DRH du 27 Aout 2021 portant redéploiement de certains personnels pour regroupement familial, le ministre des enseignements secondaires.

¹¹ Décision N° 167 du 14 septembre 2021, portant mutations de certains enseignants des écoles primaires du Cameroun.

¹² Décision n° 0 5 9 6/D/ /MINSANTE/SG/DRH/SDP DU 24 FEV 2021 Portant affectation de personnels au Ministère de la Santé Publique.

¹³ BOUDON, R. et François BAURICAUD., Dictionnaire critique de sociologie, Paris, P.U.F, Quadrige, 7e Edition, 2012.

angle d'attaque. Les auteurs ainsi convoqués ont perçu l'objet d'étude selon plusieurs angles que nous essayons de mettre en relief. Pour ce faire, notre problématique se subdivise en deux parties à savoir les logiques de la mobilité professionnelle d'une part et les fractures sociales d'autre part.

III- 1- LOGIQUES DE LA MOBILITE PROFESSIONNELLE

La mobilité est un droit reconnu aux fonctionnaires. Elle permet de changer de poste par le biais d'une mutation, d'un détachement, d'une intégration directe, d'une disponibilité ou d'une mise à disposition. Il est question de présenter dans cette partie, les éléments construits autour de la mobilité professionnelle abordés par différents auteurs. A savoir : la mobilité professionnelle comme changement de structure, Le management des agents dans la fonction publique : le système d'emploi, de carrière et de recrutement, Les déterminants de la mobilité, Formes et effets de la mobilité professionnelle

III-1-1- la mobilité professionnelle comme changement de structure

La littérature sur la mobilité professionnelle montre que, « Généralement la mobilité professionnelle est considérée comme un changement d'entreprise ou d'établissement, ou, dans un cadre plus restreint, comme une succession d'emplois ou un changement d'affectation dans une structure organisationnelle. Parfois elle entraîne un changement de région, voire de pays¹⁴» pour Séverine VENTOLINI et al ¹⁵, plusieurs facteurs influent sur la mobilité et sont à prendre en compte lorsque nous appréhendons cette question. La plupart des auteurs considèrent qu'un salarié est mobile seulement s'il est prêt à accepter un nouvel emploi, ou de nouvelles attributions au sein de son entreprise, ou dans une autre entreprise¹⁶. Pour la fonction publique territoriale, la mobilité s'entend comme la possibilité d'exercer un nouvel emploi au sein de sa collectivité, dans une autre collectivité, voire dans une autre administration (hospitalière, d'État ou internationale), ou dans le secteur privé. Par ailleurs, les cahiers de l'observation sociale montrent que, la mobilité concerne également les changements statutaires comme un changement de filière ou de cadre d'emploi¹⁷. Pour la fonction publique camerounaise, la mobilité professionnelle tient compte des facteurs tels que la région de résidence ; le lieu d'affectation ; le niveau de vie du ménage et les caractéristiques individuelles du travailleur-

¹⁴ Actes du congrès de l'association francophone de gestion des RH, 2003

¹⁵ ROGER, A. & VENTOLINI, S. ; La mobilité professionnelle au-delà des mesures classiques. In G. Simard & G. Levesque (Eds.), Actes du 15ème Congrès AGRH. La GRH mesurée ! Paris : Association francophone de gestion des ressources humaines, 2004.

¹⁶ ABRAHAM, J., « Marché interne du travail : enjeux et limites de la mobilité », dans Guerrero et al, Gérer les carrières : enjeux et perspectives, Paris, Vuibert, 2004

¹⁷ Les cahiers de l'observatoire social, 2014.

migrant¹⁸. Ce qui permet d'optimiser la fonction publique en passant par le développement de l'agent public et la participation à la gestion de sa carrière aux vues des expériences socio-professionnelles nouvelles¹⁹.

III-1-2-Le management des agents dans la fonction publique : le système d'emploi, de carrière et de recrutement

Selon C. de VISSCHER²⁰, les travaux traités sur le management des agents dans la fonction publique révèlent qu'il repose sur le système de carrière et celui de l'emploi. Le premier (système de carrière) laisse voir une progression de l'agent public qui entre avec un échelon déterminé et doit subir des mutations jusqu'à sa retraite. Le système de l'emploi quant à lui stipule que l'agent est recruté pour occuper un travail non voué à l'avancement. Ici les postes ne sont pas perpétuels ; c'est-à-dire que le contractuel peut faire l'objet de mutations du point de vue des domaines de spécialisation sans véritable gradation.

Concernant le recrutement, bien des textes nationaux et internationaux ont montré que le recrutement à la fonction publique se fait généralement par voie de concours pour promouvoir l'égalité des chances d'accès à la fonction publique. Cette sélection objective repose sur le mérite ; garantissant ainsi les bonnes compétences des fonctionnaires et faisant naître un esprit du service public en passant par la formation dans des écoles professionnelles publiques. En effet l'article 12²¹(1) du SGFPE dispose que : « L'accès à la fonction publique est ouvert, sans discrimination aucune, à toutes personnes de nationalité camerounaise remplissant les conditions prévues à l'article 13. Sous réserve des sujétions propres à chaque corps ». Elle repose également selon ALBER A, sur l'équilibre entre les propositions de migrations et les avantages des postes occupés²². Dans ce sens, les cadres sont choisis sur la base d'un recrutement interne selon l'ancienneté et en fonction d'un tableau d'avancement donnant lieu à une promotion et aux bonifications. Ceci ne fait nullement évacuer la pression de la conscience et des contraintes professionnelles qui peut peser sur le fonctionnaire. Fillon et Valls insistent sur l'amélioration de la gestion des carrières au public qui doit faciliter le décroisement des carrières des cadres supérieurs en laissant la possibilité à tous les profils d'accéder aux niveaux de responsabilités administratives en passant par les mutations professionnelles. Ces dernières

¹⁸ MBIDA MBIDA, L. E., Les Facteurs Explicatifs de La Migration Interne de Travail au Cameroun. Mémoire de Master professionnel en Démographie, IFORD, 2011.

¹⁹ NKOLYANG., « Le Principe De Mobilité Et L'optimisation De La Fonction Publique Camerounaise », dans International Multilingual Journal of Science and Technology (IMJST), 2021, Vol. 6 Issue 10, October.

²⁰ VISSCHER, C., théorie de l'administration publique, Louvain-la-Neuve, DUC,1999, p. 156.

²¹ Article 12 (2) du SGFPE.

²² ALBER, A., Entre rapports sociaux et logiques managériales, presse universitaire de France, 2018

constituent un détachement des agents pour un emploi fonctionnel à durée déterminée avec possibilité de renouvellement. Et par conséquent, ces mutations passent par des mobilités interministérielles et la fusion des corps permettant l'augmentation des primes de rémunération et l'accélération des carrières des cadres méritant. Elles reposent essentiellement sur l'impersonnalité des règles de gestion²³. C'est ce que recommande la « nouvelle gestion publique » de Bezes²⁴ à l'Etat selon laquelle il faut faire preuve de souplesse dans le recrutement et l'encadrement de son personnel.

III-1-3-Les déterminants de la mobilité

Les déterminants de la mobilité peuvent être regroupés en trois grandes catégories selon qu'ils s'apparentent à des caractéristiques sectorielles, organisationnelles ou individuelles. En effet, ils peuvent, notamment, être liés à des mouvements sectoriels de restructurations et de fusion acquisition, ou à la réorganisation et au changement de direction au sein de l'organisation ou encore au contexte personnel et familial de l'individu. D'autres facteurs, tels que les valeurs et les normes véhiculées au sein de l'organisation et dans l'environnement jouent un rôle dans la détermination du processus de mobilité. Comme déterminants soulevés par certains auteurs nous avons ;

- **Les déterminants sectoriels :**

HAVEMAN et COHEN²⁵ suggèrent que la création des organisations et leurs décès, aussi bien que les fusions et les restructurations sont une source importante de changement d'emploi au sein du secteur. Ce déterminant, de type sectoriel, trouve ses origines dans la théorie de MARCH et SIMON²⁶, selon laquelle l'individu ne prend la décision de mobilité qu'après avoir identifié une nouvelle opportunité qui lui est offerte et qui lui convient mieux en termes de rémunération et de perspectives de carrière. Or, la création de nouvelles organisations s'accompagne souvent par l'apparition de nouveaux postes de travail suscitant l'intérêt des demandeurs d'emploi potentiels et des travailleurs déjà en place. Ce déterminant est également mis en évidence par la théorie de la recherche d'emploi dans le sens où la création de nouvelles organisations est à l'origine de l'entrée en chômage volontaire de certains travailleurs actifs, dans l'objectif de trouver un emploi plus adéquat en termes d'avantages accordés. D'autres

²³ **Idem 2018.**

²⁴ BEZES, P., « Le renouveau du contrôle des bureaucraties. L'impact du New Public Management », Informations sociales, 2005/6 (n° 126), p. 26-37.

²⁵ HAVEMAN H. A. et COHEN L. E., « The ecological dynamics of careers: The impact of organizational founding, dissolution, and merger on job mobility », American Journal of Sociology, 1994, vol.100, n°1, p.104-152

²⁶ MARCH J. G, SIMON H. A, Les Organisations, trad. par Rouchy J.-C., Paris, Dunod, 1999.

caractéristiques industrielles telles que la taille du secteur, la spécialité dominante dans la branche, le type de technologie utilisée, les barrières à l'entrée ou à la sortie sont mises en évidence par Carroll & Mayer²⁷ et Hachen²⁸. Par ailleurs, Stinchcombe²⁹ montre que les différences intersectorielles produisent une variabilité dans les modèles de mobilité distingués. Ces travaux s'inspirent de la théorie de la dualité du marché du travail qui montre que les différences intra et intersectorielles concernant les actes de discrimination et la déqualification des travailleurs génèrent des mouvements de mobilité verticale du secteur secondaire vers le secteur primaire. En outre, la théorie de l'adéquation de Jovanovic³⁰ considère que le positionnement de l'individu sur un marché du travail secondaire où il subit une déqualification par rapport à son niveau de compétences et à la carrière qu'il envisage de réaliser constitue une forte raison de sa mobilité.

- **Les déterminants organisationnels :**

Les facteurs organisationnels constituent également un important déterminant de la mobilité. Etant un indicateur de la complexité de l'organisation et de sa différenciation, la taille influence selon Granovetter³¹ la situation du travailleur sur le marché du travail. En outre, plus la taille de l'organisation est grande, plus les incitations qu'elle offre sont nombreuses (promotion, primes, évolution de carrières.). Pour Carroll et Mayer³² et Diprete³³ l'émergence d'un marché du travail interne a un effet positif sur le taux de mobilité intra-firme. Toutefois, il est de nature à diminuer la mobilité inter-organisationnelle qui dépend fortement de la taille de l'organisation, du nombre des opportunités internes créées, du type de technologie utilisée et de la complexité organisationnelle. Le déterminant de la taille a également été signalé par la théorie de March et Simon³⁴ qui montre que l'individu est opportuniste ; lorsqu'il ne trouve pas sa fin au sein de son organisation, il la quitte pour rejoindre une autre. Ceci est le cas, notamment, lorsqu'il travaille dans une petite structure qui ne lui permet pas d'évoluer, d'avoir

²⁷ CARROLL G. R., MAYER K. U., « Job-shifts Patterns in the Federal Republic of Germany: the effects of social class, industrial section and organizational size », *American sociological Review*, 1986, vol.51, pp.323- 341

²⁸ HACHEN, D., « Industrial characteristics and job mobility rates », *American Sociological Review*, 1992, vol.57, n°1, pp.39-55

²⁹ STINCHCOMBE, A. L., « Social mobility in industrial labor markets », *Acta Sociologica*, 1979, vol.22, n°3, pp.217- 245

³⁰ JOVANOVIC, B., « Job matching and theory of turnover », *Journal of Political Economy*, 1979, vol.87, n°5, pp. 972-990.

³¹ GRANOVETTER, M., « Labor mobility, internal markets and job matching: a comparison of the sociological and economic approaches », *Research in Social Stratification and Mobility*, 1986, vol.5, pp.3- 39

³² (id: 1986)

³³ DIPRETE, T. A., « Industrial Restructuring and the mobility response of American workers in the 1980s », *American Sociological Review*, 1993, vol.58, n°1, pp.74- 96.

³⁴ (id:1999)

le pouvoir nécessaire pour exercer ses responsabilités ou d'augmenter sa rémunération. En revanche, une organisation de grande taille offre des incitations multiples ce qui constitue un facteur de rétention de son personnel par un renforcement de leur degré d'implication et d'engagement. Les choix stratégiques de l'organisation représentent également un autre motif de mobilité. La théorie des coûts de transaction fait partie des théories prenant en considération de ce facteur (WILLIAMSON³⁵). En effet, elle considère que le recours au marché du travail externe reste soumis à la seule décision de l'organisation qui décide soit d'internaliser le processus de recrutement soit de l'externaliser et ainsi, de stimuler les travailleurs des autres firmes.

- **Les déterminants individuels**

Les déterminants de type individuel de la mobilité s'inscrivent dans le cadre de la théorie du capital humain de BECKER³⁶ qui montre que le capital humain de l'individu représenté à la fois par ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes personnelles influence la prise d'une décision de mobilité et le passage d'un emploi à un autre. L'individu se baserait, en effet, sur ses attributs spécifiques pour s'offrir sur le marché du travail une position confortable par rapport aux offreurs d'emplois et demander les avantages qu'il exige en termes de rémunération et d'évolution de carrière. March et Simon³⁷ montrent dans ce sens, que les opportunités s'offrant aux individus sont fonction de leur profession et de leur position sur le marché du travail. Cependant, tirer profit de ces opportunités dépend des ressources mises à leur disposition, à savoir : l'éducation, la formation professionnelle et l'expérience. Plus seront importantes les ressources de l'individu, plus le seront les opportunités offertes. D'autres auteurs considèrent une autre série de caractéristiques individuelles à savoir le genre et l'appartenance ethnique. A ce titre, RESKIN et ROO³⁸ mettent en évidence une certaine attractivité de l'individu. Le meilleur emploi va, ainsi, au meilleur employé. D'autres caractéristiques basées sur le sexe et la race sont signalées et rendent compte d'une certaine discrimination sur le marché du travail. Selon TREIMAN, femmes et hommes n'ont pas les mêmes modèles de mobilité ainsi que le même schéma d'évolution de carrière. Cette discrimination limiterait la mobilité des femmes sur le marché du travail et nous semble être

³⁵ WILLIAMSON, O., « Transactions cost economics: The Governance of Contractual Relations », *The Journal of Law and Economics*, vol. 22, n°2, 1979, pp. 233-261

³⁶ BECKER, G., « Investment in human capital: A theoretical analysis », *Journal of Political Economy*, 1962, vol.70, n°5, pp.9-49

³⁷ (id :1958)

³⁸ RESKIN, B, ROOS P.A., « Jobs, authority and earnings among managers: the continuing significance of sex », *Work and Occupations*, 1992, vol.19, n°4, p.342- 365

une atteinte à la structure d'opportunité énoncée précédemment par March et Simon cités plusieurs fois.

III-1-4-Formes et effets de la mobilité professionnelle

La plupart des auteurs considèrent cependant qu'un salarié est mobile seulement s'il est prêt à accepter un nouvel emploi ou de nouvelles attributions au sein de son entreprise ou dans une autre firme. Plusieurs formes de mobilités peuvent donc exister. À cet égard, du reste, DANY et LIVIAN³⁹ distinguent cinq grands types de mobilités internes, en fonction du changement sur l'échelle hiérarchique, de la transformation dans le contenu de l'emploi, et du lieu d'exercice de l'activité. Ainsi distingue-t-on : La mobilité verticale ou catégorielle (il s'agit d'un mouvement ascendant ou descendant le long de la ligne hiérarchique). DEFFAYET et Van HEEMS⁴⁰ incluent dans le concept de mobilité ascendante une dimension hiérarchique, fonctionnelle et pécuniaire. La mobilité horizontale (changement de poste sans évolution hiérarchique, ni changement de salaire ou de responsabilité). La mobilité de reconversion (mouvement marquant une rupture radicale par rapport à l'ensemble de la carrière). La mobilité géographique nationale (le salarié exerce la même activité, au même niveau hiérarchique avec la même qualification mais dans un autre lieu de travail ou dans une autre équipe sur le territoire national). La mobilité géographique internationale (changement de localisation du travail à l'échelle internationale : il peut s'agir de détachement ou d'expatriation). DUHAUTOIS, Petit et REMILLON⁴¹ en rajoutent une autre dimension concernant la mobilité sociale. Pour eux, cette mobilité peut être entendue comme l'écart entre la situation socioprofessionnelle du père ou de la mère et celle des enfants. Elle peut être qualifiée de mobilité intergénérationnelle. DEFFAYET et Van HEEMS⁴² précisent que différentes formes de mobilités peuvent coexister : mobilité verticale, géographique et fonctionnelle, mais ne s'excluent pas mutuellement. Mais si plusieurs formes de mobilités peuvent coexister dans une entreprise, plusieurs facteurs déterminent la prédominance d'une des formes. Toutefois, les travaux de Schein vont plus loin encore. À travers ce qu'il est convenu d'appeler « le cône de SCHEIN », les travaux de cet auteur mettent en effet l'accent sur une dimension particulière de la mobilité, à savoir la

³⁹ DANY, F, et LIVIAN.Y. F, La| nouvelle gestion des cadres : employabilité, individualisation et vie au travail. Vuibert, XII-179 p., 2002.

⁴⁰ DEFFAYET S., et VAN HEEMS F, « Mobilité horizontale, itinéraire bis ou voie de garage ? », Personnel, ANDCP, S.I. 1995 n°365, p.36-41

⁴¹DE LARQUIER, G. & REMILLON, D., Assiste-t-on à une transformation uniforme des carrières professionnelles vers plus de mobilité ? Travail et Emploi, 2008, 113 (1), 13-30.

⁴² Idem 1995

dimension radiale. Celle-ci est relative à la notion de pouvoir et d'influence du salarié, acteur dans la construction de sa carrière. La dimension radiale correspond aux rapprochements des salariés vers les centres de pouvoir des organisations. Schein propose ainsi d'appréhender les mouvements du personnel dans un « cône de mobilité » qui prend en compte trois dimensions de la mobilité : la dimension verticale, radiale et fonctionnelle⁴³. Par ailleurs, BATOUM-BA-NGOUE souligne que l'évolution de la carrière de l'agent public se caractérise par des mutations qui sont de trois formes. Elles peuvent être Fonctionnelle (changement de poste), géographique (changement de lieu de travail) ou structurel (changement de l'entité qui emploie)⁴⁴. En sus, on note que les transitions de carrières rythment la mobilité d'une personne. Elles représentent les périodes de changement entre deux périodes de stabilité. LOUIS⁴⁵ considère qu'il y'a transition, non seulement lorsque la personne prend un rôle différent clairement identifier (transition inter rôles, reposant sur des éléments objectifs), mais aussi lorsque son orientation par rapport au rôle qu'elle a déjà est modifiée⁴⁶. La dimension subjective de la carrière (qualifiée de transition intra rôle) est alors prise en compte. NICHOLSON et WEST⁴⁷ incluent également dans leur définition de la transition de carrière « *tout changement majeur dans les demandes de rôles du travail ou du contexte de travail.* »

En outre, bien des auteurs ont montré que la mobilité professionnelle a des effets bénéfiques sur le travailleur migrant, l'expérience de la mobilité présente plusieurs bénéfices en termes de développement de capacités d'adaptation et de connaissance, de contextes multiples augmentant ainsi la complexité cognitive de l'individu. La conception sociale de l'apprentissage pose l'intégration dans une communauté de pratiques. LAVE et WENGER⁴⁸, comme une opportunité pour les individus, de partager des connaissances, des pratiques de travail et des croyances communément admises. Ainsi, la succession d'expériences dans des organisations diversifiées est alors une solution pour enrichir le répertoire de compétences en vue de l'employabilité future. Laurence DURAT⁴⁹, dans son étude sur la mobilité des équipes dirigeantes dans la FPT, souligne que les nouveaux membres de la communauté dirigeante

⁴³SCHEIN E.-H., "The Individual, the Organization, and the Career: A Conceptual Scheme", The Journal of Applied Behavioral Science, 1971, Vol. 7, pp. 401-426.

⁴⁴BATOUM-BA-NGOUE., « Les mutations dans la fonction publique : réflexions sur la position des agents publics "appelés à d'autres fonctions" en droit camerounais », RAMRES/S.J.P., n° 1, 2020, pp. 99-118.

⁴⁵LOUIS M.R., « Career Transitions: varieties and commonalities », Academy of Management Review, 1980, vol.5, n°3, pp.329-340

⁴⁶ <https://www.cairn.info/gestion-des-ressources> consulté le 12 mai 2023

⁴⁷NICHOLSON, N., & West, M., Transitions, work histories, and careers. In M. B. Arthur, D. T. Hall, & B. S. Lawrence (Eds.), Handbook of career theory, 1989, pp. 181-201.

⁴⁸LAVE. & WENGER, E., Situated Learning: Legitimate Peripheral Participation. New York: Cambridge University Press, 1991.

⁴⁹DURAT, L., De la formation académique à l'apprentissage expérientiel : les managers, 2009

apprennent des anciens en reproduisant partiellement les pratiques en cours et apportent leurs propres conceptions⁵⁰.

III-2-LES FRACTURES SOCIALES ISSUES DE LA MOBILITE PROFESSIONNELLE

Définie comme étant cette distance qui sépare une tranche socialement intégrée de la population d'un membre exclu, la fracture sociale se caractérise par un déplacement et une dislocation sociale qui sont le résultat d'une politique d'équilibre et qui force les gens à aller saisir les opportunités ailleurs, loin de leur famille au point d'en changer le fonctionnement. Ceci se justifie par le fait que ces employés cumulent plusieurs emplois et sont sur plusieurs projets qui relèvent du « développement personnel, de la famille et de l'engagement de la société ». C'est dans la même optique que, BAREL soutient : les multiples mutations sociales liées à l'entrée massive des femmes sur le marché du travail, au développement des couples à deux carrières, à l'augmentation du nombre de divorce et de familles monoparentales, au vieillissement de la population, sont de nature à faire accroître les difficultés de conciliation entre les sphères professionnelles et personnelles⁵¹.

III-2-1-Affectations comme source de stress pour le fonctionnaire

Le stress, défini par EDWARDS comme une discordance assez importante entre l'état perçu et l'état souhaité par un salarié⁵², risque de modifier à la fois sa santé mentale et physique (le "bien-être"). LATACK⁵³ fait ressortir les coûts organisationnels qui peuvent être associés au stress, et montre l'utilité de ce concept dans l'étude des carrières en insistant en particulier sur les périodes de transition que vit l'individu entre différentes phases de son évolution de carrière. La plupart des études présentent le contexte extra professionnel, et notamment les facteurs familiaux comme des éléments perturbateurs pénalisant l'intégration des cadres. Le conjoint et sa carrière, les difficultés d'adaptation aux conditions de vie, sont les principales justifications avancées par les cadres eux-mêmes⁵⁴ et seraient sources de stress familial importé limitant les capacités de création, de décision et de gestion d'équipes des cadres. Les répercussions négatives sur la performance au travail sont attribuées au conjoint et aux enfants,

⁵⁰ Idem : 2009

⁵¹ BAREL, Y et al., « Autonomie du salarié et intention de départ », La Revue des Sciences de Gestion, 2009/3 (n° 237-238), pp. 27-34.

⁵² EDWARDS, J. R., A cybernetic theory of stress, coping, and well-being in organizations. The Academy of Management Review, 1992, 17(2), pp.238-274.

⁵³ <https://www.cairn.info/revue-francaise-de-gestion.htm>

⁵⁴ FUKUDA, J. et CHU, P., « Wrestling with expatriate family problems. Japanese experiences in East Asia », International Studies of Management and Organisations, 1994

dont la scolarité et la sécurité psychologique seraient déstabilisées, davantage qu'aux variables relatives à l'organisation de travail et aux caractéristiques individuelles des cadres. Ainsi, le courant dominant de la littérature interprète les difficultés issues de la famille comme une cause majeure de non-adaptation et d'échec de la mobilité des cadres. Mais les recherches qui font état de la forte corrélation entre l'adaptation du cadre et l'adaptation du conjoint ne montrent pas, si les difficultés d'adaptation sont un antécédent ou une conséquence de l'adaptation du cadre.

III-2-2-Influence des affectations sur le développement économique et socio-professionnel

Les recherches sur les politiques de mobilité des entreprises relatives aux conséquences négatives de la mobilité sont liées aux besoins de mobilité géographique des salariés (déplacements, voyages et séjours à distance du domicile), et à la mobilité internationale et l'expatriation des cadres, qui semblent cumuler les difficultés d'adaptation. Selon DURAT déjà cité, le taux d'échec (rapatriement précoce) de ce type de mobilité est évalué à 20% en moyenne et jusqu'à 50% selon les entreprises CERDIN⁵⁵, sans compter les baisses de performance qui toucheraient 30 à 40% des expatriés. D'un point de vue socio-professionnel, Ces fractures donnent lieu à des conflits diversifiés, qui caractérisé par l'empiétement d'une sphère sur l'autre, au travail comme à la maison, ne permettant pas à l'agent public de s'épanouir, de s'impliquer afin d'aboutir à des meilleurs résultats⁵⁶. On note que les conditions de travail sont changeantes (exigences accrues de la charge de travail ; les changements fréquents des affectations ; et la vie en dehors du travail (l'augmentation des familles biactive ; inférence des rôles à jouer crée un déséquilibre entraînant des impacts sur le plan professionnel et personnel. En dépit, les conflits famille-travail centrés sur le temps, les contraintes et le comportement ont des effets négatifs sur la performance du fonctionnaire. Anderson et al pensent que, au même moment que la famille impacte sur le travail, le travail également impacte sur la famille. Les absences à répétition pour se rapprocher de la famille, le stress, l'épuisement professionnel donne lieu à un mauvais travail ou un retard dans le travail de l'agent ou à une situation d'inefficacité⁵⁷. Le comportement négatif au travail caractérisé par l'épuisement qui augmente le risque des accidents de travail et influence négativement la

⁵⁵ <https://www.cairn.info/revue-humanisme-et-entreprise.htm>.

⁵⁶ Lucie, *Perception de l'effet du conflit Travail-Famille et Implication*, 2021

⁵⁷ ANDERSON. et al. PDF. *Estuaries*, 2002, Vol. 25, No. 4b, pp. 704–726

performance du travailleur⁵⁸. Le conflit famille-travail réduit la qualité de vie de la famille. Aussi, La vie familiale perturbée peut entraîner une mauvaise alimentation et des problèmes psychologiques aux membres restant.

III-2-3-Le changement résidentiel issu des logiques d'affectations : impact sur la famille

D'entrée de jeu, avoir une carrière professionnelle à la fonction publique suppose de suivre une mobilité géographique impliquant des changements résidentiels imposés par une structure. Par conséquent, on assiste à l'éloignement du domicile familial si le reste de la famille refuse de suivre cette mutation ou n'a pas la possibilité de déménager. Dans le secteur public, cette mobilité laisse voir une disponibilité du travailleur et définit celui-ci comme libre de toutes attaches et tenu de respecter les clauses de mobilité géographique même si celle-ci implique des changements sociaux à l'intérieur des familles de ces fonctionnaires⁵⁹. Les changements sociaux causés par les migrations de travail sont de trois sortes et touchent aussi bien les personnes en couple, hommes et femmes mariées, les enfants, la famille élargie. Cette décision de quitter la maison pour aller habiter à plus de 1000 kilomètre de sa famille peut fracturer l'expérience de celle-ci et susciter des changements à plusieurs niveaux⁶⁰. Cette idée est également soutenue par Wiley⁶¹ lorsqu'il affirme que la migration entraîne des changements profonds et des bouleversements dans les pratiques familiales et les idéologies du genre. En effet, lorsque la femme effectue des migrations de travail par rapport à l'homme, la famille est divisée et les enfants abandonnés, ceci se justifie par le fait que dans la plupart des cas, la femme est source d'affection et crée un climat de communication⁶² tandis que les pères ne se limitent qu'à satisfaire les attentes de la famille en termes de gagne-pain. Les migrations du travail des femmes mères affectent le bien être psychologique, sociale, éducatif et sanitaire des enfants laissés. La famille se voit réorganiser en termes de rôle, de division du travail. Par ailleurs, plusieurs auteurs à l'instar de PARRENAS'S soutiennent l'idée selon laquelle vivre loin de sa famille serait source de stress donnant lieu à des séparations quand c'est la femme qui se déplace. Pour Démurger, ces femmes ont la capacité d'anticiper leur absence et de prévoir tout ce qui peut nécessiter leur intervention. Ce qui laisse voir une progression de carrière au déficit

⁵⁸ ODLE-DUSSEAU. et al, WU et AL, Conciliation travail-famille, bien-être et résultats organisationnels, S.I. 2012

⁵⁹ DEMURGER, S., Migration et familles laissées pour compte. In IZA World of Labor, 2015, p 144

⁶⁰ MC GUIVRE. et al, Understanding Generational Diversity in the Workplace: What Resorts Can and are Doing. S.I.2007.

⁶¹ Effets de la migration sur la structure familiale-pékin-Wiley Online Library, s.d.

⁶² PARRENAS'S., Servants of Globalization: Women, Migration and Domestic Work. Fem Rev, 2004, 77, pp.203-206

de la vie familial⁶³. La plupart de temps, les enfants quitteront l'école. Parfois, la femme ou l'épouse glissera dans l'illicite et l'illégal. Elle décidera d'aller vivre avec ses parents, ou quelques fois sans qu'il y ait séparation, avec un protecteur qui sera le partenaire sexuel, afin d'augmenter ses capacités et ses revenus. Parfois, ce partenaire sexuel plus fortuné que le compressé, conduira ou incitera à la rupture de l'unité domestique⁶⁴. Par contre, si l'homme effectue des migrations de travail, la femme devient le chef de famille. Ce changement du fonctionnement de la famille nucléaire a des effets sur l'éducation ; le bien-être et la santé des enfants. De plus, la maison devient vulnérable à cause de l'absence de l'homme. Dans le cas où la décision est prise par l'homme sans le consentement des autres membres, ça crée des mécontentements⁶⁵. De même ; des auteurs soulignent que la migration d'un ou de deux parents peut affecter le comportement des enfants à plusieurs niveaux. Ils sont agressifs du fait de la négligence des parents, ils sont moins respectueux. Les impacts de cette migration sur les enfants se présentent ainsi qu'il suit. On constate que certains enfants sont délaissés et vivent sans leurs pères, leurs mères ou même sans les deux parents. Au vu de cela, ils sont sous-encadrés par les grands-parents ; les pères, les mères, la famille élargie et les aînés. Il est essentiel de travailler avec la famille si l'on veut réussir l'accompagnement d'un enfant. Il n'y a pas non plus d'évolution chez un enfant sans celle de sa famille. Du côté des enfants, sachant qu'ils éprouvent du plaisir à voir leurs parents vivre ensemble et se sentent plus en sécurité, ce qui leur procure la force de résistance aux épreuves. Pour SAVI, dès lors que ces faits et gestes sont absents, l'enfant est déstabilisé et cours vers la perte⁶⁶. De plus, il en rajoute que, si le mal être du travail du parent est ressenti par l'enfant en termes d'absence de son géniteur et insatisfaction de ses besoins, l'enfant développe le dégoût de l'ardeur et de l'amour du travail. En sus, bien des auteurs n'ont pas manqué de souligner que le travail ne leur laisse pas suffisamment de temps pour s'impliquer dans leur vie familiale. Ce conflit provoque la baisse de satisfaction au travail et la baisse de la qualité de vie⁶⁷. Pour GRENHAUS et al, cité par WILS, T. & RHNIMA, A., ce conflit intervient lorsque les rôles associés au travail et à la famille sont incompatibles et déséquilibrés⁶⁸. Ces différents rôles peuvent entrer en conflits

⁶³ Idem : 2015

⁶⁴ AIDELF., Population Et Travail - Dynamiques démographiques et activités - Actes du colloque international de Aveiro, Association internationale des démographes de langue française, 2006, 446 pages.

⁶⁵ (id ; 2015)

⁶⁶ SAVI, G, Femmes fonctionnaires et éducation des enfants à Cotonou. Mémoire de Maitrise en Sociologie anthropologie, Université de d'Abomey-Calavi. 2009

⁶⁷ LIN et AL, Dimensions multiples du phénomène multitâches, revue internationale de technologie et d'interaction humaine, 2013, 9(1), pp.37-49.

⁶⁸ WILS, T. & RHNIMA, A., Taxonomie des conflits entre le travail et la famille : une analyse multidimensionnelle à l'aide de cartes auto-organisatrices. Relations industrielles / Industrial Relations, 2015, 70(3), pp.432-456.

lorsque : « la réalisation simultanée de deux ou plusieurs types de pression, tel que la conformité à un rend difficile, la conformité à l'autre »⁶⁹. Ici l'acceptation d'un rôle rend difficile voire impossible l'accomplissement de l'autre. L'individu est donc amené à faire un choix pour éviter l'épuisement de ces ressources. Cette difficulté à concilier les deux l'empêche de s'impliquer dans les tâches administratives, ils perdent des ressources tels que le temps, l'énergie et l'estime⁷⁰.

En effet, dans ses travaux, Ellen démontre que la migration de travail affecte les relations conjugales, et augmente le taux d'infidélité et le risque de dissolution du couple. Toutefois, cette situation bien qu'elle soit fonction du sexe, de l'âge, les attentes des hommes et des femmes à l'égard des autres, se vit difficilement par les conjoints. Link appuie ses propos en montrant que ces conflits conjugaux tirent leur fondement du désaccord dans le couple et affectent le niveau de communication. Dès lors, LU⁷¹ démontre dans ses travaux que la séparation géographique prolongée affectera négativement le bien-être des migrants et celui de leurs partenaires. A ce niveau, les conflits augmentent quand les envois de fonds sont détournés et que les épouses craignent d'être abandonnées avec toutes les charges, propos de NOBLES et al⁷² dans leurs différents travaux.

Au demeurant, le travail d'exploration laisse apparaître l'importance de l'investigation des auteurs et dont l'ultime but est l'influence des logiques d'affectations sur les rapports familiaux. Cependant, il convient de noter que les travaux des différents auteurs sus évoqués se sont plus appesantis dans un cadre différent du nôtre. Pour se faire, à partir du moment où les affectations des fonctionnaires en général et les fractures sociales en particulier sont appréhendées et vécues diversement d'un lieu à un autre, nous avons opté, en nous appuyant sur les analyses antérieures, de mettre au centre de notre investigation la problématique de l'influence des affectations sur les rapports familiaux et le travail du fonctionnaire, en nous penchant sur les déterminants politiques, sociodémographiques et économiques du fonctionnaire en situation de longévité au poste d'affectation et de séparation familiale. Ce sont des déterminants perçus comme source des dysfonctionnements sociaux découlant de la gestion des affectations.

⁶⁹ KAHN et AL, *organizational stress: studies in role conflict and ambiguity* john wiley, psycinfo database record, 1964.

⁷⁰ Idem; 2021

⁷¹ Yao Lu. Education of children left behind in rural china. *Journal of marriage and family*, 2012. /volume 74, Issue 2/ pp.328-341

⁷² NOBLES. et al, *entreprendre et diriger en action sociale, gouvernance, dirigeance et management associatifs*, Dunod, 2015

IV-QUESTION DE RECHERCHE

Fort des développements qui précèdent, nous distinguons dans cette section la question principale qui va guider notre réflexion tout au long de l'étude et les questions spécifiques qui permettront de répondre aux objectifs secondaires.

IV-1-QUESTION PRINCIPALE

QP-Comment la mobilité des fonctionnaires à Bankim participe-t-elle à la production des fractures sociales ?

IV-2-QUESTIONS SPÉCIFIQUES

Les questions spécifiques sont les suivantes :

QS1- En quoi les logiques de mobilité des fonctionnaires à Bankim participent-elles à la construction des profils et des itinéraires migratoires ?

QS2-En quoi les profils et les itinéraires migratoires contribuent-ils à la production des fractures sociales ?

QS3- Dans quelle mesure les formes de fractures sociales influencent-elles le travail des fonctionnaires à Bankim ?

V-HYPOTHESES DE RECHERCHE

Selon MACE et PETRY, l'hypothèse peut être envisagée comme une réponse anticipée à la question spécifique de recherche⁷³. On peut déduire que l'hypothèse de notre recherche est un énoncé vérifiable répondant aux questions de recherche spécifiques soulevées dans la problématique. Dans cette étude nous formulons une hypothèse générale (HG) et 03 hypothèses secondaires (HS).

V-1-Hypothèse Principale

Les logiques d'affectations des fonctionnaires à Bankim participent à la production des fractures sociales à travers les mécanismes de gestion des mutations.

V-2-Hypothèses secondaires

HS1- Les affectations volontaires, l'inégalité de regroupement familial des fonctionnaires à Bankim participent à la construction des profils et des itinéraires de mobilité.

⁷³MACE et PETRY., Guide d'élaboration d'un projet de recherche. 3^e édition revue et augmentée. Paru le 09 janvier 2017

HS2- Les stratégies développées par les fonctionnaires à Bankim produisent des fractures sociales du fait de la décohabitation familiale et de la longévité au poste

H3-La longévité au poste et la décohabitation familiale influencent le rendement professionnel du fonctionnaire à Bankim.

Le récapitulatif des hypothèses nous donne le tableau suivant :

Tableau1 : Récapitulatif des hypothèses de recherche

Numéro	Intitulé de l'hypothèse
HG	Les logiques d'affectations des fonctionnaires à Bankim participent à la production des fractures sociales à travers les mécanismes de gestion des affectations.
HS1	Les affectations involontaires, l'inégalité de regroupement familial des fonctionnaires à Bankim participent à la construction des profils et des itinéraires de mobilité.
HS2	Les stratégies développées par les fonctionnaires à Bankim produisent des fractures sociales du fait de la décohabitation familiale et de la longévité au poste.
HS3	La longévité au poste et la décohabitation influencent le rendement professionnel du fonctionnaire à Bankim.

VI-OBJECTIFS DE RECHERCHE

Nous distinguons l'objectif général des objectifs spécifiques.

VI-1-Objectif général :

Comprendre la production des fractures sociales construite autour des logiques d'affectation des fonctionnaires à Bankim.

VI-2-Objectifs spécifiques

En cohérence avec nos questions spécifiques, nous voulons :

OS1 : Comprendre comment les logiques de gestion des affectations des fonctionnaires à Bankim participent à la construction des profils et des itinéraires migratoires.

OS2 : Montrer comment les profils et les itinéraires migratoires participent à la production des fractures sociales.

OS3 : Montrer comment les formes de fractures sociales induites des affectations et mutations ont un effet sur le travail des fonctionnaires dans la commune de Bankim.

VII-CADRE METHODOLOGIQUE DE CE TRAVAIL

En plus de sa finalité, qui est d'aboutir au but de la recherche, la démarche de recherche indique les différentes étapes qui y ont conduit. Nous avons à cet effet, identifié les modèles théoriques qui nous paraissent appropriés pour notre étude avant de procéder à une étude empirique. La compréhension de l'étude portant sur les affectations des fonctionnaires à Bankim et les fractures sociales ne pourra être envisagée sans faire recours aux théories.

VII-1- Approches théoriques

Comme tout fait social soumis à l'analyse sociologique, la question des affectations des fonctionnaires et fractures sociales suscite des choix paradigmatiques conduisant à son intelligibilité. Ceci étant, trois théories ont été mises en exergue, la théorie d'attraction et de répulsion (push and pull), la théorie de l'analyse stratégique et la théorie de la motivation.

VII-1-1-La théorie d'attraction et de répulsion (push and pull)

Cette théorie fut élaborée par R.D. MCKENZIE au cours des années 1920, les principes de la théorie de l'attraction répulsion supposent que tout milieu est doté d'une charge positive et négative qui attire ou repousse les individus⁷⁴ Il s'agit d'un modèle explicatif des phénomènes de migration/déplacement ayant pour fondement la combinaison des éléments répulsifs (problèmes politiques, sociaux, professionnels, économiques et naturels) qui favorisent le départ du lieu de résidence habituel d'un individu ou d'un groupe de personne pour un nouveau milieu d'accueil en fonction des éléments attractifs tels que la stabilité politique, économique et sociale, le regroupement familial. En effet, la décision de se déplacer ou de migrer est fonction des atouts que l'on retrouve en terre d'accueil de choix au détriment des facteurs répulsifs⁷⁵ Il ne peut y avoir de répulsion sans attraction et vice versa car pour qu'il existe d'attraction, il faut au préalable l'existence des éléments de répulsion obligatoirement. Il s'agit donc d'un couple inséparable, l'un n'existe pas sans l'autre. Ainsi, comprenant l'attraction comme une croissance évolutive de l'individu vers un autre individu ou d'un milieu à un autre, la répulsion est par contre son contraire car elle constitue l'ensemble des facteurs qui incitent le départ d'un individu ou groupe de personne d'un point A à un point B. La proximité, la familiarité, la tranquillité, les raisons économiques, politiques, sociales et administratives sont entre autres les facteurs déterminants le degré d'attraction dans un milieu

⁷⁴FORTIN, V., « Environnement socioculturel et intentions migratoires chez les jeunes de Saguenay », Mémoire, l'Université du Québec à Chicoutimi, 2008, p. 15.

⁷⁵ PUDIYANGUM, K et INDUMATHI., « Facteurs d'attraction et de puissance de la migration », in Revue de direction mondiale 8 (4), 2014, pp. 8-13.

nouveau ou pays d'accueil. La prise de décision concernant le choix d'un nouveau milieu est dès lors fondée sur le calcul et les avantages qu'offre ce milieu⁷⁶ Ce modèle fait de la migration, un produit de l'interaction des forces répulsives (push) existant dans le milieu de vie habituel et des forces attractives (pull) qui se présentent ailleurs. Le comportement des individus migrants est influencé par les charges attractives ou répulsives jointes ou associées aux différents milieux selon qu'on soit attiré ou repoussé par la présence ou l'absence des possibilités attrayantes d'un lieu. Ce modèle théorique d'attraction et de répulsion (push and pull factor) explique en particulier les flux migratoires dans le monde. Au demeurant, cette théorie nous permet de comprendre et de pouvoir expliquer le flux important de la mobilité professionnelle des fonctionnaires à l'intérieur du pays, provoqués par des logiques plus ou moins involontaires des affectations des fonctionnaires dans l'arrondissement de Bankim. Elle nous a permis aussi de comprendre les motivations liées aux facteurs d'attractions et de répulsion tant individuelles que collectives à travers notre enquête de terrain au mois d'Avril.

VII-1-2- Théorie de l'analyse stratégique

L'analyse stratégique est un paradigme de la théorie des organisations proposé par Michel Crozier et Erhard Friedberg. En analysant le fonctionnement des organisations au travers du comportement de leurs membres, l'analyse stratégique place l'individu au cœur de ses préoccupations.

Du point de vue théorique, on peut dire qu'il prend la suite des analyses structuro-fonctionnalistes. Cependant, pour appréhender une structure, quelle que soit sa taille, organisation, service, bureau, .il faut partir des individus et comprendre les stratégies et les interrelations qu'ils développent à l'intérieur du système formel qui les contraint. Tout changement va bouleverser ces stratégies et interrelations. Comprendre les différentes logiques des acteurs est un préalable nécessaire pour appréhender la structure sur laquelle le consultant va intervenir. Il va devoir prendre en compte l'ensemble de ses caractéristiques pour transformer la structuration du système d'acteurs. De ce fait, quatre postulats sont mis en exergue :

- L'organisation n'est pas un phénomène naturel mais un construit social.
- Les individus disposent toujours d'une marge d'autonomie quels que soit leur statut ou leur position, si modestes soient-ils.

⁷⁶ idem

- Les hommes n'acceptent jamais d'être traités comme des moyens au service de buts que les organisateurs fixent à l'organisation. Ils vont utiliser leur marge d'autonomie pour interpréter, en fonction de leurs objectifs propres, qui peuvent différer de ceux de l'organisation, le rôle qui leur est fixé.
- Les stratégies mises en œuvre pour satisfaire les objectifs sont toujours rationnelles mais d'une rationalité limitée et contingente.

Dans le système d'acteurs, l'ensemble des relations qui se nouent entre les membres d'une organisation pour résoudre les problèmes quotidiens forme le système d'action concret. Le rapprochement de tous ces éléments met en évidence des paradoxes, des incohérences, des anomalies qui permettront de faire apparaître :

- les relations entre acteurs et les jeux de pouvoir,
- les zones critiques dans lesquelles se posent des problèmes de fonctionnement et autour desquelles se cristallisent les attitudes des différents participants.

En référence à notre étude, l'acteur ici est considéré comme celui qui mène l'action. C'est-à-dire le fonctionnaire affecté à Bankim qui développe des stratégies pour mettre sa famille à l'abri des vicissitudes sociales. Ainsi, deux types de profils vont s'observer. D'une part les fonctionnaires sédentaires et d'autre part, les fonctionnaires mobiles.

- **Pour les fonctionnaires sédentaires affectés dans la commune de Bankim**

Du point de vue socio-économique et familial, certains fonctionnaires à Bankim préfèrent vivre sédentaire pour éviter les doubles dépenses au sein de leur ménage si et seulement l'un des conjoints n'est pas fonctionnaire et ne travaille pas ou exerce une activité de revenue indépendante. Sur le plan professionnel, la sédentarité ici est due au fait que le fonctionnaire évite d'être confronté aux multiples absences et retards quotidiens dans son lieu de service, au stress professionnel qui peut subvenir lors d'une dispute familiale, développer un cercle de confiance et de réconfort du moment où la famille est proche de lui, mieux gérer les imprévus familiaux et les projets professionnels, être plus flexible tant au travail que dans le foyer, bien encadrer les enfants et bien gérer sa famille. Entre la vie familiale et la vie professionnelle, il peut être difficile d'avoir des moments pour soi, raison pour laquelle certains vont préférer la sédentarité pour être proche de leur famille afin de mieux réussir à gérer non seulement son travail, mais aussi à équilibrer leur mode de vie en matière de santé familiale.

- **Pour les fonctionnaires mobiles de l'arrondissement de Bankim**

Certains fonctionnaires à Bankim dans cette perspective, vont préférer être mobiles dans la mesure où ils sont confrontés à un manque d'infrastructures adéquates pour leur famille à savoir, l'environnement impraticable, l'incompatibilité de carrière des conjoints, le manque d'établissements scolaires de qualité pour les enfants, la peur de développer d'autres mentalités chez les enfants. Certains fonctionnaires ayant déjà leur propre logement préfèrent laisser leur famille dans la résidence familiale et voyager une fois par mois, une fois les deux semaines pour des visites familiales.

En sus, ces stratégies permettent d'identifier les jeux, structurés par des relations de pouvoir, auxquels elles correspondent et dans lequel elles s'inscrivent. Cependant, on peut dire que, L'analyse stratégique tente notamment de cerner les cas de figure où l'interdépendance, qui caractérise les actions. En relief au dernier postulat, les stratégies mises en œuvre pour satisfaire les objectifs sont toujours rationnelles mais d'une rationalité limitée et contingente. Rationalité « limitée » car les individus sont dans l'incapacité de choisir la solution optimale. En effet, même s'il disposait de l'ensemble des données lui permettant de choisir la meilleure solution, le cerveau humain est dans l'incapacité d'analyser l'ensemble des solutions et leurs conséquences. Aussi les individus s'arrêtent-ils à la solution qui leur semble le moins mauvais compte tenu des stratégies des autres et des contraintes de l'environnement.

VII-1-3-La théorie de la motivation

Le premier cadre de référence qui a inspiré les études sur le processus décisionnel dans le domaine des migrations est celui de la « prise de décision conflictuelle » développé par Irving L. Janis et Leon MANN⁷⁷. Il vise à identifier certaines dimensions socio-psychologiques qui pourraient contribuer à l'explication des différences de comportements des individus face à des pesées d'intérêts conflictuels tout en se basant sur l'idée que la migration est un acte volontaire et rationnel. Les auteurs différencient ainsi cinq étapes dans la prise de décision :

- Faire face au problème du choix
- Rechercher les différentes possibilités
- Les examiner
- S'engager dans la décision

⁷⁷ IRVING L. J, et MANN, L., les théories des migrations, synthèse de la prise de décision individuelle, 1968, cité par PIGUET. E, revue Européenne internationale, 2013, vol 29-N°3/

- Se tenir à la décision malgré des avis contraires dans la communauté de référence.

Dans ce contexte, c'est pendant longtemps le « deficiency model » qui a prévalu. Ce modèle postule que les personnes qui prennent la décision de migrer ont moins de ressources personnelles et sociales que le reste de la population, sont mal adaptées et souffrent de leur position sociale dans leur pays. Les chercheurs se sont cependant ensuite rendu compte que les migrants disposent souvent, au contraire, de plus de ressources et répondent, plus que les non-migrants, à certains types de motivations. Bonka BONEVA et al, reprenant de David McCLELLAND l'idée selon laquelle la motivation humaine est basée sur des objectifs de réussite, de pouvoir ou d'affiliation, concluent que les migrants internationaux ont un plus haut niveau de volonté de réussite et de pouvoir et moins de besoins d'affiliation en comparaison des non-migrants⁷⁸. Elles en concluent à l'existence de traits de personnalité spécifiques liés à l'intention de migrer⁷⁹. L'indicateur classique du sentiment de maîtrise sur sa propre vie (Locus of control) a été utilisé dans ce contexte avec l'hypothèse en partie confirmée qu'il s'avère plus élevé chez les migrants potentiels. Diana B. WINCHIE met en évidence cet effet dans une étude auprès de 102 hommes indiens ayant l'intention d'émigrer au Canada. Les plus importantes variables distinguant cet échantillon d'un groupe de contrôle de non-migrants sont la satisfaction dans l'emploi, la recherche de sensations, l'intérêt pour le monde extérieur et le locus-of-control⁸⁰.

Par ailleurs, dans le cadre de notre étude, force est de reconnaître que, cette théorie s'applique à la mobilité volontaire. C'est-à-dire, le fonctionnaire ne se sentant plus à l'aise demande son départ pour un autre lieu qui le motive. Sa motivation peut être fonction d'un besoin, tel que, la sécurité, la santé pour les natifs de Bankim, le cadre de vie meilleurs, mener les activités parallèles, un poste vacant, le regroupement familial pour les femmes dont leur conjoint travaille à Bankim. De ce dernier facteur, SOUVET note que certaines mutations des fonctionnaires favorisent un rapprochement au sein des familles. Ce rapprochement permet à certain de continuer le travail tout en restant proche de leur famille pour garder une bonne relation parentale sur leurs enfants et assumer leur engagement conjugal. Les raisons avancées sont que les enfants ne soient pas vraiment lésés du fait de l'éclatement de la cellule familiale. Cependant, l'analyse structurale fait se rencontrer les deux principales grilles de lecture communément employées en sociologie. Comme le soulignent Alain DEGENNE et Michel

⁷⁸ BONKA, B, et AL., Les motivations de réussite, de pouvoir et d'affiliation comme indices des désirs d'(e)migration : la comparaison de quatre pays, psychologie européenne, 1998, 3 (4), pp 247-254

⁷⁹ BONEVA ET FRIEZE, Vers un concept de personnalité migrante, journal of social issues, 2001,57(3), pp.477-491

⁸⁰ WINCHIE, H et CARMENT., intention de migrer : une analyse psychologique, journal of applied social psychology, 1988, 18(9).

FORSE ⁸¹, en mettant la relation au centre de son propos, l'analyse structurale développe une approche dans laquelle l'action individuelle et le cadre institutionnel sont deux dimensions inséparables. L'action individuelle puise dans les ressources qu'offre le réseau tout en étant contrainte.

VII-2- MÉTHODE ET ÉCHANTILLONNAGE

La collecte des données constitue pour Raymond. QUIVY et Luc. VAN CAMPENHOUDT « *la mise en œuvre de l'instrument d'observation. Cette opération consiste à recueillir ou rassembler concrètement les informations prescrites auprès des personnes ou unité d'observation retenue dans l'échantillon* »⁸².

Dans l'impossibilité d'interroger toute la population d'étude, il convient très souvent dans la plupart de recherche sociologique de constituer un échantillon. Ce dernier étant, selon le dictionnaire de sociologie, « *un ensemble restreint d'individus provenant d'une population, qui servent de support à l'étude que l'on réalise* »⁸³. Notre recherche étant quali-quantitative avec des cibles différentes, nous présentons d'une part l'échantillon de l'étude qualitative et d'autre part celle de l'étude quantitative.

VII-2-1-Échantillonnage de l'étude qualitative

La collecte des données est une étape clé de la recherche sociologique et lui procure une dimension empirique et pratique marquant l'entrée en contact du chercheur avec la réalité sociale étudiée afin de vérifier les hypothèses élaborées. Cette section nous permet de présenter le processus de collecte des données qualitatives à travers le guide d'entretien.

En outre, l'opération de collecte qualitative a porté sur l'arrondissement de Bankim dans le département du Mayo-Banyo (Adamaoua-Cameroun) et le Centre étant donné que les ministères en charge des affectations des fonctionnaires sont concentrés dans la ville de Yaoundé. L'échantillonnage à choix raisonné est celui que nous avons mobilisé dans notre étude. La collecte des données qualitative avait quatre principales composantes notamment les personnels des ressources humaines des services concentrés du MINEDUB et du MINSANTE, les responsables des services déconcentrés du MINESEC, MINADER et du MINEDUB, les

⁸¹DEGENNE, D et FORSE, M., les réseaux sociaux, une analyse structurale en sociologie, paris, Armand Colin, 1994

⁸² QUIVY, R et VAN CAMPENHOUDT, L., op.cit., p.167

⁸³ AKOUN M, A et ANSART, P., Dictionnaire de Sociologie, Paris, Le Robert et le Seuil, 1999, P.165.

personnels administratifs des écoles, lycées, district et agriculture de Bankim et les autres personnels en fonction desdites structures de Bankim.

- **Dans les services concentrés**, nous avons interviewé un responsable des ressources humaines du MINEDUB et deux responsables des ressources humaines du MINSANTE pour des éclairages sur la politique de gestion des affectations des fonctionnaires au Cameroun et les logiques qui en découlent ;
- **Dans les services déconcentrés**, vue la distance qui sépare l'arrondissement de Bankim de son département et sa région, du moment où la gestion des affectations reste la même dans tout le territoire du Cameroun, au vue de notre première collecte dans le département du Mbam et Inoubou en janvier 2023, et dont notre terrain de recherche était orienté dans l'arrondissement de Ndikiniméki, nous avons à cet effet interviewé un responsable des affaires générales de la délégation département du MINESEC de Bafia, l'inspecteur du MINEDUB de Bankim et son adjoint, l'adjoint au délégué département du MINADER de Bankim et le délégué d'arrondissement du MINADER de Bankim.
- **Concernant le personnel administratif**, nous avons interviewé 4 censeurs dont 2 au lycée bilingue et 2 au lycée technique de Bankim ; 2 surveillants généraux dont 1 au lycée bilingue de Bankim et 1 au GBS de Guinkhlo à Bankim village ; 3 directeurs des écoles primaires de Bankim, un chef de district de l'hôpital de district de Bankim ville ;
- **13 autres personnels** en fonction ont été également interviewés dans le but d'apporter des éclairages utiles à l'analyse qualitative. Cet échantillon nous semble significatif pour poursuivre notre étude car correspondant au standard habituel de Miles et Huberman ⁸⁴.

Tableau 2 : Répartition des interviewés par catégorie professionnelle.

Qualités	Nombre de personne	Tranche d'âge	Sexe	Pourcentage
Services centraux	3	35 à 50	Hommes	10%
Services déconcentrés	5	35 à 55	Hommes	16%
Personnels administratifs	10	35 à 55	Femmes et Hommes	32%
Fonctionnaires affectés (infirmiers, agriculteurs, enseignants).	13	25 à 50	Femmes et Hommes	42%
TOTAL	31	/	/	100%

Source : Données de terrain, mars 2023.

⁸⁴ MILES et HUBERMAN, Analyse des données qualitatives. De Boeck supérieur, 2^e édition 2003, 632 pages.

VII-2-2-Échantillonnage de l'étude quantitative

Nous avons opté dans le cadre de ce travail pour le choix d'échantillonnage par quota parce qu'il n'est pas toujours facile en sciences sociales, ni même nécessaire d'étudier exhaustivement un ensemble pour obtenir des résultats satisfaisants. On peut mener des investigations sur une fraction de la population cible à des généralisations. En effet, le choix d'échantillonnage doit être minutieusement rigoureux pour permettre à ce dernier d'être le plus représentatif possible de la population générale de la zone d'étude dont il est par ailleurs qu'une fraction. Ceci étant, cette technique a permis de sélectionner une population de 102 enquêtés répartie en fonction des catégories cibles et qui peut être structuré à travers le tableau suivant :

Tableau 3 : Répartition de la population d'étude par structure et en fonction du sexe

SEXE \ STRUCTURE	MINESEC : GBHS de Bankim, lycée technique de Bankim, GBHS de Guinkhlo	MINEDUB : Ecoles primaires et maternelle groupe I , A et B, et groupe II, A et B et école maternelle groupe b	MINSANTE : district de Bankim et hôpital central de Bankim	MINADER	Total
Masculin	57	6	4	3	70
Féminin	15	15	1	1	32
Total	72	21	5	4	102

Source : Données de terrain, mars 2023.

VII-3-TECHNIQUES ET OUTILS DE COLLECTE DES DONNÉES

Le cadre pratique de notre travail comprend l'ensemble d'outils qui nous ont permis de mener des investigations et de récolter les données sur le terrain. Les techniques d'investigation et outils de collecte des données auxquelles nous avons fait recours dans ce travail se résument comme suit :

VII-3-1- Techniques de collecte de données qualitative

Il s'agit ici pour nous, de présenter les techniques qui ont facilité l'obtention des informations sur le terrain d'enquête.

VII-3-1-1- L'entretien individuel

Notre démarche a consisté à utiliser l'entretien comme moyen d'investigation sur le terrain. La durée des entretiens a oscillé entre 1h et 1h30 min. Cette durée s'explique par le fait

que ce sont des entretiens semi-directifs : l'intervenant qui conduit l'entretien est soumis à un flux désordonné d'informations de la part de son interlocuteur. Face à cela, il a une stratégie de conduite de l'entretien afin de maximiser la part des informations utiles, selon lui etc. Bien évidemment, il ne s'agissait pas de porter des jugements binaires et absolus sur la gestion des affectations mais de faire un état de lieux de la situation actuelle afin de cerner : Comment se gèrent les affectations des fonctionnaires au niveau des services concentrés et déconcentrés des ministères en charge des affectations des trois secteurs enregistrés dans notre étude, comprendre les exigences institutionnelles en matière d'affectation/mutation ; les enjeux institutionnels et individuels des affectations des fonctionnaires à Bankim et le vécu des affectations par les fonctionnaires à ladite localité.

VII-3-1-2- Observation directe

Parlant de l'observation directe, Raymond QUIVY et Luc VAN CAMPENHOUDT pensent que « les méthodes d'observation directe constituent les seules méthodes de recherche sociale qui captent les comportements au moment où ils se produisent sans l'intermédiaire d'un document ou d'un témoignage ». C'est une technique qui implique le contact direct entre le chercheur avec la réalité en observation dans son milieu naturel par l'enregistrement et la description des événements. Il y a donc une réelle immersion du chercheur dans son terrain et très souvent, il est véritablement acteur des aspects ou des situations liées à son objet d'étude. Cette technique nous a permis d'être présente sur certains lieux tels que les écoles primaires et maternelles, les lycées technique et GBHS, les hôpitaux, inspections et délégation du MINADER.

VII-3-1-3- La recherche documentaire

Selon Madeleine GRAWITZ; « *la technique documentaire consiste en une fouille systématique de tout ce qui est écrit ayant une liaison avec le domaine de recherche* »⁸⁵. Utile à toutes les étapes de l'élaboration d'une recherche sociale, la recherche documentaire est donc une investigation préalable à la recherche proprement dite. Elle nous a permis dans cette étude à recenser les différents documents qui nous ont aidé à mieux comprendre le sujet et surtout dans notre domaine d'investigation.

VII-3-2- Technique de collecte de données quantitatives

Il s'agit ici pour nous, de présenter les outils qui ont facilité l'obtention des informations sur le terrain d'enquête de manière quantitative.

⁸⁵ GRAWITZ, méthodes des sciences sociales, paris, Dalloz, 1979

Selon Rodolphe GHIGLION et Benjamin MATALON, « le questionnaire est un instrument standardisé, à la fois dans le texte des questions et dans leur ordre ». Il permet au chercheur non seulement de décrire sa population d'étude mais également de quantifier les multiples données et de procéder à l'analyse des corrélations entre les variables. Son but est également de réaliser des inférences, des moyennes, des variances, des écarts types. Pour Isabelle PARIZOT, « *l'intérêt principal de l'enquête par questionnaire est de rassembler une grande partie d'informations aussi bien factuelles que subjectives, auprès d'un nombre important d'individus* »⁸⁶. Le questionnaire utilisé comme outil dans notre recherche est identique à celui des entretiens mais plus volumineux et comporte des questions ouvertes et fermées. Ce questionnaire est présenté en annexe (pages 151-155). Les informations recueillies lors des entretiens et par le biais des questionnaires ont fait ainsi l'objet d'un dépouillement unique, traité statistiquement dans le logiciel Excel sous forme des tableaux ou graphiques. Il s'est intéressé à 102 fonctionnaires en fonction dans ladite localité ayant entre 25 et 55 ans. Ce nombre réduit est dû au fait que nous nous intéressons uniquement aux fonctionnaires et non aux agents contractuels et on n'en dénombre pas autant dans la localité.

VII-4-TECHNIQUES D'ANALYSE DES DONNEES

Il s'agit d'un examen rigoureux et méthodique de documents visuels ou textuels. Raymond QUIVY et Luc VAN CAMPENHOUDT soulignent à ce sujet que :

*L'analyse de contenu porte sur des messages aussi variés que des œuvres littéraires, des articles de journaux, des documents officiels, des programmes audiovisuels, des déclarations politiques, des rapports de réunion ou des comptes rendus d'entretiens semi-directifs. Le choix des termes utilisés par le locuteur, leur fréquence et leur mode d'agencement, la construction du « discours » et son développement constituent des sources d'information à partir desquelles le chercheur tente de construire une connaissance.*⁸⁷.

VII-4-1-Technique qualitative d'analyse des données

En se référant aux techniques de collecte des données ci-dessus présentées, l'analyse de contenu nous a été utile. En effet, l'analyse des données qualitatives était basée sur la transcription et l'interprétation des verbatims les plus significatifs. Ces données qualitatives ont été transcrites minutieusement dans le but d'utiliser les informations pour construire des corpus argumentatifs reposant sur la vérité scientifique. Le logiciel Word, a permis d'effectuer les

⁸⁶ PARIZOT, I., « L'Enquête par Questionnaire », in Serge PAUGAM, L'Enquête Sociologique, Paris, PUF, 2010, p13.

⁸⁷ R., QUIVY et V., CAMPENHOUDT, op. Cit., p. 201.

différents dépouillements notamment la transcription et confronter les informations afin de garder les plus pertinentes.

VII-4-2-Technique quantitative d'analyse des données

La technique d'analyse de données quantitatives dans cette partie, a porté sur la description des variables à travers les paramètres de position, de codification, de distribution statistique et de répartition. Les informations recueillies lors des entretiens et par le biais des questionnaires ont fait ainsi l'objet d'un dépouillement unique, traité dans le logiciel Excel. Ce logiciel Excel a rendu possible le traitement de ces données quantitatives.

VIII- DÉFINITION DES CONCEPTS

Cette partie de recherche selon QUIVY et VAN CAMPENHOUDT est encore appelée conceptualisation. Elle [...] est plus qu'une simple définition ou convention terminologique. Elle constitue une construction abstraite qui vise à rendre compte du réel. À cet effet, elle ne retient pas tous les aspects de la réalité concernée mais seulement ce qui en exprime l'essentiel du point de vue du chercheur. Il s'agit donc d'une construction-sélection⁸⁸. Sont donc retenus dans cette étude les mots suivants :

➤ Mobilité professionnelle

Au sens large, la mobilité professionnelle se définit comme un changement dans les modalités d'exercice de l'activité professionnelle d'un agent.

En gestion des ressources humaines, elle renvoie à la capacité d'un individu à accepter un changement dans le contenu ou la forme de son emploi, et ce, soit à l'intérieur même de l'organisation où il exerce cet emploi, soit à l'extérieur de celle-ci.

Dans la fonction publique, on parle de mobilité professionnelle quand un agent change de poste, d'emploi, de lieu, ou de service dans la même administration.

La mobilité dont il est question dans le cadre de notre étude regroupe deux concepts à savoir, les affectations et les mutations. Les affectations pour les fonctionnaires affectés à leur premier poste et les mutations pour ceux ayant déjà vécu une affectation depuis la sortie de l'école.

⁸⁸ QUIVY et V., CAMPENHOUDT., Manuel de recherches en sciences sociales, 3e éd., Paris, Dunod, 1995, p. 120

➤ **Affectation**

Selon emploi-collectivité, l'affectation est la désignation d'un fonctionnaire à un poste de travail. La mutation est un changement d'affectation. Selon Demarches.interieur.gouv.fr, ministère de l'intérieur, la mutation est une forme de mobilité réservée aux fonctionnaires titulaires. En effet, « *la mutation consiste à changer le type de poste, de lieu ou l'entité qui l'emploie sans changer le corps ou le cadre de l'emploi, ni le grade, ni l'ancienneté*⁸⁹ ».

L'affectation détermine le lieu de travail. Elle se différencie de la mutation en ce sens que, La mutation est le changement d'affectation administrative du fonctionnaire, soumis à la discrétion du supérieur hiérarchique et ceci dans le strict respect des prérogatives de son grade. L'affectation et la mutation dans un emploi à retenir est une décision qui revient à l'administration de prendre en tenant compte des besoins du service et éventuellement des souhaits de l'intéressé. Responsable de l'intérêt général, l'administration doit pouvoir affecter ses agents où et comme elle l'entend. Tout au plus elle peut tenir compte des vœux des agents et subordonner les mutations de ceux-ci à l'accomplissement d'une procédure destinée à éviter les mesures arbitraires. Elle ne peut cependant, à moins que la loi ne l'y autorise, imposer à des fonctionnaires d'exercer des fonctions étrangères à celles du corps où ils ont choisi d'entrer librement⁹⁰.

A cet effet, les agents qui font partie d'un même cadre dans la fonction publique de carrière doivent être soumis aux mêmes règles d'affectation et de mutation.

Cependant, parler d'affectation ou de mutation renvoie ici, aux fonctionnaires affectés pour leur premier fois et ceux mutés pour leur deuxième ou troisième fois dans les structures publiques différentes dans la localité de Bankim et qui sont confrontés aux affectations prolongées. C'est-à-dire six années et plus.

➤ **Fonctionnaire**

Un fonctionnaire est un agent placé à l'égard de l'administration dans une situation statutaire et réglementaire, nommée et titularisée dans un grade de la hiérarchie des emplois publics, ayant vocation, par application des règles d'avancement de fonctionnaire à occuper des emplois publics permanents.

⁸⁹ CHAPUIS, R., Droit administratif général, Paris, Montchrestien, 1988, p.154.

⁹⁰ FOUGERE, L., La fonction publique. Etudes et choix de textes commentés. Bruxelles : Institut international des sciences administratives, Unesco, 1996, 380 pages.

Au sens du Décret N°94-199 DU 07 OCTOBRE 1994, est considéré comme fonctionnaire, toute qui occupe un poste de travail permanent et est titularisée dans un cadre de la hiérarchie des administrations de l'Etat. Le fonctionnaire est vis-à-vis de l'administration dans une situation statutaire et réglementaire.

Selon la toupie (dictionnaire politique), un fonctionnaire est par définition, toute personne occupant un poste de travail permanent, titularisé dans un cadre de la hiérarchie des administrations de l'Etat. Cette particularité lui garantit une carrière ainsi que des avantages introuvables dans un autre corps de métier. Il garantit également un emploi (grades ; catégorie, corps...) et une mobilité professionnelle dans la fonction publique. Ici, sa titularisation, communément appelé dans le jargon administratif Camerounais l'intégration, même si elle n'est pas reconnue dans le statut doit servir d'acte juridique permettant à l'agent public d'être considéré comme fonctionnaire. Il se différencie d'un agent de l'Etat recruté pour occuper un poste temporaire en ceci qu'il est permanent c'est-à-dire titulaire à un cadre ou à un poste.

➤ **Fracture sociale**

L'expression fracture sociale sert à désigner le fossé qui sépare une partie de la population socialement intégrée avec une autre constituée de personnes socialement exclues, victimes de l'exclusion sociale. Cette expression a été créée en 1985 par le philosophe et sociologue Marcel GAUCHET, dans « le désenchantement du monde » (Gallimard) pour exprimer l'idée du mur qui se dresse « entre les élites et les populations » :

« Il est devenu indécent d'en parler [de la lutte des classes] mais ce n'est pas moins elle qui resurgit là où on ne l'attendait pour alimenter la poussée électorale continue de l'extrême droite (...) un mur s'est dressé entre les élites et les populations, entre la France officielle, avouable, qui se pique de ses nobles sentiments, et un pays des mares, renvoyé dans l'ignoble, qui puise dans le déni opposé à ses difficultés d'existence l'aliment de sa rancœur. »

Le terme de la fracture sociale a été utilisé et lancé dans les médias par Jacques Chirac dans sa campagne pour l'élection présidentielle de 1995. Il mettait en lumière la fin de la mobilité sociale en France, provoquée par l'insécurité économique et l'incertitude de l'avenir, ainsi que les risques de troubles dans les banlieues. Ainsi ; ce terme utilisé comme variable dépendante dans le cadre de notre étude renvoie à ce fossé qui sépare les fonctionnaires à Bankim à ceux des grandes agglomérations du Cameroun. Fonctionnaires quasi séparés de leur famille nucléaire, leur grande famille, amis, de leur mode de vie antérieur durant de longues années.

➤ **BANKIM**

Bankim est une commune du Cameroun située dans la région de l'Adamaoua et le département du Mayo-Banyo. Elle est le chef-lieu de l'arrondissement de Bankim. Les Tikar sont des peuples autochtones.

La Commune de Bankim est créée par décret n° 82/455 du 20 septembre 1982. Son ressort territorial couvre l'ensemble de l'arrondissement du même nom. Elle compte une population d'environ 101 551 dont 14 060 en zone urbaine et 87 491 en milieu rural d'après les données du 3ème RGPH et en appliquant le taux d'accroissement de 3,2%. Cette population est particulièrement cosmopolite. Presque toutes les régions du Cameroun y sont représentées, en même temps que des étrangers venus du Nigéria, du Mali et du Ghana. Il s'agit d'une mosaïque de populations avec plus de 25 communautés représentées⁹¹.

IX-DELIMITATION DE LA RECHERCHE

La pertinence d'un travail scientifique nécessite la circonscription spatio-temporelle de la zone d'étude. À ce sujet, Marcel MAUSS, pense qu'«*il faut avant tout indiquer et limiter le champ de la recherche afin de savoir de quoi on parle*»⁹². En effet, tout chercheur en sciences sociales, au cours de sa recherche se doit de délimiter sa zone d'étude afin d'éviter l'égarerment. Ceci étant, cette recherche s'est déroulée au Cameroun en général et dans l'arrondissement de Bankim en particulier (Adamaoua). Nous avons au départ choisi l'arrondissement de Ndikiniméki comme zone d'étude mais, nous nous sommes rendu compte que nos hypothèses formulées au départ ne cadraient pas avec la réalité du terrain. Etant donné que les logiques d'affectation des fonctionnaires sont presque les mêmes dans tout le territoire, le choix porté sur l'arrondissement de Bankim est dû aux expériences vécues dans le grand-Nord suite au phénomène de mobilité que sont confrontés les fonctionnaires. Pour des raisons de faisabilité, la zone de Bankim est plus rapprochée de Ndikiniméki (1ere zone d'étude) ; raison pour laquelle nous avons plutôt prolongé notre chemin grâce aux orientations des camarades et amis via les réseaux sociaux.

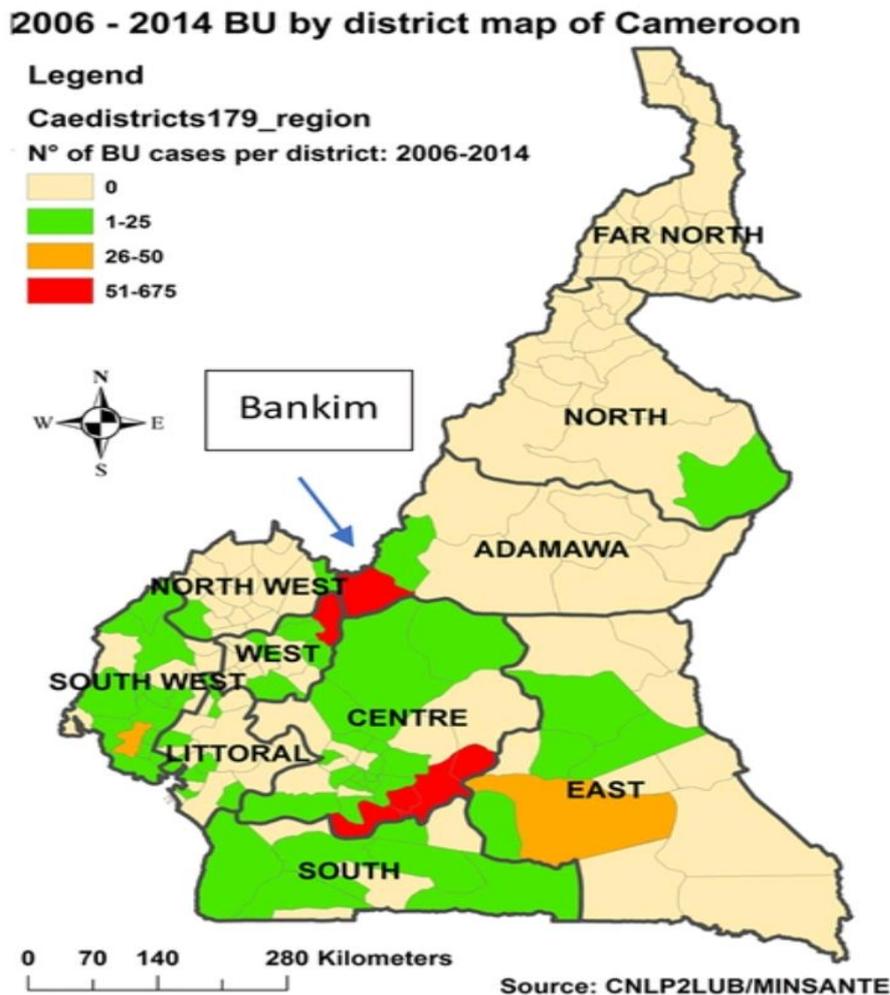
Selon la carte géographique, la commune de Bankim est limitée au Nord par la Commune de Mayo-Darle, à l'Est par le fleuve Mbam et de la Commune de Ngambé Tikar, au Sud par la Commune de Magba, à l'Ouest par la Commune de Nwa et par la République Fédérale du Nigeria.

⁹¹ Plan Communal de Développement de Bankim.

⁹² MAUSS, M., Essai de sociologie, Paris, édition de Minuit, 1969, p. 30

Cette recherche s'est déroulée sur la zone de la commune telle que reconnue administrativement. La carte ci-dessous représente la commune de Bankim (figure 1) :

Figure 1 : Localisation de la commune de Bankim



Source : CNLP2LUB/MINSANTE

X-PLAN DE PRÉSENTATION DES RÉSULTATS

Cette recherche se structure en deux grandes parties dont chacune est constituée de deux chapitres. La première est intitulée « logiques d'affectation des fonctionnaires et reprofilage migratoire dans l'arrondissement de Bankim ». Dans cette partie, au chapitre premier, sera présentée la politique de gestion des affectations des fonctionnaires à Bankim ; et au deuxième chapitre, « les profils et itinéraires migratoires des fonctionnaires de l'arrondissement de Bankim ». La deuxième partie quant à elle est intitulée « enjeux d'affectations, dividende de mobilité et fractures sociales ». Le chapitre troisième parle « des enjeux des affectations des fonctionnaires à Bankim et le dividende de mobilité » et le quatrième chapitre porte sur les fractures sociales ».

PREMIERE PARTIE

**LOGIQUES D’AFFECTATIONS/MUTATIONS DES
FONCTIONNAIRES ET REPROFILAGE MIGRATOIRE DANS
L’ARRONDISSEMENT DE BANKIM**

Le succès d'une organisation est pour beaucoup fonction de la volonté des hommes à mobiliser leur engagement dans l'action. La question de leur motivation est alors toute à la fois fondamentale et préoccupante. Ainsi, dans une carrière publique, connaître une situation de mutation ou affectation se vaut à la demande du fonctionnaire voulant saisir une opportunité ou à la demande de la hiérarchie selon les critères de mutation de l'agent. De son plein gré, la mutation lui permettra de changer de secteur tout en conservant ses acquis. C'est-à-dire, le cadre de travail, cadre d'emploi, ancienneté et bien d'autres. Raison pour laquelle René CHAPUIS affirme « le fonctionnaire n'est pas voué à occuper indéfiniment le même emploi, le même poste ou le même lieu d'affectation. Il va connaître les mutations. La mutation à changer de type de poste, de lieu ou l'entité qui l'emploi, sans changer de corps ou de grade d'emploi, ni de grade, ni d'ancienneté⁹³ ». Ceci étant, plusieurs aspects sont pris en compte lors de la demande de mutation ou lors d'une mutation choisie. Cette section met en exergue dans le premier chapitre, la politique de gestion des affectations des fonctionnaires et dans le second chapitre, le reprofilage et les itinéraires migratoires des fonctionnaires de l'arrondissement de Bankim.

⁹³ idem, 1988, p.154.

CHAPITRE I :
POLITIQUE DE GESTION DES AFFECTATIONS DES FONCTIONNAIRES DE
L'ARRONDISSEMENT DE BANKIM

Présenter la politique de gestion des affectations dans cette section, revient d'abord à faire un aperçu général de la fonction publique camerounaise, étant donné que c'est la fonction publique qui organise les concours, gère les recrutements, intègre les fonctionnaires et par la suite les dispache dans les différents ministères en charge des affectations. Ce chapitre a deux sections. La première porte sur l'aperçu général de la fonction publique camerounaise et la mise en perspective de la mobilité, la seconde sur la politique nationale des affectations et les logiques de gestion des mutations des fonctionnaires de l'arrondissement de Bankim.

I-1-APERCU GENERAL DE LA FONCTION PUBLIQUE CAMEROUNAISE
ET MOBILITE PROFESSIONNELLE DES FONCTIONNAIRES

Cette partie met en exergue les éléments qui caractérisent ou qui sont relatifs à la fonction publique et à la mobilité du fonctionnaire. Nous avons entre autres de ces éléments, l'état des lieux de la fonction publique, son statut général, la particularité du fonctionnaire et la mise en perspective du phénomène de mobilité.

I-1-1-Etat des lieux de la fonction publique

La fonction publique Camerounaise regroupe l'ensemble des personnes qui sont à la disposition du pouvoir politique pour assurer la marche des services publics. En tant que réalité sociale, la fonction publique correspond dans son sens organique, au personnel de l'État et des autres collectivités publiques. Comme les entreprises privées, les personnes publiques disposent, pour employer un langage contemporain, de « ressources humaines » permanentes qui conduisent concrètement les tâches qui leur incombent. A cet effet, elle est constituée d'après le statut général de la fonction publique de 1994, par l'ensemble des postes de travail correspondant à deux niveaux de classification différente⁹⁴. Elle est organisée en corps, cadres grades et catégories⁹⁵ ; elle est Placée sous l'autorité du Président de la République. Le Ministère de la Fonction Publique et de la Réforme Administrative (MINFOPRA) est l'administration camerounaise chargée de l'élaboration, de la mise en œuvre et l'évaluation de

⁹⁴ Décret n° 94/199 du 07 octobre 1994 portant Statut Général de la Fonction Publique de l'Etat Modifié et complété par le décret n° 2000/287 du 12 octobre 2000.

⁹⁵ Article 2 du décret (id : 1994) portant statut général de la fonction publique

la politique du gouvernement en matière de fonction publique et de réforme administrative. Ce ministère est placé sous l'autorité d'un ministre⁹⁶. Il est par ailleurs le conseil du gouvernement en matière d'organisation et de réforme administratives.

En outre, dans chaque administration, existe une structure appelée direction des ressources humaines ou direction des affaires générales pour les ministères détachés et certaines délégations. Transversalement par nature, la gestion des ressources humaines est un concept plus englobant qui non seulement reprend tous les domaines de l'administration du personnel, mais aussi, couvre en plus de l'administration du personnel, de nombreux domaines, intervenant à tous les stades de la « vie » du travailleur dans l'organisation que l'on peut sommairement énumérer comme suit : le recrutement, la gestion des carrières et des compétences, la formation, le développement organisationnel et des compétences, l'évaluation des performances, la gestion des conflits et la concertation sociale ou les relations sociales et syndicales etc. Aussi, la gestion des ressources humaines relève normalement des attributions du Ministère de la fonction publique. Ce ministère les partage avec les différents départements ministériels centraux et avec les services déconcentrés de caractère territorial ou fonctionnel qui disposent de leur propre service du personnel.

Cependant, la fonction publique Camerounaise se caractérise principalement par l'existence d'un statut général et un code du travail. L'existence de ce statut dans le décret 94/1994 fait état d'un ensemble de règle imposé aux agents dès leur entrée à la fonction publique et qui s'oppose à la flexibilité des rapports dans le secteur privé. Ce statut octroie les droits et impose les obligations dans l'optique de protéger et de consolider de manière durable les liens professionnels entre l'agent et l'administration publique.

I-1-2-La spécificité du statut général de la fonction publique

La spécificité du statut général de la fonction publique réside dans sa capacité à s'appliquer d'une part à la fonction publique et d'autre part aux agents de l'Etat que sont les fonctionnaires. L'article 2 de ce décret place l'ensemble des postes de travail qui correspondent à des niveaux de travail différents sous l'autorité du chef de l'Etat. Il exclut cependant quelques domaines du secteur public à l'instar des collectivités locales et le secteur privé régit sur des

⁹⁶ Article 1^{er}- (1) le ministre de la fonction publique et de la réforme administrative est placé sous l'autorité d'un ministre.

conventions collectives⁹⁷. Ici, la fonction publique représente une activité à part à l'intérieur d'une nation et qui demande des spécifications et exige une catégorie particulière d'agents. Le troisième article quant à lui insiste sur la spécificité du fonctionnaire. L'aménagement d'une carrière restant dans la logique d'une fonction publique de carrière, le statut de 1994 garantit au fonctionnaire un emploi(A) de même qu'il lui assure une mobilité professionnelle⁹⁸ à l'intérieur de la fonction publique(B).

I-1-3-La particularité du fonctionnaire

Parler de la particularité du fonctionnaire dans cette partie repose sur sa définition en général. En effet, le décret du 07 octobre 1994 s'applique aux personnels de l'Etat ayant la qualité de fonctionnaire. Ainsi, un fonctionnaire est par définition, toute personne occupant un poste de travail permanent, titularisé dans un cadre de la hiérarchie des administrations de l'Etat⁹⁹. Cette particularité lui garantit une carrière ainsi que des avantages introuvables dans un autre corps de métier. Il garantit également un emploi (grade ; catégorie, corps,) et une mobilité professionnelle dans la fonction publique. Sa titularisation, communément appelée dans le jargon administratif camerounais, l'intégration, même si elle n'est pas reconnue dans le statut doit servir d'acte juridique permettant à l'agent public d'être considéré comme fonctionnaire. Il se différencie d'un agent de l'Etat recruté pour occuper un poste temporaire en ceci qu'il est permanent c'est-à-dire titulaire à un cadre ou à un poste. Et se distingue par la suite des employés du secteur privé mais également des agents de l'Etat relevant du code du travail qui, du reste, sont exclus de l'application du statut général de la fonction publique. Outre que le fonctionnaire est uniquement au service des administrations de l'Etat, la permanence du poste qu'il occupe lui garantit une carrière, avantage dont on ne trouve pas toujours l'équivalent dans les autres corps de métier. Dans la fonction publique de carrière, et selon l'adage consacré, l'emploi appartient à l'Etat, le grade au fonctionnaire. Par conséquent, après la suppression de son emploi ou même après avoir été révoqué de ses fonctions, le fonctionnaire continuera non seulement à faire partie de la fonction publique mais encore à émarger sur le budget de l'Etat. L'article 119 (1) (a) du décret de 1994 évoque certes la possibilité de licenciement du fonctionnaire après réorganisation des services entraînant la suppression des postes de travail

⁹⁷ La convention collective se définit comme un accord de volonté conclu entre d'une part un employeur ou un groupe d'employeurs et d'autre part une ou plusieurs organisations syndicales de salariés ayant un caractère représentatif, en vue de déterminer et de régler les rapports professionnels.

⁹⁸La mobilité professionnelle, définie comme une transition d'emploi interne ou externe, initiée par le travailleur ou imposée par l'organisation, est un concept central dans la gestion des ressources humaines.

⁹⁹ Article 3.- (1) Au sens du présent décret, est considérée comme fonctionnaire, toute personne qui occupe un poste de travail permanent et est titularisée dans un cadre de la hiérarchie des Administrations de l'Etat. (2) Le fonctionnaire est vis-à-vis de l'Administration dans une situation statutaire et réglementaire.

mais cela est sans conséquence pratique dans la réalité Camerounaise car cette possibilité déjà prévue dans les dispositions de l'article 160 (1)¹⁰⁰ du statut de 1974 mais n'a jamais, en fait, été utilisé. Par contre, le fonctionnaire pourra, par la technique de la mobilité professionnelle retrouver un autre emploi au sein de l'administration.

I-1-4- Développement du concept de mobilité des fonctionnaires

Il est question dans cette partie de ressortir les catégories, formes et types de mobilité que connaissent les fonctionnaires dans la fonction publique, et qui pourront par la suite, nous amener à comprendre les logiques des affectations des fonctionnaires enregistrés dans les structures publiques de la localité.

I-1-4-1-Catégories et formes de mobilité

Pendant toute sa durée de vie, l'organisation reste exposée à de forts mouvements d'entrée et de sorties de ses salariés. Une large littérature s'est constituée autour de ce sujet donnant lieu à de multiples définitions de la mobilité, que nous pouvons intégrer dans trois types de dimensions : la dimension organisationnelle, la dimension sociologique et la dimension économique. La dimension organisationnelle considère la mobilité comme une succession d'emplois ou un changement d'affectation dans une structure organisationnelle¹⁰¹. La dimension sociologique conçoit la mobilité comme le mouvement d'une personne au sein d'un groupe social auquel elle appartient¹⁰². Pour leur part, les économistes distinguent entre deux autres concepts à savoir la réallocation des salariés et le roulement des travailleurs¹⁰³. Plusieurs catégories et formes de mobilité sont mises en exergue par la littérature.

I-1-4-1-1-Les catégories de mobilité

Les fonctionnaires ou agents publics sont généralement confrontés à plusieurs catégories de mobilité telles que :

- La mobilité fonctionnelle (en cas de changement de poste), elle conduit un agent public à travailler dans un domaine différent de ceux dans lesquels il exerçait ses fonctions auparavant, sans nécessairement changer d'employeur

¹⁰⁰ Voir statut général de la fonction publique de 1974

¹⁰¹ VATTEVILLE E., Management stratégique de l'emploi, Paris, EMS (Management et Société), 2003

¹⁰² ARCHAMBEAU, L., The structure of opportunity: A multilevel analysis of interfirm job mobility, Thèse de doctorat en sciences de gestion, Université de Californie, Berkeley, 2002

¹⁰³ VAN DER LINDEN B., Rotation des emplois et mobilité des travailleurs en Belgique, Cahiers Economiques de Bruxelles, 2ème trimestre 1999, n° 162, p. 107-148.

- La mobilité structurelle ; ici l'agent public change l'entité qui l'emploie.
- La mobilité géographique ; lorsque l'agent change de lieu de travail, cela se traduit par un changement de localisation de son lieu de service précédent et un changement de résidence administrative, pour ceux qui en ont. C'est le cas de celle inscrite dans le cadre de notre étude qui confère la mutation géographique. C'est-à-dire, un changement de lieu de travail demandé par le fonctionnaire pour des raisons multiples ou alors attribuée au fonctionnaire par la hiérarchie. Elle peut également impliquer un changement de lieu de travail tout en conservant le même poste.

I-1-4-1-2-Formes de mobilité

On enregistre deux formes de mobilité des fonctionnaires à savoir :

- La mutation interne également dénommée « changement d'affectation interne » se définit comme un changement d'emploi correspondant au grade détenu par l'agent au sein de la même collectivité ou d'un même établissement. Lorsqu'elle intervient à l'initiative de l'administration, la mutation interne doit être motivée par l'intérêt du service (restructuration et réorganisation du service, suppression d'emploi, amélioration de la répartition des personnels). Il peut s'agir de l'exemple d'un agent qui provoque une perturbation dans les conditions de travail sans pour autant adopter un comportement fautif. Cet agent peut être muté dans l'intérêt du service, mais ne peut pas faire l'objet d'un déplacement d'office¹⁰⁴. De même, un dissentiment survenu entre un agent et son supérieur hiérarchique qui gênait le bon fonctionnement d'un service peut justifier une mutation d'office¹⁰⁵.
- La mutation externe correspond au départ volontaire de l'agent public qui souhaite changer d'affectation afin d'occuper un nouvel emploi relevant obligatoirement du même grade et du même cadre d'emploi auprès d'une nouvelle collectivité. Dans ce cas, la mutation ne peut intervenir en principe qu'après l'avis de la commission administrative paritaire¹⁰⁶.

¹⁰⁴ Voir CE 21 Juin 1968

¹⁰⁵ CE 10 Octobre 1994, Ministre de l'intérieur C/ Thierry, req. N° 116773.

NB : il y a une distinction entre la mutation d'office dans l'intérêt du service et le déplacement d'office qui est une mesure disciplinaire.

¹⁰⁶ Article 88 du statut général de la fonction publique

I-1-4-2-Les types de mobilité des fonctionnaires

Qu'elles se présentent sous la forme de changement d'affectation¹⁰⁷ ou de nominations¹⁰⁸. Nous devons noter que, la mobilité implique un changement de carrière qui peut être vertical¹⁰⁹ ou horizontal¹¹⁰. Ce terme en général, regroupe deux types de déplacements des fonctionnaires à savoir l'affectation et la mutation.

I-1-4-2-1- L'affectation

L'affectation détermine le lieu de travail c'est-à-dire un fonctionnaire nouvellement sorti de l'école et affecté dans un lieu pour une durée de 3 à 5 ans minimum, mais pas obligatoire. Après avoir exercé au poste d'affectation durant ces années, il peut s'il veut demander à être muter dans un autre lieu que celui-ci.

I-1-4-2-2- La mutation

La mutation quant à elle, est le changement d'affectation administrative du fonctionnaire, soumis à la discrétion du supérieur hiérarchique et ceci dans le strict respect des prérogatives de son grade.

En outre, dans la fonction publique Camerounaise, le fonctionnaire nommé dans un emploi et mis à la disposition d'un établissement, est affecté à un poste de travail par arrêté du ministre relevant de son ministère. Le changement d'affectation se fait lorsqu'un agent nommé à un emploi, mis à la disposition d'un établissement et affecté à un poste de travail reçoit une affectation pour exercer le même emploi à un autre poste de travail dans le même établissement. Par ailleurs, le fonctionnaire est muté lorsqu'il est mis à la disposition d'un autre établissement dans un autre lieu d'affectation pour exercer le même emploi soit par décision ministérielle ou de la collectivité locale sous l'autorité duquel il est appelé à évoluer. De ce fait, la mutation ne

¹⁰⁷ Le changement d'affectation est le fait pour l'administration d'affecter ses agents sur de nouveaux postes, ces derniers ne disposant pas de droits acquis au maintien dans leurs fonctions.

¹⁰⁸ La nomination est le fait de confier nommément un poste de responsabilité à un agent. La nomination peut impliquer un changement d'affectation de poste de responsabilité.

¹⁰⁹ Article 4(1) la mobilité verticale implique avancements et promotions. Qui peut également être constituée des abaissements d'échelon, de classe ou de grade. Elle se fait à l'intérieur du même corps ou de la même unité administrative, contrairement à la mobilité horizontale.

¹¹⁰ La mobilité horizontale implique mutation, disponibilité et détachement. Mutation dans la mesure ou le fonctionnaire quitte tout simplement un service pour un autre, une administration pour un autre (détachement) pour occuper un même niveau d'emploi. Une autre hypothèse consiste à quitter temporairement la fonction publique en gardant son grade et son statut de fonctionnaire par la technique de la disponibilité (position du fonctionnaire qui, placé temporairement hors de son cadre cesse de bénéficier pour la durée de cette position, de ses droits et rémunération, à l'avancement et à la pension. Voir articles 54 et 84 de 1994 et le nouveau statut de la fonction publique (2000) pour plus de détails.

doit pas être une mesure disciplinaire¹¹¹, mais elle doit être prise dans le sens du service public pour pourvoir un emploi vacant et surtout pour améliorer la répartition des personnels.

I-2- POLITIQUE NATIONALE ET LOGIQUES DE GESTION DES AFFECTATIONS DES FONCTIONNAIRES

Afin de comprendre la mission, les objectifs des affectations dans les services publics et comprendre comment les dossiers des fonctionnaires sont gérés dans les administrations en charge des affectations, nous mettons en relief dans cette partie la politique des affectations et les logiques de gestion dans les services concentrés et déconcentrés des ministères en charge des affectations des fonctionnaires de Bankim des trois secteurs enregistrés.

I-2-1- Politique nationale des affectations des fonctionnaires de Bankim

Les missions de la fonction publique et de la réforme administrative (MINFOPRA) sont d'intérêt général et visent à satisfaire les besoins collectifs et les intérêts communs de la population. Parler de politique nationale en matière d'affectation des fonctionnaires, c'est faire recours à deux documents. A savoir, le statut général de la fonction publique qui précise bien que, le personnel ou l'agent public est appelé à servir partout où besoin se fait ressentir et le code du travail qui précise également que le personnel contractuel est appelé à servir partout¹¹² où besoin se fait ressentir.

I-2-1-1-Affectations comme outil de mise en mouvement des fonctionnaires

De prime à bord, une fois recruté, le fonctionnaire doit servir à un poste de travail ou à une structure. Il peut rester autant qu'il veut au poste d'autant qu'il n'y ait pas un nombre d'années qui stipule que le fonctionnaire doit obligatoirement quitter le poste. Mais il existe tout de même ce que l'on appelle l'annexe du stagiaire. C'est-à-dire, la première année, le fonctionnaire affecté ne pourrait demander une mutation parce qu'il est considéré comme un stagiaire, après la première année, il doit encore servir pendant deux années, c'est à partir de la troisième année¹¹³ qu'il peut demander une mutation en toute liberté. L'on assistait il y a

¹¹¹ La circulaire n° 09/cab/ du 2 mai 1978 de l'article 145 du statut général de la Fonction Publique au Cameroun : c) Les affectations dans les services extérieurs nonobstant les conditions de vie dans les diverses localités n'ont aucun caractère, de brimade et ne doivent pas de ce fait, être le lot de quelques-uns. d) Il convient de vous rappeler enfin "déplacement d'office" ne constitue en vue de lui infliger la sanction appropriée, au lieu de l'affecter à un autre poste. Si la gravité de la faute ne permet pas qu'il soit maintenu à son poste, la réglementation en vigueur vous donne la possibilité, de le suspendre avant de le faire traduire devant le conseil de discipline plus, au regard du statut général de la Fonction Publique, une sanction disciplinaire. Il est donc préférable, lorsqu'un fonctionnaire a commis une faute de le traduire devant le conseil de discipline.

¹¹² Informations recueillies auprès des ressources humaines du MINEDUB et AI

¹¹³ Voir la circulaire

quelques années aux mutations de souveraineté¹¹⁴. Mais, de moins en moins au MINEDUB par exemple, le principe est que c'est chaque personnel qui sollicite une mutation¹¹⁵. En outre, l'Administration recherche certes par les affectations son bon fonctionnement en nommant les agents à des postes de travail, en les affectant partout où besoin se fait ressentir. Mais, toujours est-il que, l'agent n'est pas sans arme contre le pouvoir discrétionnaire de l'Administration puisque « le pouvoir discrétionnaire ne signifie pas choix illimité »¹¹⁶ d'autant que, l'agent dispose d'une possibilité de refuser la mobilité. La mobilité a donc une valeur relative dépendant ainsi de l'agent qui la vit. Responsable de l'intérêt général, l'administration doit pouvoir affecter ses agents où et comme elle entend. Tout au plus elle peut tenir compte des vœux des agents et subordonner les mutations de ceux-ci à l'accomplissement d'une procédure destinée à éviter les mesures arbitraires.

I-2-1-2-Affectations des fonctionnaires comme outil de la GPEEC¹¹⁷, au service de la stratégie de développement dans les structures publiques

La nécessité de maîtriser les effectifs et l'évaluation efficace des besoins en personnel d'une structure ou d'un établissement nécessitent la mise en place d'une gestion prévisionnelle de l'emploi qui n'est rien d'autre qu'une activité ayant pour objet d'anticiper sur les besoins de l'établissement en personnel, afin d'ajuster à plus ou moins long terme avec les ressources humaines actuelles, et avec celles qui sont issues de son environnement. Ainsi, la prise en compte de l'évolution des effectifs, de leur répartition par âge et par ancienneté, des qualifications et des compétences est indispensable. Afin d'éviter les pénuries de main d'œuvre ou les surcharges des fonctionnaires dans les établissements, à titre d'exemple le corps enseignant, on procède par une politique de redéploiement¹¹⁸. C'est-à-dire, envoyer les enseignants là où besoin se fait ressentir afin de combattre les biais discriminatoires et favoriser la détection des compétences, l'égalité de traitement, la non-discrimination, le souci de la diversité sont autant d'enjeux majeurs auxquels les politiques de mobilité des fonctionnaires doivent pouvoir répondre. En outre, l'accroissement de la mobilité et la recherche des

¹¹⁴ L'Etat pouvait décider d'enlever un fonctionnaire par exemple au nord ou à Ngaoundéré pour l'envoyer à l'Ouest où besoin se fait ressentir (mutation de souveraineté).

¹¹⁵ Source : Direction des Ressources Humaines MINEDUB et al

¹¹⁶ TRUCHET, D., Droit Administratif, Paris, PUF, Thémis droit, 6e édition, 2015, p. 199

¹¹⁷ La GPEEC se définit comme la conception, la mise en œuvre et le suivi de

Politiques et de plans d'actions cohérents visant à réduire, de façon anticipée, les écarts entre les besoins et les ressources humaines d'une organisation (en termes d'effectifs et de compétences), en fonction d'objectifs à moyen terme bien identifiés, en impliquant les agents dans leur évolution professionnelle.

¹¹⁸ Données recueillies auprès des personnes ressources de la délégation départementale du MINESEC de Bafia en janvier 2023

meilleures compétences nécessitent également de mettre en place des processus de recrutement optimisés. Ainsi donc, la mobilité, qu'elle soit géographique ou fonctionnelle est encouragée au sein de la fonction publique et fait partie intégrante de la construction des parcours professionnels des fonctionnaires. Et par conséquent, permet à l'agent public de diversifier ses compétences, se confronter à d'autres méthodes de travail, créer des liens avec leurs homologues au sein d'autres administrations¹¹⁹.

I-2-1-3-La mobilité comme facteur de dynamisme de carrière et d'autodétermination de l'agent

La mobilité pour le fonctionnaire, est un moyen de lutte contre l'insécurité de l'emploi et un vecteur d'épanouissement de l'agent. Au cours de sa vie professionnelle, un agent peut se retrouver dans une situation professionnelle qui lui est désagréable. Selon qu'il remplisse les critères de mutation, il peut être muté et découvrir un autre environnement où il pourra exercer librement et faire preuve de ses compétences acquises ailleurs. Ce faisant changer de poste permettra à l'agent de retrouver son dynamisme. Plusieurs procédés s'ouvrent donc à lui à travers la mobilité puisqu'il pourra demander une mutation s'il veut bouger au sein de son Administration¹²⁰. En outre, le principe de mobilité voudrait non seulement à ce que, le poste de travail soit occupé par le plus méritant, mais aussi et surtout que, l'agent qui quitte son poste soit immédiatement remplacé afin qu'il n'y ait pas une rupture de la machine administrative. La mobilité apparait aussi comme un moyen de lutte contre l'insécurité de l'emploi. Elle constitue un moyen d'épanouissement de l'agent. En effet, la possibilité d'un agent d'être affecté à un nouvel emploi peut être réduite par plusieurs facteurs notamment l'âge de l'agent, son niveau d'étude, l'organisation du travail, la gestion de compétences, l'évolution de métiers¹²¹.

En sus, La politique de mobilité est de permettre à l'agent de développer son employabilité. Aussi, l'agent public pourra même bénéficier d'une promotion ou un reclassement après une mobilité au sein de son Administration¹²². Toutefois, la demande à

¹¹⁹ Voir Guide « structurer la fonction recrutement » édition 2021

¹²⁰ AUBY J.-M, et al., Droit de la Fonction Publique, État, Collectivités locales, Hôpitaux, Dalloz, paris, 5^e édition 2005, pp. 240.

¹²¹ BLANCHARD, B., Les enjeux de la mobilité interne dans les collectivités locales : l'exemple de la Région de Rhône-Alpes, Mémoire de fin d'études de Master en Management du secteur public : collectivités et partenaire, septembre 2006, pp. 38 et s.

¹²² Arrêt n°2 du 11 décembre 1997, Affaire NIETCHO Joseph C/ État du Cameroun (MINFA). En l'espèce sieur NIETCHO Joseph demande sa nomination au grade de Capitaine et non de Lieutenant parce que les candidats admis sur concours internes parmi les lieutenants appartenant- aux autres corps d'officiers de l'armée de l'air, les officiers de réserve servant en situation d'activité, les Sous-Officiers ont été nommés au grade de capitaine à la suite de leur formation. 49 Arrêt n°14.

travers la mobilité, l'agent participe à la gestion de sa carrière. En effet, la gestion de la fonction publique n'est plus seulement une gestion d'autorité ; elle est aussi participative, même si, cette participation est limitée¹²³. En réalité, elle ouvre un nouveau droit subjectif¹²⁴ à l'agent public. Elle permet également à l'agent non seulement d'initier sa mobilité ; la doctrine française parle d'un « droit au départ en mobilité »¹²⁵ mais aussi, celui-ci est en droit de refuser même une mobilité. C'est ainsi dire qu'on peut déceler une manifestation de l'accroissement de l'autonomie de l'agent par rapport à l'Administration. Ceci étant, l'Administration recherche certes par la mobilité son bon fonctionnement en nommant les agents à des postes de travail. Mais, force est de constater que, l'agent n'est pas sans arme contre le pouvoir discrétionnaire de l'Administration puisque « le pouvoir discrétionnaire ne signifie pas choix illimité »¹²⁶ d'autant que, l'agent dispose d'une possibilité de refuser ou non ladite mobilité. La mobilité a donc une valeur relative dépendant ainsi de l'agent qui la vit. Analyse centrée sur les logiques de gestion des affectations des fonctionnaires de Bankim dans les paragraphes suivants.

I-2-2- Logiques d'affectations des fonctionnaires à Bankim

Nous mettons en exergue dans cette partie, les facteurs qui peuvent entraîner la mobilité d'un fonctionnaire en zone géographique d'après notre hypothèse secondaire (1). Des logiques qui confèrent à la création des profils et itinéraires de migration de ces fonctionnaires.

I-2-2-1-Des logiques relatives au déplacement des fonctionnaires de l'arrondissement à Bankim

Deux types de mobilités se dégagent dans les secteurs publics de Bankim dans cette investigation, à savoir, les affectations volontaires ou choisies et les affectations involontaires ou subies.

I-2-2-1-1-Affectations volontaires ou choisies : déterminants et facteurs intrinsèques dans l'arrondissement de Bankim

La mobilité choisie est un acte volontaire à l'initiative de l'agent qui souhaite pour diverses raisons, effectuer un changement de situation professionnelle dont les formes sont multiples. Ainsi, parler des déterminants et des facteurs intrinsèques dans cette partie, c'est

¹²³ LEKENE DONFACK.E.C., « Une réforme fondamentale sous influence : le nouveau statut général de la fonction publique du Cameroun » R.J.A., 1994, p. 57.

¹²⁴ AUBIN, E., La fonction publique Le droit applicable aux trois fonctions publiques : État- Territoriale-Hospitalière, Paris, Gualino Lextenso éditions, 2012, p. 272.

¹²⁵ MELLERAY.F. et al., « Fonction publique. Mobilité et parcours professionnels », Gaz. Cnes, 31 août 2009, p. 29.

¹²⁶ TRUCHET D, *Droit Administratif*, Paris, PUF, Thémis droit, 6e édition, id

ressortir les éléments individuels qui peuvent entraîner la mutation d'un fonctionnaire, dans une zone qui lui est inconfortable.

I-2-2-1-1-1-Les déterminants de la mobilité volontaire

Les déterminants de la mobilité volontaire renvoient aux caractéristiques de la situation professionnelle actuelle qui poussent le travailleur à quitter cette situation (facteurs « push », tels que de mauvaises conditions de travail), ainsi qu'aux caractéristiques d'une situation professionnelle alternative qui l'attirent (facteurs « pull », tels que de meilleures opportunités de carrière). En principe, l'individu décide d'être mobile si, en considérant les coûts de la mobilité, l'utilité qui peut être gagnée en changeant d'emploi est supérieure à l'utilité de rester dans le poste actuel. Au-delà des déterminants, certains facteurs tels que les caractéristiques liées au marché du travail (conditions macroéconomiques, environnement juridique, etc.), au secteur professionnel (taille, concurrence, etc.) à l'organisation (procédures, politique, visibilité, etc.) ou à l'individu (situation familiale, ancienneté, capacité d'adaptation, tolérance à l'incertitude, etc.)¹²⁷ facilitent ou freinent la mobilité.

I-2-2-1-1-2-Facteurs intrinsèques de la mobilité volontaire ou choisie des fonctionnaires à Bankim

Les facteurs intrinsèques peuvent être perçus ici comme des facteurs propres ou internes à l'agent et qui le motivent à vouloir partir de la zone d'affectation. Comme facteurs, on peut citer entre autres :

- Le regroupement familial

Dans les années 1880, l'expression « regroupement familial » a pu désigner la volonté des familles de se réunir. En 1917, l'expression peut être utilisée pour désigner la cohabitation avec les parents, qui est alors vue comme pouvant réduire « l'émancipation des femmes ». En 1926, la notion de regroupement familial désigne simplement la capacité de conjoints à se retrouver ensemble et à pouvoir veiller sur leurs enfants. En effet, la famille est la cellule fondamentale de la société, et son intégrité est protégée en vertu du droit international et d'instruments juridiques régionaux contraignants. Cette obligation légale de protéger le droit universel à l'unité familiale implique la responsabilité des États de faciliter le regroupement familial. Raison pour laquelle, des textes nationaux, à l'instar du statut général de la fonction publique Camerounaise, stipulent que, tout fonctionnaire marié a droit à un regroupement

¹²⁷ Voir article sur la mobilité professionnelle de HELLEMANS, Catherine, Professeure en Psychologie du travail et des organisations, Université Libre de Bruxelles (ULB), catherine.hellemans@ulb.ac.be

familial. Le fait de réunir les familles séparées pendant de longues années aide l'agent et sa famille à guérir du « traumatisme de la solitude ». Les familles unies s'adaptent mieux à leur nouvelle résidence, à leur nouvelle communauté, et les membres de la famille peuvent procurer un sentiment de sécurité, en particulier pour les groupes vulnérables comme les femmes et les enfants, et favoriser l'autonomie économique.

Cependant, notre étude montre que, (4%) de fonctionnaires de Bankim expliquent leur volonté d'affectation dans ladite localité en se référant au regroupement familial. C'est le cas de madame X01¹²⁸ « *c'est mon mari qui m'amène ici, moi j'exerçais à Douala comme infirmière, je ne pouvais plus rester là-bas et mon mari ici, c'est très dangereux* ». Pour ces cas de fonctionnaires, rester à un lieu sans le conjoint ou la conjointe leur semble très difficile du fait que, de nombreux enfants qui grandissent sans la présence de leurs parents, sous l'influence des médias par exemple, la croissance de l'enfant est un enjeu, ceci aggrave le processus d'individualisation qui entraîne l'éclatement de la cellule familiale. D'où la nécessité d'un regroupement familial pour redonner confiance et vie à la famille car, c'est au sein de la famille que se construisent les identités. Elle a besoin par conséquent d'être protégée pour éviter sa désintégration.

- L'état de santé du fonctionnaire

A la question de savoir pourquoi les fonctionnaires à Bankim ont-ils choisi volontairement d'être affectés à bankim, (25%) de l'effectif ont répondu que, bien qu'ils soient en fonction dans le même département, ils préfèrent la ville de Bankim que ses environs pour des raisons de santé¹²⁹(3%) des répondants.

- L'insécurité

L'insécurité dans la zone antérieure a été pour certains, une menace de mort non seulement pour eux, mais aussi pour leurs familles. A la lumière de nos investigations, monsieur (Y01) surveillant général au CES de Nguinkhlo révèle que son affectation a été volontairement choisie, dans la mesure où, ça devenait impossible pour lui de vivre dans le village où il se trouvait, du fait des menaces de mort que lui proliféraient ses élèves « vous venez ici nous menacer parce que vous vous croyez être surveillant général, on ne va pas vous rater ». Autant de propos de ce genre témoignent la volonté du fonctionnaire à vouloir partir du lieu. « A chaque fois que je devais me rendre à la capitale, on vidait ma maison là où je résidais à banyo, je

¹²⁸ Entretien avec madame X01, infirmière à l'hôpital de district de Bankim, 34 ans, mariée et mère, mars 2023

¹²⁹ Il s'agit ici des fonctionnaires natifs du département du Mayo-Banyo en fonction dans les villages de Bankim qui ont rejoint volontairement la ville de Bankim pour des raisons de santé et d'insécurité.

demandais à chaque fois la mutation, il a fallu l'intervention du sous-préfet quand c'était déjà trop »¹³⁰.

I-2-2-1-2-Les mutations subies ou involontaires des fonctionnaires à Bankim : mise en perspective et facteurs extrinsèques

Les mobilités involontaires dans cette partie sont des mutations subies par les fonctionnaires. C'est-à-dire celles décidées par la hiérarchie et non par l'agent.

I-2-2-1-2-1-Mise en perspective des mutations involontaires

D'après les services centraux et déconcentrés des ministères en charge des affectations des fonctionnaires et nos différentes lectures, Il est admis en droit de la fonction publique que l'administration est libre d'affecter ses agents sur de nouveaux postes, ou de leur confier de nouvelles responsabilités. En effet, les agents publics ne disposent pas de droits acquis au maintien dans leurs fonctions. Tout fonctionnaire est titulaire de son grade, mais pas de son emploi¹³¹. Tant que le poste correspond à son cadre d'emploi, l'agent peut être appelé à exercer différentes fonctions¹³². Dans la pratique, il est courant qu'un agent faisant preuve de carences ou de lenteurs dans l'accomplissement de ses tâches soit changé de poste dans l'intérêt du service¹³³. Mais dans ce cas, les textes et le juge administratif encadrent strictement la décision de l'autorité investie du pouvoir de changer d'affectation.

I-2-2-1-2-2-Les facteurs extrinsèques de la mobilité involontaire des fonctionnaires

Les facteurs extrinsèques sont perçus ici comme des facteurs extérieurs à l'agent. C'est-à-dire des facteurs qui motivent la hiérarchie ou les ressources humaines à la mutation ou à la rétention d'un fonctionnaire dans une zone d'affectation. On cite :

- Les promotions ou nominations

La nomination est le fait de confier nommément un poste de responsabilité à un agent. La nomination ou la promotion peut impliquer un changement d'affectation de poste de responsabilité. Une mutation via la promotion, peut également constituer une opportunité d'évolution professionnelle riche de sens. L'agent promu peut être amené à élargir son périmètre ou à monter en compétences dans un domaine différent. Elle peut impulser un cercle

¹³⁰ Enseignante X02 école primaire de Bankim groupe 2, 43 ans, mère divorcée.

¹³¹ ALBERTINI, P., « Grade, emploi, fonction : séparation et correspondance », Revue adm., 1982, p.143.

¹³² COUTANT, P., « Grade et emploi dans la fonction publique », in Rev. adm., 1959, p.508.

¹³³ CAA Bordeaux., « Commune de Port-Vendes », 3 Avril 1997

vertueux. Si tout le service bénéficie d'une meilleure organisation, les agents peuvent se consacrer à leur métier suivant des missions à plus forte valeur ajoutée.

Ainsi, 19% des fonctionnaires à Bankim ont obtenu leur mutation par promotion. Certains nommés comme surveillant général, proviseur et d'autres comme directeur d'écoles primaires de la place.

- Les affectations premier poste et zone géographique involontairement choisie

Ce facteur représente les fonctionnaires nouvellement recrutés dans la fonction publique. Et qui doivent rejoindre sur affectation de poste, un service public auquel ils sont rattachés. Ainsi, les fonctionnaires nouvellement sortis de l'école 42,15% (n=102) de l'effectifs total des fonctionnaires des trois secteurs étudiés n'ont pas demandé l'affectation dans l'arrondissement de Bankim. Mais plutôt dans d'autres régions « *mon affectation dans cette localité m'a vraiment surpris et affecté car, on n'avait même pas encore annoncé la date de la remise des diplômes qu'on nous a affecté. C'est vrai qu'on avait déjà rempli les fiches mais des trois endroits où j'ai demandé, Bankim n'était pas mentionné* »¹³⁴. Les conflits au sein d'un service

La mutation sur demande de l'administration par exemple, a vocation à mettre un terme à des tensions ou des conflits au sein d'un service. Ainsi, les mutations internes sur demande de l'administration peuvent être justifiées par des difficultés relationnelles entre l'agent et ses collègues, l'agent et ses supérieurs hiérarchiques, l'agent et les administrés et l'inadéquation des fonctions avec le grade détenu.

I-2-2-1-2-3-Affectation largement involontaire des fonctionnaires à Bankim

Nous avons relevé dans cette étude des fonctionnaires ayant été affecté involontairement (57,84%) notamment dans la région de l'Adamaoua en général et dans l'arrondissement de Bankim en particulier : les fonctionnaires nouvellement recrutés 42% (n=43) de l'effectif total des fonctionnaires des trois secteurs étudiés, 12,74% promotionnaires et 13,72% redéployés confondus et les 26,47% n'ont pas voulu se prononcer.

En outre, nous retenons dans cette partie que, deux types d'affectations des fonctionnaires ont été enregistrés dans la localité de Bankim à savoir, les affectations volontaires et

¹³⁴ Enseignant Y02 au CES bilingue de Nguinkhlo, 26-28 ans de tranche d'âge et célibataire.

involontaires. Les fonctionnaires affectés ou mutés dans ladite localité ont chacun un motif bien précis à savoir ; 13,72% ont eu une promotion de poste (cas de certains censeurs, directeur et surveillants généraux) des secteurs éducatifs de Bankim, 1,96% pour des raisons de santé, 2,94% pour regroupement familial (cas des natifs de la localité), 42,15% de l'effectif total viennent des écoles normales (premier poste), 13,72% pour des raisons de redéploiement et 26,47% n'ont pas voulu se prononcer.

Tableau 4 : motifs d'affectations des fonctionnaires à Bankim

Motifs de l'affectation	Effectifs	Pourcentage
Promotion	13	12,74%
Premier poste	43	42,15%
Restructuration	14	13,72%
Santé	2	1,96%
Regroupement familial	3	2,94%
Autres	27	26,47%
Total	102	100%

Source : Données de terrain, mars 2023

Au demeurant, nous pouvons dire que, des 102 fonctionnaires enregistrés quantitativement, aucun fonctionnaire n'a été affecté dans ladite localité pour des raisons disciplinaires, au contraire, 42,15% (n=43) des fonctionnaires des catégories confondues viennent des écoles normales du territoire et 57,84% (n=59) de l'effectif total ont connu une réaffectation¹³⁵.

I-2-2-2- Des particularités de logiques de gestion des affectations des fonctionnaires

Il y a plusieurs particularités à prendre en compte dans la gestion des affectations des fonctionnaires. Les conditions diffèrent en fonction du ministère auquel le fonctionnaire est rattaché. C'est le cas des secteurs de l'Éducation, la Santé et l'Agriculture dont nous mettons en relief dans cette partie.

¹³⁵ Réaffectation : mouvement des fonctionnaires ayant connu au départ une première affectation ou des mutations dans d'autres régions ou départements voire arrondissements que la zone actuelle.

I-2-2-2-1- Logiques des affectations en « position normale d'activité »

Les fonctionnaires ont vocation à être affectés pour l'exercice des fonctions afférentes à leur grade non seulement dans les services centraux, les services déconcentrés des ministères gestionnaires, mais aussi auprès des établissements publics placés sous sa tutelle, dans les services d'un autre ministère (administration centrale, services déconcentrés), dans les établissements publics placés sous la tutelle d'un autre ministère et auprès des services des autorités administratives. Dès lors, la mutation peut intervenir, au sein d'un même département ministériel, dans le cadre d'un tableau périodique de mutation, c'est-à-dire dans le cadre d'un mouvement organisé par l'administration (éventuellement les mois d'Août, février pour les fonctionnaires du secteur éducatif)¹³⁶. L'administration procède aux mutations des fonctionnaires en tenant compte des besoins du service, des situations individuelles ou de tout autre motif d'intérêt général. Dans toute la mesure compatible avec le bon fonctionnement du service, les affectations prononcées tiennent compte des demandes formulées par les fonctionnaires et de leur situation de famille.

I-2-2-2- 2-Le principe d'égalité de traitement des dossiers

Les agents publics appartenant à un même corps reçoivent les mêmes traitements. C'est dire que, tout poste de travail devrait en principe être occupé par l'agent qui le mérite. En effet, l'article 20 de la Charte de 2001 dispose que « les États parties doivent assurer un suivi et une évaluation continus des agents du service public pour évaluer leurs performances en vue de déterminer leurs exigences de promotion professionnelle, besoins de développement et leur niveau d'efficacité et de productivité »¹³⁷. Le principe d'égalité applicable à la fonction publique camerounaise implique certes l'égal accès à la fonction publique mais, aussi l'égal traitement des agents du moins ceux qui sont dans un même corps. De même, à travers les concours, notamment les concours professionnels, spéciaux voire de bourse qui permettent la mobilité de l'agent, le caractère méritoire de la fonction publique camerounaise semble être assuré. Ainsi, l'égalité de traitement entre les agents d'un même corps est en principe garantie¹³⁸. C'est le cas des fonctionnaires de l'agriculture qui, selon nos investigations ont droit à une réaffectation sans difficultés après une ancienneté reconnue au poste.

¹³⁶ Informations recueillies auprès des fonctionnaires du MINEDUB en service dans les écoles publiques de Bankim

¹³⁷ Article 20 (3) de la Charte africaine sur les valeurs et les principes du service public et de l'administration.

¹³⁸ KOLYANG SIRBELA David, idem

I-2-2-2- 3-Le changement d'affectation imposé à l'agent public

Le changement d'affectation est le fait pour l'administration d'affecter ses agents à de nouveaux postes, ces derniers ne disposant pas de droits acquis au maintien dans leurs fonctions. Ce changement d'affectation peut être imposé à l'agent public par son Administration lorsque le poste qu'il occupait précédemment est supprimé ou son service est restructuré. Logiquement, une telle réorganisation ne devrait pas affecter la carrière de l'agent dans la mesure où ce dernier peut recevoir une affectation qui lui permet d'exercer des fonctions correspondant à son grade dans d'autres services de son ministère ou d'un autre ministère¹³⁹. Même si un agent public peut le demander, le changement d'affectation repose généralement sur l'initiative exclusive de l'administration qui doit cependant se préoccuper de la bonne évolution de la carrière de ses agents. S'il est vrai que la marge de manœuvre de l'autorité détentrice du pouvoir de nomination se fonde sur le pouvoir discrétionnaire¹⁴⁰, il n'en demeure pas moins vrai que ce pouvoir s'appuie sur diverses procédures que l'autorité doit maîtriser pour éviter tout contentieux¹⁴¹

I-2-2-2-4-Logiques de gestion inégalitaire des regroupements familiaux et longévité au poste des fonctionnaires à Bankim

La famille est le cadre de vie par excellence, c'est le lieu de conception et de gestation, d'expulsion, d'émancipation et de définition. Elle mérite de ce fait d'être protégée et mieux encadrée. « *Tous les Hommes sont égaux en droits et en devoirs* ». Il ne s'agit pas d'une vaine expression. Il signifie que chaque homme comme femme, mérite d'avoir la même considération que les autres devant la loi, les mêmes droits et les mêmes devoirs, sans aucune forme de discrimination en général et celle tenant au sexe en particulier, ni même à la profession. Suivant ce principe et se référant à notre étude, nos investigations révèlent que, les regroupements familiaux ne sont pas flexibles dans tous les milieux. Dans les services de la santé par exemple, un fonctionnaire homme n'a pas le droit de demander un regroupement familial car, c'est la femme qui est habilitée à rejoindre l'époux dans son lieu de travail. Ceci se justifie des expressions des interviewés : « mon épouse travaille à CAMTEL, il n'y a pas son poste ici, va-t-elle laissé son travail pour me suivre, avec les salaires que nous percevons dans ce pays ? je

¹³⁹CE N° 216, 27 octobre 1982.

¹⁴⁰ L'emploi est à la disposition de l'autorité administrative. Elle détient une liberté étendue en matière d'affectation des agents publics aux emplois correspondant à leur grade. Elle doit placer les agents dans les emplois où ils peuvent le mieux servir l'intérêt général. Voir R. Chapus, Droit administratif général, op.cit., p.97

¹⁴¹CE 8 Février 1961 Bourriane

fais avec, je n'ai pas le choix »¹⁴² La femme infirmière dans son cas, est obligée de suivre l'époux partout où il est affecté peu importe les avantages qu'elle reçoit dans son lieu de service:

« J'étais chef service dans mon ancien lieu de service, mais depuis que je suis arrivée ici, je suis réduite en muette comme celle qui n'a jamais eu des droits sur quelque chose. Heureusement que mon mari est dans l'armée, on les affecte vite, je prie Dieu pour mon départ d'ici. Trop de sorcellerie entre collègues »¹⁴³.

L'inégalité de regroupement se remarque également au niveau des fonctionnaires mariés et résidant dans des lieux différents. En effet, bien que la norme n'étant pas obligatoire, elle stipule tout de même qu'un fonctionnaire marié doit servir rapproché de sa famille, nombreux sont les fonctionnaires mariés qui servent dans les lieux différents du fait du refus d'affectation par la hiérarchie : « j'ai plus de trois fois demandé l'affectation pour rejoindre mon épouse, ça n'a jamais abouti »¹⁴⁴. On peut donc comprendre à cet effet la création des profils différents des fonctionnaires dans ladite localité.

Pour les cas de longévité au poste, les résultats du sondage corroborent les données statistiques exposées dans le présent travail. Seuls 64% des fonctionnaires ont plus de cinq ans d'ancienneté à leur poste. Inversement, 36% des fonctionnaires ont moins de cinq ans d'ancienneté. Ce taux montre une inégalité de traitement dans le secteur éducatif que dans les autres secteurs. Il indique clairement que, les fonctionnaires du secteur éducatif sont confrontés à une ancienneté au poste allant de 2 à 24 ans de service dans le même poste. Tandis que le cas des affectations des fonctionnaires de l'agriculture témoigne une logique acceptable dans le traitement des dossiers de demande de mutation dont l'enquête a révélé que, des 7 fonctionnaires enregistrés (qualitativement et quantitativement) aucun d'entre eux n'a une ancienneté au poste datant de plus de 5 ans dans ladite localité.

I-2-2-3- les procédures de gestion des affectations dans les trois secteurs d'étude

Nous évoquons dans cette partie la manière, les méthodes, la marche à suivre pour les fonctionnaires de Bankim à demander une mutation si besoin se fait ressentir. Ceci à travers les trois secteurs dont nous avons enregistré dans notre étude.

¹⁴² Entretien avec monsieur YO3, 48 ans en service à l'hôpital de Bankim, enquête réalisée en mars 2023 à l'hôpital de district de Bankim.

¹⁴³ Entretien avec X04, Infirmière hôpital de district de Bankim.

¹⁴⁴ Entretien avec monsieur Yo4, Censeur lycée technique de Bankim, 39 ans, enquête réalisée en mars 2023

I-2-2-3-1- le secteur Educatif

Le secteur éducatif ici, concerne les fonctionnaires des écoles maternelle et primaire, le lycée technique et les lycées bilingues de Bankim.

- **Le cas du MINEDUB**

Selon nos informateurs, la gestion des affectations au niveau du MINEDUB se fait par enregistrement des dossiers des demandes de mutation dans les courriers des différentes structures au département ministériel, les dossiers sont déposés à partir des structures c'est dire, là où le personnel travaille. Ces dossiers partent des services déconcentrés vers les services centraux en ce qui concerne les mutations interrégionales. Les mutations intra régionales quant à elles, se gèrent au niveau des délégations régionales qui sont proposées au gouverneur et il les vise par la suite. Pour ce qui est des mutations interrégionales, c'est à dire d'une région à une autre, elles se gèrent au niveau des services centraux. Lorsque les dossiers de demande de mutation arrivent au ministère, certains sont traités cas par cas. Quand l'urgence se fait sentir, la situation est présentée au ministre qui donne ses instructions, qui par la suite ordonne ou non la mutation de l'agent. La majorité des dossiers sont traités dans le cadre des commissions ; c'est à dire celles qui impliquent beaucoup de structures dans les services centraux à savoir, les structures qui parlent de la législation, les structures qui tiennent de la santé, et les structures qui tiennent d'autres aspects. De ce fait, la commission réexamine les dossiers sur la base d'un procès-verbal et procède aux mutations de ceux qui ont reçu des accords, et ceux qui n'ont pas reçu les accords sont notifiés¹⁴⁵.

De ce qui précède, nous dirons que, toute mutation des fonctionnaires du MINEDUB est subordonnée par un dossier de demande d'affectation. Toutefois, au niveau des services déconcentrés, les responsables locaux peuvent procéder à ce que l'on appelle un réajustement des personnels de leur structure quand le besoin se fait ressentir. C'est-à-dire, si une structure A, a un manque de personnel, et que la structure B a un plus grand nombre de personnel, le responsable local qui s'y trouve peut procéder à une mutation de ces personnels pour réduire le déficit. Bien que le personnel ait déposé le dossier ou pas, le responsable local peut procéder à cela dans le but de faire fonctionner les structures qui s'y trouvent¹⁴⁶.

¹⁴⁵ Données recueillies auprès des personnes ressources du ministère de l'Education de Base en Avril 2023

¹⁴⁶ Source : Direction des Ressources Humaines MINEDUB et al

- **Le cas du MINESEC : les mutations et le système du PALENCA.**¹⁴⁷

Dans l'Enseignement secondaire, il nous a été relaté d'après les personnes ressources de la délégation départementale des enseignements secondaire de Bafia où nous avons effectués notre première descente et celles du MINESEC que, la décision des mutations relève des acteurs en charge. Avant, les agents de l'Etat retiraient une fiche de demande de mutation chez le chef d'établissement, remplissaient cette fiche en six (6) exemplaires en y ajoutant un autre pour soi-même. Le chef hiérarchique va ensuite après signature, donner son avis sur lesdites fiches et les transférer au niveau de la délégation départementale. Le délégué départemental donne son avis, il transmet ensuite à la délégation régionale, le délégué régional donne son avis et transmet au ministère qui par la suite procèdera à la mutation de l'agent en question. Cette procédure de gestion ne se fait plus de cette manière avec l'avènement du numérique. On relève d'après nos recherches que, les affectations n'émanent plus des services déconcentrés du fait de la présence de la plateforme dénommée Palenca mise en place pour définir les étapes de la constitution d'un dossier d'affectation. En effet, l'agent remplit sa fiche en ligne en définissant le type de mutation. Ensuite, joint les pièces demandées et les soumet pour appréciation à sa hiérarchie directe à savoir, le chef d'établissement qui va à son tour transmettre à la délégation départementale qui la transmettra au niveau régional après son avis. Supervisée par le gouverneur, la commission de mutation en collaboration avec les délégués départementaux envoie une copie de la fiche de mutation au ministère et qui par la suite sort la liste des agents mutés¹⁴⁸.

En outre, Le PALENCA est une nouvelle plateforme conçue et développée par une équipe d'informaticiens de la Direction des Ressources Humaines (DRH), Sous-Direction du Développement des Ressources Humaines du Ministère des Enseignements Secondaires. Sa création survient dans un contexte où l'informatisation de l'exécution des tâches occupe une place de choix au Ministère des Enseignements Secondaires. Comme son nom l'indique, elle est essentiellement au service de la gestion diligente du processus d'affectation des lauréats des différentes Écoles Normales Supérieures (ENS) du Cameroun. L'avantage de cette nouvelle plateforme réside d'abord sur le fait qu'elle permet de recueillir avec célérité les choix des Régions d'affectations des lauréats en ligne et de gérer plus efficacement les données collectées auprès des lauréats. Ensuite, elle permet de répartir automatiquement et diligemment les lauréats sur les dix (10) Régions du Cameroun, en fonction des postes de travail disponibles et

¹⁴⁷ Voir drh-sddrh@minesecdrh.cm

¹⁴⁸ Données de terrain recueillies en avril 2023 auprès des délégations départementale et régionale du MINESEC

sur la base du mérite de chaque lauréat. Enfin, elle offre la possibilité de mettre automatiquement, dès leur signature, les Certificats Collectifs de Prise de Service (CCPS) et les Décisions d'affectation à la disposition de chaque lauréat.

L'accès à cette plateforme se fait à l'aide des paramètres d'accès uniques générés par les administrateurs de la plateforme et mis à la disposition des différentes Écoles Normales Supérieures du Cameroun. De ce fait, tout lauréat qui ne choisit pas sa Région d'affectation en ligne sera automatiquement affecté par défaut par la plateforme. Toute femme mariée n'ayant pas transmis un dossier physique ou ayant transmis un dossier physique incomplet sera considérée comme célibataire.

➤ **La gestion des affectations dans le secteur de la santé publique**

Nous tenons d'abord à relever que, les fonctionnaires de la Santé publique se répartissent dans les corps¹⁴⁹ des médecins, le corps des chirurgiens-dentistes, le corps des pharmaciens, le corps des infirmiers, le corps du génie sanitaire, le corps des techniques médico-sanitaires, le corps des techniques biomédicales, le corps de l'administration de la Santé publique. Elle est structurée en ministère, délégation régionale, district de santé et formations sanitaires.

En sus, les affectations dans le secteur de la santé publique se gèrent sous la base de la nécessité de besoin de chaque formation sanitaire. C'est-à-dire, lorsqu'on a besoin d'un infirmier ou d'un médecin, le responsable adresse un état de besoin au ministre. La décision d'affectation ou de mutation relève de la compétence du ministre, peu importe le lieu de dépôt de demande de mutation de l'agent. Les responsables des districts, des délégations peuvent faire des propositions d'affectation au ministre en cas de besoin. Les cas d'affectations dans les services de la santé publique se répartissent ainsi : les affectations proprement dites (sortie de l'école avec concours), les redéploiements et aspect social. L'aspect social tient compte du regroupement familial qui est accordé uniquement aux dames fonctionnaires de ce service. Pour cela, dans sa demande de mutation, l'épouse doit présenter un certificat de domicile et l'acte de mariage.

➤ **La gestion des affectations dans les services du MINADER**

D'après les informations recueillies au niveau de la délégation du MINADER de Bankim, il nous a été relaté que, sous la logique d'un poste vacant, le délégué d'arrondissement

¹⁴⁹ Décret n°2001/145 du 3 juillet 2001 portant statut particulier des fonctionnaires des corps de la Santé publique

soumet l'information au niveau de son département et qui va à son tour acheminer cette information vers la région, et c'est de la région vers l'administration centrale qui se charge par la suite de traiter le dossier. Par ailleurs, si un personnel a besoin d'être muté, il le fait sur demande avec des raisons valables. De ce fait, le délégué d'arrondissement à son niveau vise et soumet au niveau de la délégation départementale qui à son tour, vise également et le fait acheminer au niveau régional puis au niveau ministériel. C'est donc à ce niveau que la décision de mutation subvient.

Cependant, pour ce qui est de la demande d'affectation, lors de la prise de service au MINADER, l'agent remplit une fiche qui permet à ce que chaque candidat choisisse la zone d'affectation, la région, le département et l'arrondissement. D'après nos investigations auprès des agents du MINADER, on constate que les fiches de demandes d'affectation sont prises en fonction du tirage au sort. C'est-à-dire, si le fonctionnaire a choisi trois zones, il peut avoir la chance de tomber sur l'une des trois.

I-2-2-4-Les procédures de demande de mutation dans les ministères concernés

Les procédures de la mutation obéissent à des critères officiels connus des fonctionnaires dans chaque ministère. Ces critères forment la base de travail de la démarche officielle de mutation ou d'affectation, dans les ministères enregistrés dans cette étude. Comme démarche et pièces à fournir, on note ;

➤ Procédures d'affectation PPTE ou regroupement familial au MINSANTE

Pour ces procédures, le fonctionnaire doit fournir les pièces telles que ; une demande timbrée adressée au MINSANTE, un acte d'intégration ou de contrat, une attestation de présence effective au poste, une copie d'acte de mariage, un certificat de domicile ou décision d'affectation du conjoint, un bulletin de solde récent, une décision de contrat PPTE, un certificat de prise de service collective, un 1er certificat de prise de service PPTE et une inscription à l'ordre¹⁵⁰.

➤ Procédure faisant acte de mutation (santé, regroupement familial et ordinaire) MINESEC¹⁵¹

Les fonctionnaires du MINESEC doivent fournir comme pièces dans leur procédure de mutation et selon les normes ; une demande de mutation avec l'avis du chef hiérarchique,

¹⁵⁰ <http://www.cm-minsante-drh.com/site/index.php/offre-de-formation-12>

¹⁵¹ SD/SDACL 2019I PAIEMENT DE PRESTATIONS FAMILIALES

une photocopie de l'acte d'affectation de mutation de nomination, une reprise de service de l'année en cours, une attestation de présence effective au poste de l'année en cours, une photocopie certifiée de l'acte de mariage (cas de regroupement familial), un certificat de domicile du conjoint, une attestation de présence effective au poste de l'année en cours du conjoint (cas de regroupement familial) et le dossier médical (cas de santé).

I-2-2-5-Exigences institutionnelles des affectations des fonctionnaires dans les services publics : cas des regroupements familiaux et convenances professionnelles

Quelle que soit la raison pour laquelle on demande, une mutation, quatre modalités sont prises en compte : le regroupement familial, la longévité au poste, les cas de santé, les convenances personnelles ou les cas de redéploiement. A chacun des éléments, il y a des éléments constitutifs. Théoriquement sur décret¹⁵² fixant le régime des déplacements¹⁵³ des agents publics et civils fixé par le premier ministre, après trois ans de fonction, un fonctionnaire peut demander la mutation si et seulement s'il le veut car, la mutation est volontaire, elle n'est plus souveraine¹⁵⁴. Par ailleurs, les affectations et mutations doivent être décidées en raison des nécessités de service, du redéploiement du personnel ainsi que des mutations successives, de l'ancienneté au poste, du profil, de l'âge et de l'évaluation des fonctionnaires. Ainsi, le fonctionnaire est muté :

- Soit à un poste de travail vacant régulièrement et normalement prévu dans l'organigramme par décision réglementaire des supérieurs hiérarchiques ;
- Soit à la demande du fonctionnaire en raison de ses nécessités si et seulement si elles sont convaincantes.

Cependant, les regroupements familiaux concernent les fonctionnaires officiellement mariés¹⁵⁵. Si un fonctionnaire n'est pas marié, il n'a pas droit à un regroupement familial. Dans

¹⁵² Décret n° 2000/693/PM du 13 Septembre 2001 fixant le régime des déplacements des agents publics et civils et les modalités de prise en charge des frais y afférents

¹⁵³ ARTICLE 13. -(1) Les frais de déplacement en cas d'affectation ne peuvent être pris en charge sur le budget de l'Etat qu'une fois tous les trois (3) ans pour un même agent public, sauf nécessités de service. (2) L'agent public muté avant l'expiration d'une durée de trois (3) ans de son poste d'affectation et sur sa demande non motivée par des raisons de santé dûment reconnues par un conseil de santé, prend lui-même en charge les frais occasionnés par son déplacement.

¹⁵⁴ Données recueillies dans les services des ressources humaines de la santé publique camerounais le 16 mai 2023 à 13h45min

¹⁵⁵ Article 128 du décret N° 94/199 du 07 octobre 1994 Portant statut général de la Fonction publique stipule que, a) lorsque deux fonctionnaires appartenant à une même Administration et résidant dans la même localité, sont unis par le mariage, il appartient à leur ministre utilisateur de choisir la localité où ils seront rapprochés en tenant

le secteur de la santé publique par exemple, les regroupements familiaux concernent uniquement les femmes, c'est-à-dire, c'est l'épouse fonctionnaire qui est appelée à rejoindre son époux dans la localité où il exerce¹⁵⁶. De ce fait, un certificat de domicile et un acte de mariage doit être présenté dans la demande de mutation. Les fonctionnaires nouvellement nommés dans la Fonction Publique sont répartis à leurs postes d'affectation uniquement sur la base des nécessités de service. Toutefois, compte doit être tenu de leur situation matrimoniale lorsque le conjoint est lui-même fonctionnaire ; Sauf cas de force majeure justifié par l'ordre public, l'Etat de santé du fonctionnaire ou un membre de sa famille (conjoint, enfant légitime mineur à charge) ou les nécessités impérieuses de service, le fonctionnaire ne doit pas être déplacé de son poste de service avant trois ans¹⁵⁷. Par ailleurs, les agents en fonction peuvent obtenir leur mutation sous la base des promotions, des redéploiements, des cas sociaux selon les ministères en charge et selon les critères des affectations et des mutations.

En sus, les critères de mutation chez les enseignants tels que définis par la réglementation portent sur des informations relatives au poste et au personnel¹⁵⁸ ; notamment, l'âge, l'ancienneté au poste, le genre de l'enseignant, la situation matrimoniale et la santé de l'enseignant. Ceci étant, ils peuvent ne pas coïncider exactement avec ceux que les enseignants perçoivent dans les actes de mutation ; en plus, ces différents critères ne semblent pas avoir le même poids dans la prise de décision. De façon plus explicite, un critère supplémentaire de mutation est identifié par les enseignants : la sanction ; ce critère fait allusion à la possibilité pour l'administration de procéder à une mutation de personnel pour des raisons de discipline, d'insubordination à l'autorité. A l'occasion, le personnel est muté vers une zone difficile.

En outre, l'administration procède aux mutations des fonctionnaires en tenant compte des besoins du service. Elle dispose d'un pouvoir d'appréciation des situations individuelles, des nécessités de service ou de tout autre motif d'intérêt général. Dans toute la mesure compatible avec le bon fonctionnement du service, les affectations prononcées tiennent compte des demandes formulées par les fonctionnaires et de leur situation de famille.

La mutation est accordée en priorité au fonctionnaire se trouvant dans l'une ou plusieurs des situations suivantes :

compte des nécessités du service, de leur situation de famille et de l'Etat de leur santé attestée par des certificats médicaux.

¹⁵⁶ Données recueillies auprès des ressources humaines du ministère de la santé publique en mai 2023

¹⁵⁷ CIRCULAIRE N° 09/CAB/ DU 2 MAI 1978, portant affectation des fonctionnaires

¹⁵⁸ AJOUNTIMBA, L., Stratégies d'amélioration de la gestion des enseignants au Cameroun, Institut International de Planification de l'Education (IPE) /UNESCO, 2006

- Fonctionnaire séparé, pour des raisons professionnelles, de son époux(se)
- Fonctionnaire justifiant d'au moins 3 à 5 ans de services continus dans un poste ;
- Fonctionnaire en situation d'insécurité dans la zone d'affectation ;
- Fonctionnaire malade ayant un certificat médical justifiant son état de santé ;
- Fonctionnaire marié etc.

Au demeurant, nous pouvons dire que, engager une demande de mutation dans les services publics tient compte de plusieurs particularités. En effet, la particularité de la mobilité dans les services publics est qu'elle ne provient pas toujours d'une demande du fonctionnaire. Elle peut en effet être à la demande de l'établissement, de la collectivité ou de l'administration et chaque institution possède des mesures distinctes dans le cadre de la mobilité. Raison pour laquelle deux types de mutations se dégagent dans l'arrondissement de Bankim notamment celle volontaire et involontaire qui vont par la suite créer des profils et des itinéraires dont nous présenterons dans le chapitre suivant.

CHAPITRE II :

PROFILS ET ITINÉRAIRES MIGRATOIRES DES FONCTIONNAIRES DE L'ARRONDISSEMENT DE BANKIM

Notre objectif dans cette partie est de comprendre comment les fonctionnaires mariés ou non, pères et mères de famille, ont été affectés ou mutés dans l'arrondissement de Bankim et ce qui les pousse à construire un profil de mobilité afin de parvenir ou non à trouver des solutions compatibles avec leur vie privée et à quels arrangements dans leur vie privée comme professionnelle ils aboutissent. Pour ce faire, il est important pour nous de présenter d'abord dans cette partie, les traits géo-démographiques et infrastructures de l'arrondissement de Bankim visant à comprendre la création ou choix des profils des fonctionnaires, ensuite les types de profil des fonctionnaires créés par les affectations et mutations dans ladite localité et enfin les itinéraires migratoires de ces fonctionnaires.

II-1- PRÉSENTATION DE LA COMMUNE

Cette section illustre la situation administrative, la situation démographique, géographique, et la situation socioéconomique et culturelle de la Commune. Les données présentées dans cette section sont tirées du rapport de la SADER 2022 et du PCD.

II.1.1 Situation administrative et historique

La Commune de Bankim créée par décret N° 82/455 du 20 septembre 1982 qui a entraîné l'éclatement de l'ancienne Commune de Banyo, a une population particulièrement cosmopolite. Presque toutes les régions du Cameroun y sont représentées, en même temps que d'autres pays tels que le Nigéria, le Mali et le Ghana. Il s'agit d'une mosaïque de populations avec plus de 25 communautés représentées. Cependant, les travaux de plusieurs auteurs dont ceux d'Eldridge MOHAMADOU, David ZETLYN, JEAN HUROT, Arnaud Mathilde, et Joseph Marie ESSOMBA, attestent que les Tikar sont le premier groupe à s'installer dans la zone de la Commune de Bankim. D'après ces sources, les Tikar qui y vivent aujourd'hui viennent d'un métissage des peuples MBOUM venus de la zone de NGANHA au nord - Est de Ngaoundéré, et des TUMU (Twùm wù) qui furent les premiers habitants de la plaine Tikar. L'union des MBOUM (Tinkala) et des TUMU qui donna lieu à un brassage de cultures ne s'est pas faite sans heurts à la suite desquels des pactes de paix furent scellés. Il y eut un échange d'animaux sacrés, et c'est ainsi que le Chef TUMU devait garder la tradition et céder l'administration aux Tinkala. La Commune de Bankim fait partie des 03 Communes que compte

le Département du Mayo – Banyo dans la région de l’Adamaoua. Elle à une superficie de 2700 km² et est limitée :

- ❖ Au nord par la Commune de Mayo-Darlé;
- ❖ A l’Est par les Communes de Ngambé Tikar et de Yoko dans la région du Centre;
- ❖ Au Sud par la Commune de Magba dans la région de l’Ouest avec limite sur le fleuve Mapé;
- ❖ A l’Ouest par la Commune de Nwa dans la région du Nord-ouest, et par la République Fédérale du Nigéria (limite sur les monts mambila sur une distance de 35 km)¹⁵⁹

II-1-2- Situation démographique

D’après les déclarations des chefs des villages d’une part et les données de recensement de 2005 actualisées en appliquant le taux d’accroissement de 2,9% d’autre part, la Commune a une population estimée à 101 551 habitants en 2015. En utilisant le poids démographique de ces groupes spécifiques dudit recensement notamment :

- ❖ 10,7% de la population étant des nourrissons (0-35 mois);
- ❖ 16,9% de la population étant la cible des PEV (0 à 59 mois);
- ❖ 6,3% de la population appartenant à celle préscolaire (4 à 5 ans);
- ❖ 23,4% de la population considérée comme celle d’âge scolaire dans le primaire (6 à 14 ans);
- ❖ 18,5% de la population représentant celle des adolescents (12 à 19 ans);
- ❖ 34,7% de la population considérée comme des jeunes (15 à 34 ans). Cette population en fonction des groupes spécifiques se présente donc de la manière suivante :

Tableau 5 : Répartition de la population de la Commune de Bankim selon le lieu de résidence et selon certains groupes spécifiques.

Groupes spécifiques	Urbain	Rural	Total
Hommes	6 964	41026	47990
Femmes	7096	46465	53561
TOTAL	14060	87491	101551
Nourrissons (0-35 mois)	1504	9362	10866
Population cible des PEV (enfants de 0 à 59 mois)	2376	14786	17162
Population d’âge préscolaire (4 à 5ans)	886	5512	6398
Population d’âge scolaire (6 à 14 ans)	3290	20473	23763
Adolescents (12-19 ans)	2601	16186	18787
Population des jeunes (15-34 ans)	4879	30359	35238

Source : Résultats du diagnostic participatif SADER 2015

¹⁵⁹ Rapport_Bankim/Sader 2022

II-1-3-Situation géographique

Le climat est de type tropical humide, il a les caractéristiques suivantes : Zone de basse altitude variant de 500 à 800 m, la Commune de Bankim présente dans sa majeure partie, un climat de type équatorial humide et chaud, avec des températures moyennes de l'ordre de 23°C. On note principalement une saison pluvieuse qui va de mi-mars à mi-novembre soit (sur 08 mois), et une saison sèche de mi-novembre à mi-mars. Les précipitations moyennes annuelles sont de 1700 mm d'eau. Son écart type est de 210,82 mm, La période d'août-septembre-octobre est celle qui connaît le plus de précipitations, avec des pointes pour le mois de septembre qui a eu une moyenne journalière de l'ordre de 291, 78 mm. Le nombre de jours moyen de pluies quant à lui se situe à 110,28 par an. Les sols de la Commune de Bankim sont pour l'essentiel des sols ferrallitiques et hydro morphes, même si quelques nuances sont observées d'une zone à l'autre. On distingue ainsi :

- ❖ Des sols limoneux argilo sableux dans les zones de bas-fonds situées notamment à l'ouest de Songkolong vers Koumtchoum, Atta, et dans la zone à l'intersection des villages Kongui Nduoh –Somié-Mbonjanga, entre autres ;
- ❖ Des sols latéritiques bruns dans les zones de savanes disséminées dans le territoire de la Commune ;
- ❖ Des sols ferrallitiques humifères sombres dans les zones des galeries forestières. Même comme la côte d'alerte n'est pas encore atteinte, ces sols connaissent des dégradations très rapides avec les effets des feux de brousse, le surpâturage par endroit, et la mauvaise gestion des transhumances (les bœufs ne retournent plus dans leurs zones d'origine après la saison sèche, et continuent à damer les sols humides).

Le relief de la Commune de Bankim est constitué essentiellement des plaines (Plaine Tikar) avec des altitudes variant autour de 500 à 600 m. Sur le plan intérieur, on note quelques collines isolées qui le parsèment et qui présentent des affleurements de granit, notamment dans les zones de Nyakong, Kimi Petel, Dieki. Dans la zone ouest en direction du Nigéria, on relève la présence d'une chaîne montagneuse (les Monts Mambila) qui culmine à 1662 m dans la zone de Hainare), et qui recèle des pitons basaltiques que l'on peut observer à partir des villages Songkolong, Atta, Somie, Kongui Nduoh. La zone de piedmont présente des roches volcaniques qui témoignent certainement avec les autres collines et affaissements du relief d'un passé géologique mouvementé.

Le réseau hydrographique de la Commune de Bankim est constitué principalement de deux fleuves dont le Mbam qui longe toute la limite Est de la Commune et qui fait office de

limite avec la zone de Ngambé Tikar, et la Mapé qui fait office de limite avec la zone de Magba. A l'intérieur du bassin constitué par les deux fleuves ci-dessus cités, existent plusieurs rivières qui sont tous affluents de ces deux fleuves, entre autres le Kwi, le Ngoum ; le Ngwin, le Ngi, le Djwakar et leurs affluents. Il y a lieu de relever que l'essentiel de ces cours d'eau affluents du Mbam ou de la Mapé ont un régime irrégulier, car ils tarissent en saisons sèches pour ne reprendre leurs cours normaux qu'en saisons pluvieuses. On relève également la présence de plusieurs lacs dont les lacs Mbegou, Tantou, Houmtchie, Wouemi, Wui, Kongui Nduoh. Il convient de noter par ailleurs, que la mise en eau du barrage de retenue de la Mapé construit en 1986 à des fins de régulation du débit d'eau du barrage hydro électrique d'Edéa en période d'étiage, a entraîné la création d'un plan d'eau de 523 km² environ, dont près des deux tiers (380 km²) sont situés sur le territoire de la Commune de Bankim. La création de ce plan d'eau a modifié le réseau hydrographique de base, et beaucoup de cours d'eau jadis affluents de la Mapé se jettent aujourd'hui dans les eaux de ce barrage. Située dans le prolongement de la plaine Tikar et dans une zone de transition entre la forêt et la savane, Bankim ne dispose que des rechettes de forêts fortement dégradées. A celles-ci, nous pouvons trouver d'autres unités écologiques parmi lesquelles :

- ❖ Les savanes arborées et arbustive;
- ❖ Les galeries forestières le long des cours d'eau;
- ❖ les forêts denses humides;
- ❖ Les savanes herbeuses inondées

II-1.4- Situation socioéconomique et culturelle

Les populations de Bankim mènent plusieurs activités économiques. L'agriculture étant la principale source de revenus pour la quasi-totalité des populations de la Commune, elle est secondée par d'autres activités. Toutefois, le niveau d'implication des différentes catégories sociales (hommes, jeunes, femmes) reste variable. Cependant, la disponibilité des terres fertiles le climat favorable à certaines cultures de rente (café, cacao, palmier à huile, banane plantain...), la présence du plan d'eau de la Mapé avec ses 173 ressources en eau (cours d'eau et lacs), la proximité du fleuve Mbam , des pâturages propices à l'élevage, l'existence des plantes médicinales, la présence de 130 forêts (forêts denses et galeries forestières) restent un atout pour les habitants de cette Commune. La Commune de Bankim partage les limites avec les régions du centre, du nord-ouest et de l'ouest. Toutefois, avec le dynamisme de la population, le taux de scolarité élevé, faible pesanteur socioculturel, un indice de parité

filles/garçons dans les établissements scolaires bon (proche de 1), le faible taux de déperdition scolaire, une population cosmopolite avec une main d'œuvre disponible, une faune et une flore riches et diversifiées, l'existence des infrastructures marchandes (19 marchés hebdomadaires, 03 parcs à bétail, 03 magasins de stockage, 05 gares routières, 02 aires d'abatage) donnent une place prépondérante à la Commune.

II-1-5-Présentation infrastructurale

Plusieurs infrastructures sont présentes dans la localité de Bankim. Parmi ces infrastructures, on retrouve les écoles, les structures de santé, de l'eau et de l'énergie, de télécommunication, de routes, de sport et de loisir etc. Toutes ces informations proviennent du PCD de Bankim et Rapport d'étude 2022 réalisé par le SADER.

Pour le secteur de la santé publique, on note l'existence de 14 formations sanitaires dont un hôpital de district, un CMA et 12 CSI, l'existence d'un personnel soignant constitué de 03 médecins, 13 IDE, 7 infirmiers brevetés, 21 aides-soignants, 0 matrone, 13 commis et 10 techniciens de laboratoire. Comme équipements, le service de santé de district de Bankim compte 181 lits, 13 laboratoires, 13 maternités, 14 pharmacies et 9 réfrigérateurs. Pour ce qui est des infrastructures on note : 27 bâtiments dont 14 en bon état et 13 passables, 8 formations sanitaires qui disposent d'un point d'eau, 13 d'un bloc latrine, 3 qui sont clôturées, 13 qui sont dotées d'un dispositif de traitement des déchets, 5 qui disposent d'un logement d'astreinte et 4 sont reboisées¹⁶⁰. L'ensemble des ménages enquêtés ont accès à au moins une formation sanitaire proche de leur ménage et dont la plus répandue est le CSI. Les problèmes de l'offre des services dans ce secteur se posent au niveau des équipements, notamment l'insuffisance des équipements dans les salles d'hospitalisation, de l'insuffisance des médicaments, des manquements liés au personnel soignant et de l'éloignement des formations sanitaires. Les principales attentes exprimées se déclinent en termes de création, construction et équipement des nouvelles formations sanitaires, ainsi l'approvisionnement en médicaments de qualité dans les formations sanitaires existantes¹⁶¹.

Pour le secteur de l'Education, Quant au secteur de l'éducation, le manque d'information sur le cycle de formation professionnelle révèle la faible présence de cet enseignement dans la Commune. Le problème de l'offre de service en matière de l'éducation du cycle maternel se pose au niveau de l'éloignement de l'école et de l'insuffisance d'écoles.

¹⁶⁰ Plan Communal de Développement de Bankim, p9

¹⁶¹ Rapport_Bankim/SADER 2022 p.6

Quant aux services d'éducation rendus pour le cycle du primaire, les ménages ont remarqué l'insuffisance des salles de classe, le manque lié au personnel, l'insuffisance d'équipements des écoles et l'insuffisance d'écoles. Pour ce qui est de l'enseignement du cycle secondaire, les ménages ont relevé également l'éloignement des établissements secondaires, mais aussi, l'insuffisance des salles de classe dans les établissements existants¹⁶².

En ce qui concerne l'**Emploi et formation professionnelle**, il existe 02 SAR/SM (Bankim et Songkolong), des Filières disponibles dans ces SAR/SM à savoir, la maçonnerie, la menuiserie, la section ménagère, la mécanique de réparation automobile, l'électricité de bâtiment et agriculture ; la présence de 65 apprenants inscrits dans les SAR/SM (55 à Bankim et 10 à Songkolong) et l'existence des diplômés des écoles professionnelles.

Pour le secteur Travail et sécurité sociale, on relève l'existence de 14 établissements et structures qui ont pu affilier 54 employés à la CNPS, l'existence de 10 ETS et structures qui n'ont pas encore affilié la totalité soit une partie du personnel à la CNPS¹⁶³.

Pour la Communication, on relève le faible signal de la FM Bafoussam, l'existence d'un opérateur de câblodistributeur dans la ville de Bankim, l'utilisation des tamtams, des « crieurs » pour passer l'information lors de certaines manifestations culturelles ou religieuses dans la commune.

Dans le secteur Arts et culture, la communauté de Bankim organise chaque année des festivals culturels (Gaien et Swuti en octobre chez les tikar à Bankim, Ngoumbé et Nguélé à Bandam, Kati chez les Mambila, Shoua et Tadoup-Ndja à Long Grass, festival Kwandja à Nyamboya, festival Tadjop, Dindin et kagou à Djitem). On note également l'existence d'une chefferie de 2e degré et 64 chefferies de 3e degré ; l'existence de 09 foyers communautaires.

En matière de Jeunesse et éducation civique, on note l'existence d'une délégation d'arrondissement de jeunesse et de l'éducation civique ; l'existence d'un Centre Multifonctionnel de Promotion des Jeunes CMPJ non fonctionnel ; la présence de 11 membres du bureau communal du CNJC (conseil national de la jeunesse camerounaise) ; l'existence d'environ 35 associations des jeunes dans la ville de Bankim ; 33 jeunes ont bénéficié du crédit PAJER-U d'un montant de 13 290 000FCFA de 2008 à 2012 ; 30 jeunes ont bénéficié d'un stage de vacances à la mairie de Bankim d'un montant de 600 000F CFA en 2014 ; présence de 62 jeunes du

¹⁶² Idem, 2022 p.6

¹⁶³ Idem, p11

service civique national de participation au développement (SCNPD) ; la présence de 03 jeunes ayant bénéficié des financements du PIFMAS.

Pour le secteur Sport et éducation physique , on note l'existence de la délégation d'arrondissement des sports et de l'éducation physique à Bankim ; la présence d'un membre de la ligue départementale du football du Mayo Banyo à Bankim ; l'existence d'un complexe sportif municipal à Bankim ; l'existence des aires des jeux dans certains établissements scolaires dans l'ensemble de la commune ; l'organisation des manifestations sportives : FENASCO A et B chaque année ; l'organisation des championnats de vacances chaque année¹⁶⁴.

Eau et énergie : dans le Sous-secteur eau, on note l'existence de 153 points d'eau confondus dont 87 en bon état, 22 endommagés et 44 à réhabiliter ; l'existence de 26 points d'eau en milieu urbain dont 14 sont en bon état, 10 à réhabiliter et 2 endommagés pour une population estimée à 14 060 âmes ; l'existence de 127 points d'eau en milieu rural dont 73 en bon état, 20 endommagés et 34 à réhabiliter pour environ 83 730 personnes.

Dans le Sous-secteur énergie, l'offre en énergie électrique dans une partie de la Commune notamment dans la ville de Bankim, les villages Cité sonel et Diekié est assurée par ENEO à travers 02 générateurs et 04 transformateurs.

Agriculture et développement rural : on note, l'existence d'une délégation d'arrondissement d'agriculture et du développement rural à Bankim, de 11 postes agricoles. Comme infrastructures et équipements agricoles existants, on note une usine de décorticage du café à Mvoubam (Bankim) financé par le Ministère de commerce, 03 tracteurs (Songkolong) dont un équipé d'une charrue et une remorque, 02 charrues (Atta et Lingam), une usine à café à Nassarao financée par ACEFA, une mini huilerie à Mbougam et à Songkolong, une unité de transformation de maïs en farine à Songkolong financée par ACEFA.

Élevage, pêche et industries animales, on note l'existence de 05 centres zootechniques et vétérinaire ; l'existence de 03 centres de contrôle de pêche, 03 aires d'abattage. Le nombre d'abattage des bovins par semaine est de 03 au niveau de Bankim. L'existence de 03 marchés à bétail, 02 parcs vaccino-gènes dont un construit (Nyamboya) et l'autre non construit (Bankim), l'existence de 02 halls de vente de poisson à Mbougam. Les principales

¹⁶⁴ Idem, p12

maladies et leur période de propagation sont : peste des petits ruminants mars-octobre ; la fièvre aphteuse et les maladies parasitaires toute l'année juin-octobre.

Pour le secteur postes et télécommunications on note la Présence d'un bureau CAMPOST fonctionnel ; l'existence d'un Point d'Accès Numérique (PAN) ; l'existence d'un télé centre polyvalent communautaire fonctionnel à Bankim, de 03 réseaux de la téléphonie mobile (MTN, ORANGE, NEXTEL) qui couvrent une bonne partie du centre urbain et 23 villages. L'existence de 03 autres services de transfert et d'épargne d'argent en dehors de la CAMPOST à Bankim (Express Union, Express Exchange).

Pour le tourisme et des loisirs, on note la présence de 14 structures d'accueil dont 6 en zone urbaine et 08 en zone rurale (Nyamboya (04), Lingam (01), Somié (01), Bandam (01), Songkolong (02) et Atta (2)) ; l'existence des sites touristiques suivants : 18 lacs, 07 chutes, la Falaise de Yimbéré, 11 montagnes.

Au demeurant, force est de constater que les seuls secteurs dotés d'infrastructures sont : l'éducation de base, les enseignements secondaires, l'eau et l'énergie, la santé, les travaux publics, l'habitat et développement urbain, poste et télécommunication, communication, administration territoriale, décentralisation et maintien de l'ordre, l'élevage et l'agriculture etc. Malgré la présence de toutes ces infrastructures, on note comme problèmes majeurs identifiés par le PCD en 2015 et nos investigations en 2023, des insuffisances d'appareillage à l'hôpital de district, un faible équipement du plateau technique de l'hôpital de district ; le non-respect des mesures de sécurités (casque, chasuble) par les moto(taximen; l'absence d'un Poste météorologie à Bankim , l'absence du réseau de la téléphonie (CAMTEL) ; l'insuffisance des télé centres polyvalents communautaires dans l'ensemble de la commune ; l'absence du réseau de la téléphonie mobile dans certains villages, la vétusté des appareils au télécentre communautaire de Bankim ; un faible débit de la connexion internet ; Pas de crédit de fonctionnement au télé centre. l'insuffisance d'aires d'abattage construites en matériaux définitifs, le mauvais état des marchés à bétail existants ; insuffisance d'infrastructures et d'équipements dans les postes agricoles existants ; insuffisance des champs semenciers ; faible organisation des agriculteurs ; inondations de certaines zones de cultures ; faible organisation des foires et mini-comices agropastoraux ; Délestages fréquents ; faible épanouissement des populations ; faible développement de l'économie locale ; Consommation des eaux souillées par les populations ; parcours des longues distances pour la recherche de l'eau ; faible diffusion de l'information dans la commune ; Information très limitée , faible prise en compte des problèmes de la communication, Populations peu cultivées, Émancipation timide de la femme

; faible assistance des familles vulnérables ; multiplication des divorces ; exclusion de la femme dans la prise de certaines décisions dans plusieurs ménages ; taux élevé de déperdition scolaire chez la jeune fille ; l'inexistence d'une mutuelle de santé ; condition précaire de travail ; inexistence d'établissements appartenant à l'enseignement supérieur, mauvais état des routes etc.

Néanmoins, la commune dispose de plusieurs ressources naturelles dont les plus importantes sont : le plan d'eau du barrage de la Mapé, les sites touristiques (les montagnes, les lacs, les chutes, les grottes, le lit du Mbam en saison sèche...), des nombreux lacs poissonneux, les pâturages, les terres cultivables, des forêts denses, des forêts galeries et des nombreux cours d'eau qui attirent non seulement les étrangers mais aussi les populations venant des horizons divers du Cameroun. Ce qui semblent être à l'origine ou non de la formation des profils des fonctionnaires dont nous allons mettre en relief dans la partie suivante.

II-2-LES PROFILS DES FONCTIONNAIRES A BANKIM

Cette partie fait état d'une analyse des profils des fonctionnaires affectés volontairement et involontairement, les perceptions de ces profils par les fonctionnaires et les stratégies de résistance au mode de vie qui leur a été imposé ou non. Deux types de profils des fonctionnaires sont relevés selon nos investigations dans la localité de Bankim à savoir : les fonctionnaires mobiles(n=53) et les fonctionnaires sédentaires(n=49) de l'effectif total.

Tableau 6 : les types de profils et le profil de mobilité

Sexe	Femmes	Hommes	Total	Fréquence
Profil migratoire				
Mobiles	19	34	53	52%
Sédentaires	13	36	49	48%
Total	32	70	102	100
Fréquence	31,37%	68,63%	100	

Source : Données de terrain, mars 2023 à Bankim

II-2-1- Les fonctionnaires mobiles de l'arrondissement de Bankim: un regard croisé sur le sexe

La question de la mobilité des agents publics se laisse difficilement circonscrire, difficile à cadrer car, elle renferme plusieurs éléments¹⁶⁵. Le terme mobilité désigne couramment ce qui peut se déplacer ou être déplacé. Elle est également « *la facilité à se mouvoir, à être mis*

¹⁶⁵ En effet, juridiquement, elle interagit en permanence avec les questions de statut, d'organisation administrative et financière des différents acteurs, de conditions de travail, de niveau de rémunération, de représentation syndicale, ainsi qu'avec l'environnement économique, social et culturel des territoires.

en mouvement, à changer, ou à se déplacer »¹⁶⁶. Ce terme est lié au mouvement, qui peut être perçu comme un déplacement, un changement de position de corps dans l'espace et ce par rapport à des repères fixes. Le vocabulaire juridique le définit comme étant « une adaptation aux changements dans la qualification des emplois, rendue nécessaire par les progrès techniques et les modifications de structures économiques »¹⁶⁷ Mais, il y'a une distinction entre la mobilité sociale et la mobilité professionnelle¹⁶⁸. La mobilité dont il est question dans cette partie fait allusion aux agents publics ayant laissé leur famille dans une région, un département ou un arrondissement autre que la leur, c'est-à-dire les fonctionnaires en mouvement ou qui se déplacent très souvent pour rendre visite à leur famille logée dans une localité autre, pour des raisons multiples.

De tradition, servir dans la fonction publique et surtout dans une localité telle que Bankim implique structurellement des contraintes qui obligent à l'éloignement du domicile conjugal de l'un des membres, plus souvent l'homme que la femme. De même, on trouve dans le secteur public des affectations de poste pouvant entraîner un éloignement du domicile familial si le reste de la famille n'accepte pas ou n'a pas la possibilité de déménager. De ce fait, les investigations révèlent que, les hommes sont pour la plupart ceux qui sont confrontés à la mobilité. On note 64,16% (n=34) d'hommes mobiles et 35,84% (n=19) de femmes mobiles soit un total de 53 fonctionnaires mobiles étudiés dans les services publics confondus. Au vu de ces résultats, un comportement différencié par rapport à la mobilité apparaît donc clairement en fonction du genre. Les femmes sont moins concernées par la mobilité en général et tendent à privilégier certaines formes de mobilité que les hommes.

Tableau 7 : Répartition de la mobilité des fonctionnaires de Bankim selon le sexe

Categories	Effectifs	Fréquence
Femmes	19	35,84%
Hommes	34	64,16%
TOTAL	53	100

Source : Données de terrain, mars 2023

¹⁶⁶ AUGÉ, C., Le Petit Larousse Illustré, Paris, Larousse, 2006, p. 660.

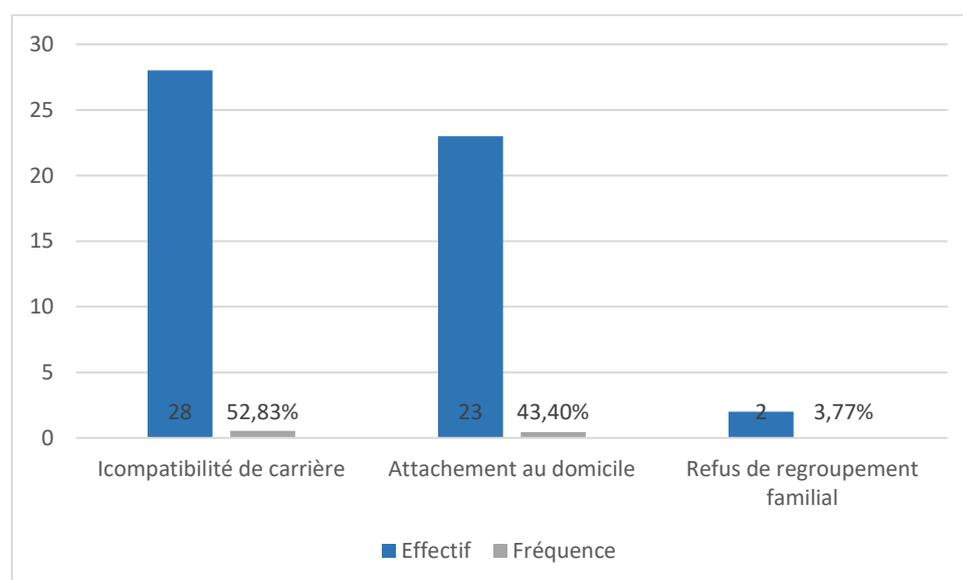
¹⁶⁷ CORNU, G., Association Henri Capitant, Vocabulaire juridique, Paris, PUF, 10e édition, 2014, p. 662.

¹⁶⁸ La mobilité sociale désigne les changements de position sociale que connaissent les individus dans une société donnée. Par contre, la littérature de la Gestion des Ressources Humaines définit traditionnellement la mobilité (professionnelle) comme un changement d'entreprise, d'établissement ou de service ou dans une perspective plus organisationnelle, comme une succession de postes. Aussi, renvoie-t-elle à la capacité d'un individu à accepter un changement dans le contenu ou la forme de son emploi. On dit d'une personne, qu'elle est mobile si elle accepte un nouvel emploi, dans son administration ou dans une autre.

2-1-1-le choix de la mobilité par les fonctionnaires mobiles de Bankim

A la question de savoir pourquoi certains fonctionnaires ont choisi d'être mobiles, 52% (n=53) en moyenne ont répondu que, c'est dû à l'incompatibilité de carrière de leur partenaire (52,83% n= 28). D'autres par contre estiment qu'il est important pour eux d'être attaché au domicile familial (43,40% n=23) et le refus de regroupement familial (3,77% n=2) dû à un avis non favorable de la hiérarchie. En effet, la plupart des fonctionnaires mobiles acceptent par contrainte la mobilité du fait que, certains ont des époux ou épouses, des fiancé(es), qui travaillent au secteur privé et donc on ne trouve pas facilement leur activité dans la localité. C'est le cas de ce spécialiste agronome : « *j'ai choisi la mobilité parce qu'elle travaille dans un cadre communal à Garoua. Il n'y a pas ça ici* ». S'attacher au domicile familial pour d'autres est une condition sine qua non et un sacrifice qu'il faut se faire pour éviter les conflits familiaux, car, la famille se perçoit comme quelque chose de très complexe à cause de ses nombreuses ramifications avec autant d'implications affectives, sociales et économiques. D'autres fonctionnaires ont des conjointes qui sont étudiantes dans les grandes agglomérations et ne peuvent être ensemble. Par ailleurs, plusieurs fonctionnaires interviewés ont soulevé que, le choix de la mobilité se détermine si l'agent ayant construit ailleurs, laisse sa famille dans la résidence, ou si l'épouse refuse de suivre l'époux, du fait également du manque d'infrastructures dans la localité qu'il a été affecté ; il est dans ce cas contraint de se déplacer de temps en temps pour participer à l'éducation des enfants, éviter les conflits entre famille et travail.

Graphique 1 : choix de la mobilité des fonctionnaires à Bankim



Source : Données de terrain, mars 2023

II-2-1-2 -formes de mobilité pratiquées par les fonctionnaires mobiles à Bankim : regard croisé sur le genre

Cette partie s'est déroulée auprès des fonctionnaires (hommes et femmes) composés de personnes vivant en couple c'est-à-dire mariés ou fiancés avec ou sans enfants. L'un des conjoints absents du foyer familial au moins trois jours, une semaine voire un mois ou faisant un aller-retour. Les résultats révèlent que 13/53 fonctionnaires vivent une mobilité pendulaire longue distance et dont 15,09% sont les femmes et 9,43% sont les hommes. C'est-à-dire 2H de trajet aller-retour durant le nombre de jours ouvrables. Il s'agit ici des fonctionnaires qui ont laissé leur famille à proximité de la ville de Bankim. Par contre, 13,21% (n=7) de fonctionnaires femmes et 20,75% (n=11) de fonctionnaires hommes sont absents du domicile trois jours à une semaine et 41,51% de fonctionnaires tout sexe confondu s'absente du domicile pendant un mois et plus. Cette absence prolongée du fonctionnaire à son domicile explique le degré d'éloignement entre la zone de travail et le domicile familial.

Tableau 8 : Distribution de la mobilité des fonctionnaires par forme et par sexe

Sexe / Formes de mobilité	Hommes	Femmes	Total	Fréquences
Pendulaires (2H de trajet)	5	8	13	24,53%
Absents 3jrs/ 1 semaine	7	11	18	33,96%
Absents 1mois et plus	16	6	22	41,51%
Total	28	25	53	100
Fréquence H/F	52,83%	47,17%	100	

Source : Données de terrain, mars 2023

Cependant, compte tenu des statistiques révélées sur la mobilité hommes et femmes des fonctionnaires à Bankim, on en déduit que les femmes (47,17%) sont moins confrontées à des offres de mobilité par rapport aux hommes (52,83%). Elles sont beaucoup plus absentes du domicile trois jours qu'un mois et plus chez les hommes. Ce qui justifie que, les femmes sont plus impliquées à s'occuper des enfants, du domicile familial en absence prolongée de leur conjoint du fait qu'elles soient moins concernées par la mobilité.

II-2-1-3-perception de la mobilité selon les fonctionnaires mobiles à Bankim

A la question de savoir si la mobilité paraît difficile ou facile pour les fonctionnaires se déplaçant très souvent, sur les 53 fonctionnaires mobiles, 20% estiment que la mobilité leur semble facile du fait que pour certains, les deux conjoints travaillent. Pour d'autres, la famille n'est pas très éloignée de la ville. Par contre, 80% de fonctionnaires disent que la mobilité leur

paraît très difficile du fait qu'ils sont confrontés aux doubles dépenses, à l'éloignement familial et à l'insécurité routière.

II-2-2- Les fonctionnaires sédentaires de l'arrondissement de Bankim

La sédentarité étant, à l'inverse, assimilée à de l'immobilisme. L'idée de mobilité est associée à celle de disponibilité et définit par conséquent le fonctionnaire à Bankim comme libre de toutes attaches. Ainsi, dans cette partie, est considéré comme fonctionnaire sédentaire l'individu ayant refusé la mobilité, marié ou non, vivant ou non avec sa famille surplace. De ces critères, il ressort de notre enquête quantitative que 49/102 fonctionnaires ont choisi la sédentarité au détriment de la mobilité pour des raisons multiples.

II-2-2-1- Choix de la sédentarité des fonctionnaires à Bankim

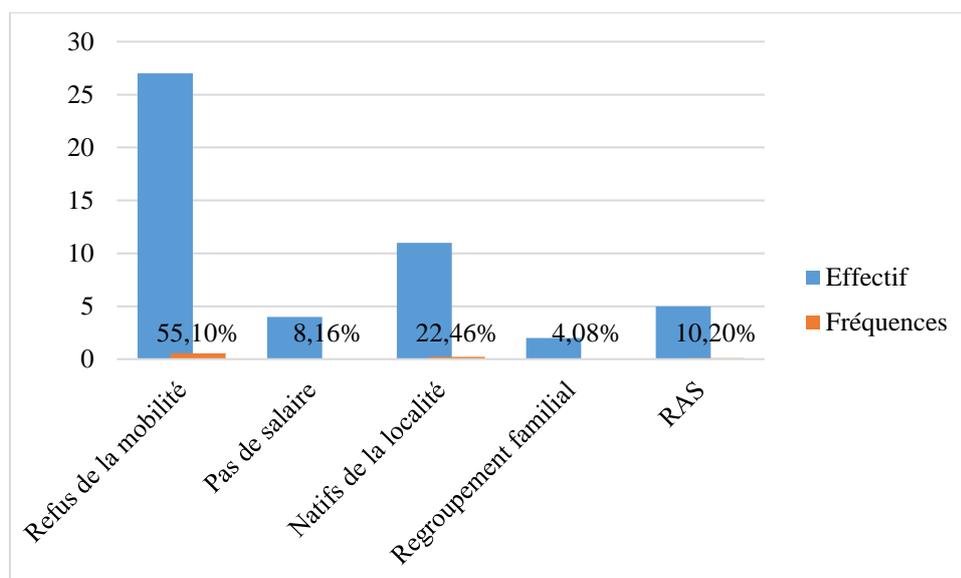
27 fonctionnaires sur 49 ont refusé la mobilité pour des raisons multiples : certains pour mieux se donner au travail et éviter la séparation familiale ; 4/49 n'ont pas de salaire ; 11/49 sont natifs de la localité ; 2/49 pour regroupement familial et les 5 autres n'ont pas voulu se prononcer. Ce qui explique leur sédentarité.

Tableau 9 : Choix de la sédentarité des fonctionnaires à Bankim

Profil	Effectif	Fréquences
Refus de la mobilité	27	55,10%
Pas de salaire	4	8,16%
Natifs de la localité	11	22,46%
Regroupement familial	2	4,08%
RAS	5	10,20%
Total	49	100

Source : Données de terrain, mars 2023

Graphique 2 : Représentant le choix de sédentarité des fonctionnaires de Bankim



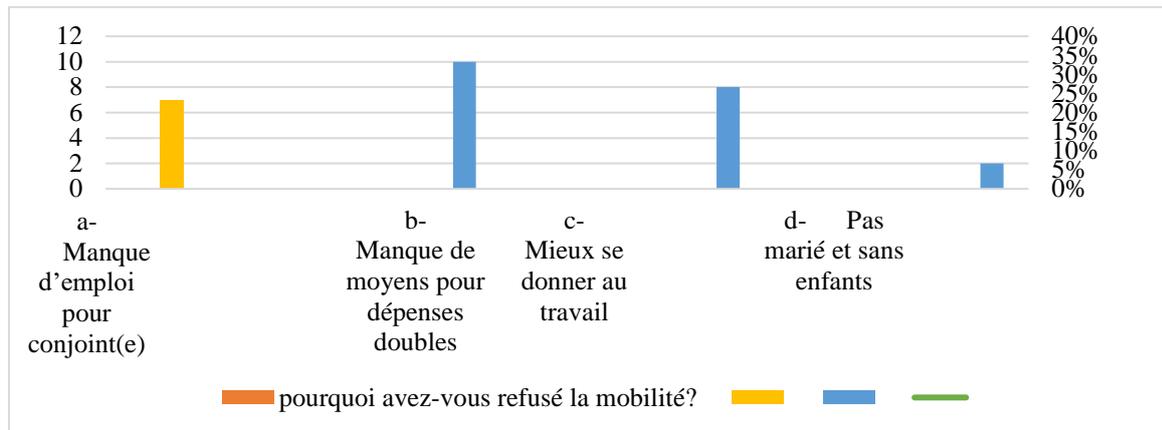
Source : Données de terrain, mars 2023

En sus, 55,10% des fonctionnaires estiment que, pratiquer la mobilité serait très pénible et coûteux, ils préfèrent éviter les doubles dépenses afin de mieux subvenir aux besoins familiaux. Se déplacer tout le temps est une sorte de « tracasserie corporelle » dont ils préfèrent éviter. D'autres par contre n'ont pas encore perçu leur salaire (8,16%) du fait de leur intégration récente. Quant aux natifs de la localité (22,46%), ils préfèrent travailler dans leur localité plutôt que de se déplacer. Ce dernier critère témoigne en effet le tribalisme communautaire et le non conformisme à l'écoute de ces derniers qui refusent d'aller travailler dans une autre localité que la leur.

II-2-2-2-le refus de la mobilité par les fonctionnaires des services publics de Bankim

La carrière familiale, appréhendée à la fois du point de vue de l'individu et d'un point de vue plus collectif, est déterminée par les problèmes propres à une famille, notamment ceux touchant aux éventuelles oppositions entre vie familiale et carrières professionnelles des conjoints. Raison pour laquelle les fonctionnaires sédentaires des trois secteurs publics interrogés, refusent la mobilité pour mieux se donner au travail (30%), éviter les dépenses doubles (37%), par manque d'emploi pour la conjointe (26%) et certains d'ailleurs ne sont pas mariés et n'ont pas d'enfant (7%). D'autres par contre refusent toute idée de mobilité. Ils déploient alors des stratégies pour se construire néanmoins un parcours professionnel estimable et stable.

Graphique 3 déterminant du refus de la mobilité par les fonctionnaires sédentaires à Bankim



Source : Données de terrain, mars 2023

II-2-2-3-Les stratégies de résistance à la sédentarité : regard sur le statut matrimonial et du renforcement des liens familiaux

Au regard de nos investigations, il ressort que, pour évoluer librement de poste en poste et engranger rapidement des bénéfices de leur disponibilité, sans pour autant nécessairement renoncer à un attachement amoureux, certains fonctionnaires, mariés ayant des enfants, préfèrent épouser des femmes qui n'exercent aucune activité afin qu'elles puissent les suivre dans les éventuels lieux de mutation. Ceci étant, de nombreuses réponses ont été données pour justifier le choix de cette option :

« Puisqu'avant de se marier, il faut d'abord dire à la femme exactement ce que tu vis, dis-lui ce que tu veux. Si elle est d'accord d'accepter, pourquoi elle ne t'accompagnera pas partout où tu iras ? Dès le départ j'ai dit à ma femme que, je n'ai pas besoin d'une femme qui est appelée à travailler. J'ai besoin d'une femme soumise, cette femme-là qui est capable de bien mener l'éducation de mes enfants. A un moment donné, je me suis rendu compte que si j'ai une femme qui travaille à la maison, imagine l'enfant qui part à l'école et ne trouve pas les parents à la maison. Qu'est-ce qu'il va dire en ce moment-là ? Moi en tant que père, je pars au travail pour assurer la survie des enfants et la mère reste à la maison pour assurer l'éducation des enfants »¹⁶⁹.

Un second critère d'évitement serait de rester célibataire et sans enfant le plus longtemps possible. Ceci se justifie par :

« Autant mieux rester célibataire et sans enfant pour éviter les tracasseries, les scènes de ménage tous les jours afin de mieux se donner au travail. Qu'allons-nous devenir

¹⁶⁹ Entretien avec monsieur Y06, 40 à 45 ans d'âge, en service au MINADER de l'arrondissement de Bankim, 15 mars 2023 dans les locaux de la délégation du MINADER de Bankim.

si on avait en face de nous une femme qui travaille au secteur privé et dont son poste ne se retrouve pas dans la même localité que le mien ? »¹⁷⁰.

Les fiancés hommes ou femmes sédentaires, sont en majorités les natifs de la localité ; les femmes fonctionnaires pratiquent la sédentarité du fait qu'elles soient non seulement natives mais également fiancées à un natif de la localité. De même pour les fonctionnaires hommes n'étant pas natifs de Bankim mais originaires du même département, marié à une native. En outre, pour maintenir et renforcer les liens familiaux à distance, la communication se fait par voie numérique pour certains :

« Ma grande famille c'est au téléphone seulement, parfois il y a les deuils, les cérémonies traditionnelles je ne pars pas ! J'ai perdu ma marâtre qui est comme ma maman je ne suis pas parti par faute de moyen ! Je préfère souvent envoyer ma contribution à distance de peur de dépenser plus »¹⁷¹

Au demeurant, force est de constater qu'il s'agit pour ces cas, de construire des parcours professionnels sans contrainte familiale en faisant de la sédentarité un profil indispensable dans leur fonction.

II-2-2-4-Perception de la sédentarité : entre contrainte ou opportunité

A la question de savoir si les fonctionnaires se plaisent à rester sédentaires, 69,39% (n=34 sur 49) ont déclaré que c'est facile pour eux de vivre sédentaire du fait de la zone économique (66%), l'existence des activités parallèles (10%), pour de raison de mariage (7%) et autres 17% d'abstention. Par contre, 30,61% de fonctionnaires sédentaires ont déclaré que vivre sédentaire est très difficile du fait que certains n'ont pas de salaire pour se déplacer (27%), alimentation déséquilibrée (20%), conflits avec les natifs (13%) et autres (40%). Concernant les conflits entre fonctionnaires et natifs, les entretiens ont montré que, aux vues des incompréhensions entre Tikars et Bamoum en début de cette année, les fonctionnaires sédentaires du Noun ont du mal à continuer à servir dans cette localité bien qu'ayant déjà construit un logement à Bankim.

« On n'est résigné à supporter ce qui se passe dans le milieu. On est toujours victime des petites provocations autour de nous, vous travaillez, nous on ne travaille pas ! Bref quand on n'est pas chez soi là, surtout dans les petits coins, on est souvent confronté au tribalisme qui règne et dans mon service, ici c'est une zone à éducation prioritaire quand tu veux redresser un enfant ici, les parents s'acharnent sur toi, on est souvent obligé de les appeler vers nous pour qu'on leur explique, parfois le parent arrive à la maison, j'ai vu un cas, l'enfant reste à la maison toute une semaine. Nous avons des

¹⁷⁰Entretien avec le censeur Y04 des enseignements secondaires de Bankim 36 ans, fonctionnaire lycée technique, le 17 mars 2023.

¹⁷¹Enseignant Y05, 46 ans, censeur au lycée bilingue de Bankim, 13 ans d'ancienneté.

difficultés avec les parents d'élèves puis qu'ils n'ont pas encore compris la chose de l'école »¹⁷².

Ce témoignage explique l'une des contraintes liées aux facteurs de répulsion que subit le fonctionnaire Bamoun dans ladite localité. Il laisse également penser que Bankim accueille seulement les fonctionnaires Bamouns. D'où la notion d'itinéraire migratoire mise en exergue dans la partie suivante.

II-3- ITINERAIRES MIGRATOIRES DES FONCTIONNAIRES A BANKIM

Nous relevons dans cette partie les origines variées des fonctionnaires de Bankim notamment, leur région d'origine, le département d'origine et les zones d'affectation antérieures pour mieux comprendre la flexibilité dans la fonction publique en matière de mutation.

II-3-1-Région d'origine des fonctionnaires à Bankim

L'analyse des origines géographiques des 102 fonctionnaires de l'arrondissement de Bakim des 10 régions du Cameroun indique une concentration importante des effectifs autour de la région de l'Ouest et du centre. Toutefois, c'est au sein de la région de l'Ouest que les affectations sont les plus importantes avec 35 fonctionnaires affectés et mutés (soit 34,31% des effectifs totaux). La région du centre représente le second territoire des fonctionnaires affectés à Bankim avec 19 fonctionnaires qui en sont issus, soit 18,63% des effectifs totaux. Les régions les moins représentatives sont l'Extrême-Nord et l'Adamaoua (14,71%), le Nord (5,88%). À l'inverse, c'est dans le sud-ouest (0%), le littoral (1,96%), l'Est et le Sud (2,94%) que les taux les plus bas sont observés, avec respectivement 8 fonctionnaires (10,78%) qui sont originaires et dont nombreux sont repartis dans les ministères de l'enseignement secondaire et de l'éducation de base.

¹⁷² Entretien avec madame X04, enseignante à l'école publique de Bankim groupe 2 B, 47 ans, le 15 mars 2023

Tableau 10 : répartition des fonctionnaires affectés à Bankim selon les régions d'origine et services publics

Régions d'origine	Service				Effectifs	Fréquence
	MINEDUB	MINESEC	MINSANTE	MINADER		
Adamaoua	5	8	1	1	15	14,71%
Centre	5	12	0	0	19	18,63%
Est	0	3	0	0	3	2,94%
Extrême-Nord	2	13	0	0	15	14,71%
Littoral	2	0	0	0	2	1,96%
Nord	0	4	0	2	6	5,88%
Nord-ouest	0	2	1	1	4	3,92%
Ouest	12	20	0	3	35	34,31%
Sud	0	3	0	0	3	2,94%
Sud-ouest	0	0	0	0	0	0%
TOTAL					102	100%

Source : Données de terrain, mars 2023

Fort des développements qui précèdent, il est important de constater que la majorité des fonctionnaires de la région de Bankim viennent de la région et par conséquent peuvent choisir sans contrainte leur profil de mobilité.

II-3-2-Affectation par département d'origine

En matière de première affectation et de mutation, les départements de la région de l'Ouest tels que Bamboutos, Menoua, Noun, Mifi, Ndé, regroupent un nombre important des fonctionnaires dans l'arrondissement de Bankim. 34,31% de l'effectif total des fonctionnaires dans trois secteurs publics enregistrés. Ensuite vient la zone du centre (18,63%) de l'effectif total. Ce qui est remarquable dans cette étude est le fait que, les fonctionnaires de cet arrondissement ne sont pas seulement originaires d'un seul département, ils viennent de tous les horizons du Cameroun ; ce qui traduit l'importance de la mobilité, le phénomène d'intégration nationale, le développement de la culture, l'ouverture du fonctionnaire au monde extérieure, la suppression des discours de haine et la consolidation du vivre ensemble.

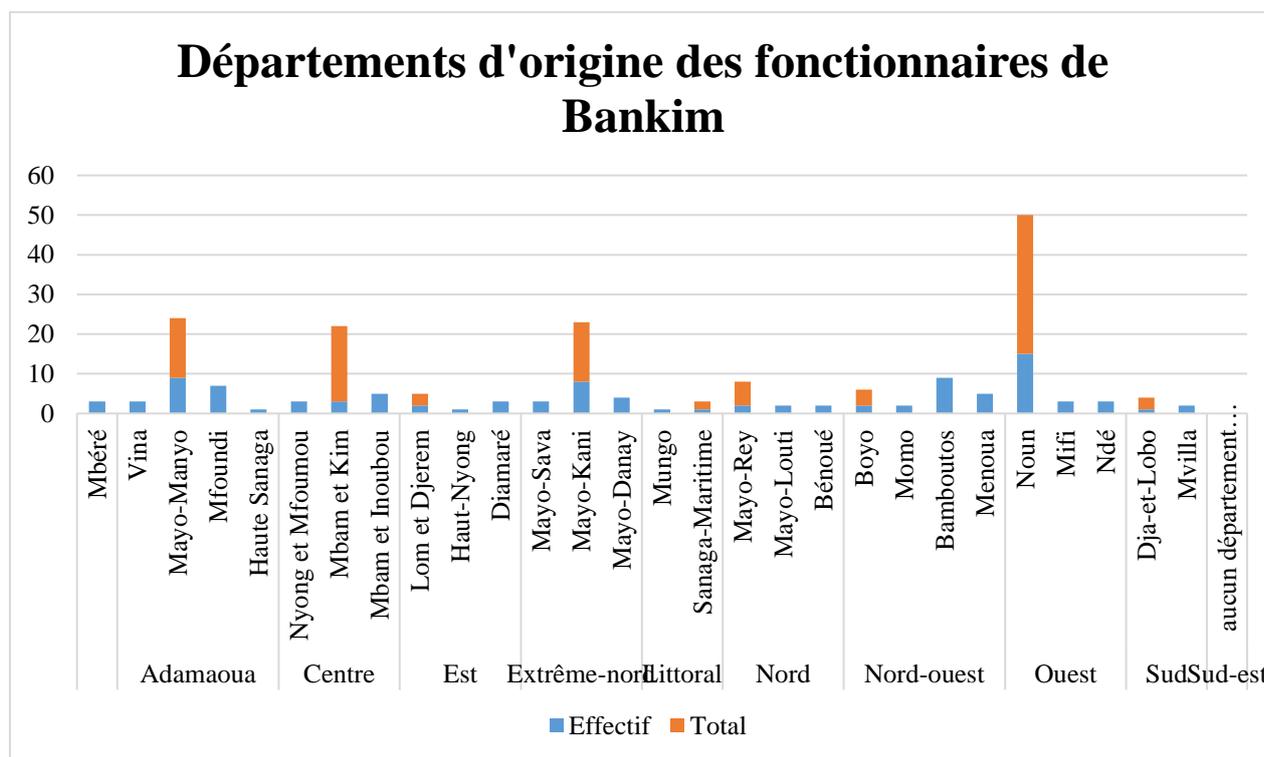
Tableau 11 : Représentation des fonctionnaires selon les départements d'origine.

Région	Département	Effectif	Total
Adamaoua	Mbééré	03	15
	Vina	03	
	Mayo-Manyo	09	
Centre	Mfoundi	07	19
	Haute Sanaga	01	
	Nyong et Mfoumou	03	
	Mbam et Kim	03	
	Mbam et Inoubou	05	
Est	Lom et Djerem	02	03
	Haut-Nyong	01	
Extrême-nord	Diamaré	03	15
	Mayo-Sava	03	
	Mayo-Kani	08	
	Mayo-Danay	04	
Littoral	Mungo	01	02
	Sanaga-Maritime	01	
Nord	Mayo-Rey	02	06
	Mayo-Louti	02	
	Bénoué	02	
Nord-ouest	Boyo	02	04
	Momo	02	
Ouest	Bamboutos	09	35
	Menoua	05	
	Noun	15	
	Mefi	03	
	Ndé	03	
Sud	Dja-et-Lobo	01	03
	Mvilla	02	
Sud-est	Aucun département représenté	0	0
Total			102

Source : Données de terrain, mars 2023

En sus, aux vues des résultats de ce tableau, les données montrent que, le département du Noun est le plus représenté (42,86%) n=35 de l'effectif total de la région de l'Ouest. Mayo-Banyo (60%) n=15 de l'effectif total des fonctionnaires originaires des départements de l'Adamaoua. Cet effectif montre en fait la proximité qui existe entre l'arrondissement de Bankim et les départements du Mayo-Banyo et du Noun et qui par conséquent explique la mobilité pendulaire de certains fonctionnaires dont le profil a été évoqué plus haut.

Graphique 4 : Département d'origine des fonctionnaires le plus représenté dans l'arrondissement de Bankim



Source : Données de terrain, mars 2023

II-3-3- Zones d'affectation antérieure des fonctionnaires à Bankim

On entend par zone d'affectation antérieure dans cette partie, la provenance des fonctionnaires ayant eu leur première ou deuxième affectation d'autres lieux. Les données présentées concernent les fonctionnaires mutés antérieurement dans les différentes régions du Cameroun. Nous cherchons à savoir si la région de l'Adamaoua n'est que la seule zone d'affectation pour ces fonctionnaires, depuis leur recrutement dans la fonction publique. Nous avons préféré les regrouper par structure pour la précision et la compréhension.

En effet, les fonctionnaires à Bankim, dans la logique des mutations regroupent plus de la moitié des 102 fonctionnaires affectés (61%) : soit 22 fonctionnaires du MINESEC, 14 du MINEDUB, 4 de la santé et 2 de l'agriculture, soit exactement 86% de l'effectif total des fonctionnaires dans le secteur éducatif n=42. Viennent ensuite les fonctionnaires de la santé et de l'agriculture avec respectivement 14% des fonctionnaires venant de part et d'autre. Les 39% des fonctionnaires sont ceux qui ont subi une affectation à la sortie de l'école. C'est-à-dire ceux qui ont obtenu leur premier poste d'affectation venant des universités de Maroua, Bertoua et Douala. En effet, de ces itinéraires d'affectation, on remarque que, la région de l'Adamaoua est

la zone dans laquelle les mutations sont en instance rotation (36%) de l'effectif total des 10 régions enregistrées. Ensuite vient la région de l'Ouest (19%). Ces données enregistrées montrent que le processus de décentralisation en matière d'affectation n'est pas totalement appliqué en matière d'affectations et mutations comme nous ont mentionné certains fonctionnaires.

Tableau 12 : effectifs des fonctionnaires par zone d'affectation antérieure

REGIONS	MINEDUB	MINESEC	SANTE	AGRICULTURE	Total
Adamaoua	2	6	1	1	10
Centre	1	6	1	0	8
Est	0	0	0	0	0
Extrême-Nord	3	4	0	0	7
Littoral	0	0	1	1	2
Nord	0	2	1	0	3
Nord-ouest	0	1	1	0	2
Ouest	3	20	0	0	23
Sud	0	1	0	0	1
Sud-ouest	0	0	0	0	2
Total	9	40	5	2	58

Source : Données de terrain, mars 2023

Au regard des profils des migrants identifiés dans les structures ayant fait l'objet d'enquête, il est à constater que les fonctionnaires migrants viennent de toutes les régions du Cameroun. 58 fonctionnaires affectés dans l'arrondissement de Bankim ont connu leur première affectation ailleurs, tandis que les 44 autres ne sont qu'à leur premier poste. Au regard de ces données, il est important pour nous de savoir si ces zones d'affectation antérieures sont à l'origine des itinéraires migratoires de ces fonctionnaires dans l'ossature de la partie suivante.

II-3-4-Itinéraires migratoire des fonctionnaires mobiles à Bankim vers leur lieu de résidence.

On entend par itinéraires migratoire ici, les lieux où résident les fonctionnaires mobiles et leur famille.

Les sondages sur les itinéraires migratoires des fonctionnaires mobiles vers leur lieu de résidence ont révélé que, la majorité des fonctionnaires ont laissé leur famille dans la région de l'ouest et par conséquent, rendent visite à leur famille tous les weekends, ou deux fois par mois. D'autres vont plutôt vers les régions de l'Adamaoua, le littoral, le centre, le nord et l'extrême-nord. Et ne peuvent voir leur famille qu'une fois par mois, voire une fois les trois mois. C'est l'exemple de cette enseignante X04, école primaire de Bankim qui a préféré laisser

ses enfants à Douala sous l'encadrement de sa petite sœur du fait qu'elle ne peut pas prendre convenablement soin des enfants dans cette localité : « je préfère que mes enfants restent à Douala pour plus de sécurité et de confort. Même si leur absence joue sur moi psychologiquement, ce n'est pas facile mais je fais avec ».

II-4-PERCEPTION DES AFFECTATIONS ET MUTATIONS SELON LES PROFILS

L'objet de cette partie est de saisir le positionnement des fonctionnaires face à la mobilité en début et/ou au milieu de carrière pour ceux mobiles tout comme sédentaires. Il est donc question de montrer comment les fonctionnaires perçoivent leur affectation ou réaffectation dans la zone. Plus précisément, l'idée principale est de vérifier dans quelle mesure les fonctionnaires se projettent dans une affectation éloignée de leur lieu de résidence et/ou de leur région d'origine à plus ou moins long terme. Pour mieux comprendre, nous présentons d'abord la durée du fonctionnaire au poste d'affectation.

- **Durée d'affectation dans l'arrondissement de Bankim**

Les informations recueillies montrent que 35 fonctionnaires pratiquant la mobilité ont plus de 5 ans d'ancienneté dans la zone et 18 ont moins de 5 ans d'ancienneté au poste d'affectation. Et 27 fonctionnaires non mobiles ont plus de 5 ans d'ancienneté dans la zone contre 22 fonctionnaires sédentaires ayant moins de 5 ans soit un effectif total de n=49 fonctionnaires sédentaires.

Tableau 13: répartition par ancienneté selon le choix de la mobilité

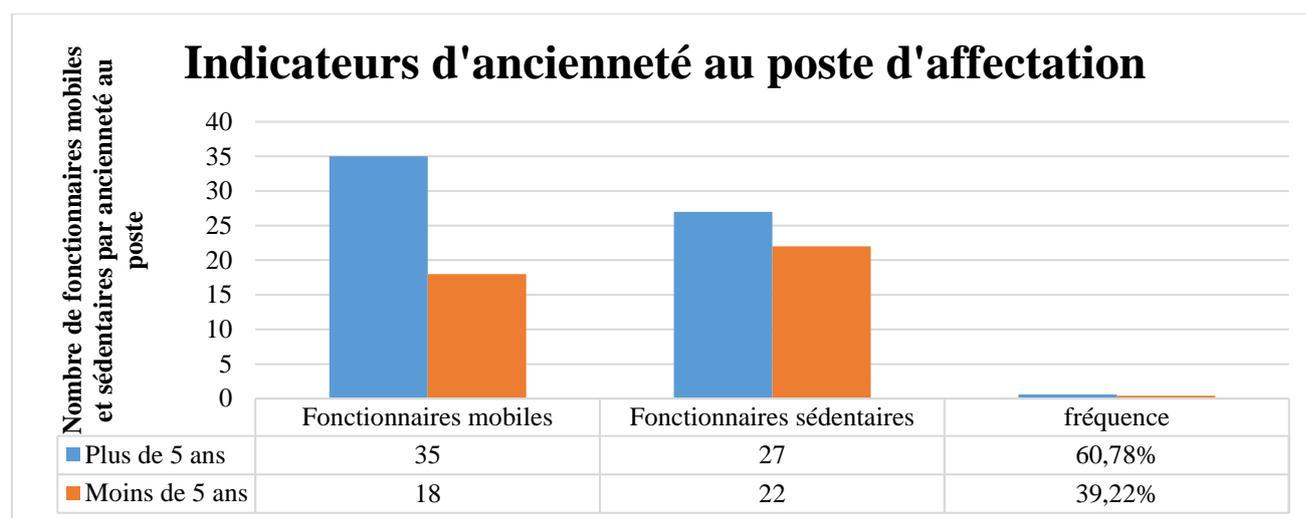
Profil migratoire	Indicateurs d'ancienneté au poste d'affectation	
	Plus de 5 ans	Moins de 5 ans
Fonctionnaires mobiles	35	18
Fonctionnaires sédentaires	27	22
Total	62	40
fréquence	60,78%	39,22%

Source : Données terrain, mars 2023

On constate dès lors que, les fréquences d'ancienneté au poste sont en moyenne chez les fonctionnaires mobile et sédentaire de moins de 5 ans d'ancienneté (39,22%) que chez les fonctionnaires ayant plus de 5 ans d'ancienneté (60,78%) au poste. De ces deux catégories de fonctionnaires, la durée moyenne au poste d'affectation est de 5 mois de service et la plus ancienne est de 24 années de service dans le même poste pour les fonctionnaires sédentaires et de 22 ans de service pour les fonctionnaires mobiles : « *C'est ma grande sœur qui m'avait fait*

venir ici à Bankim, elle était mariée ici, elle m'avait dit de déposer mes dossiers ici du fait qu'on allait vite m'intégrer. Je regrette vraiment, s'il fallait refaire, même dans mes pires cauchemars, je n'allais pas penser »¹⁷³. Ces fréquences sont représentées dans le graphique ci-dessous.

Graphique 5 représentant les fréquences d'ancienneté des fonctionnaires à Bankim au poste d'affectation



Source : Données de terrain, mars 2023

60,78% des fonctionnaires mobiles ou sédentaires ont une ancienneté au poste d'affectation de plus de 5 ans. Tandis que 39,22% ont moins de 5 ans d'ancienneté. Ces fréquences de mobilités et propos, montrent en effet, l'acte involontaire du fonctionnaire à travailler dans l'arrondissement de Bankim. Certains se retrouvent dans cette localité sous contrainte et non par leur propre volonté. D'où le point suivant sur la question de la perception de la mobilité comme contrainte que nous présentons plus bas.

II-4-1-perception de la mobilité par les fonctionnaires à bankim comme contrainte

Les données recueillies sur le terrain montrent que, la perspective de quitter sa région d'origine pour les fonctionnaires natifs, et ceux confrontés au phénomène de longévité au poste, pose en effet un certain nombre de problèmes pouvant affecter l'engagement des fonctionnaires, leurs conditions de travail, mais aussi et surtout leur mode de vie « je suis né ici, ma femme et

¹⁷³ Entretien tenu le 16 mars 2023 avec Madame X01, enseignante école primaire de Bankim, 22 années de services depuis son premier poste d'affectation, épouse divorcée et mère pratiquant une mobilité d'un mois d'absence au domicile familiale :

mes enfants sont avec moi, quitter cette région sera très pénible pour ma famille et moi [...] on fait son paradis là où on se trouve"¹⁷⁴. La question des affectations et mutations recouvre pour ces raisons des enjeux de premier plan, liés aux contraintes du milieu :

« J'ai perdu le sens de ma personnalité, je n'ai plus de vie, je n'ai personne pour m'aider devant, s'il fallait refaire, je ne ferai jamais le concours des enseignants. Je regrette ! »¹⁷⁵

II-4-2-perception de la mobilité par les fonctionnaires à Bankim comme opportunité

On constate selon nos investigations que, le phénomène de mobilité professionnelle devient un acte volontaire chez les fonctionnaires sédentaires, dans la mesure où pour certains, elle est avant tout perçue comme un moyen de s'épanouir (20,41%), de développer ses compétences (42,9%) mais aussi comme une promotion (14,29%), augmentation des revenus (34,69%). Ces indicateurs de perception de la mobilité des fonctionnaires nous amènent à penser que la mobilité interne est essentiellement perçue comme quelque chose de très positif et bénéfique, du moins dans la fonction publique, et ce aussi bien par ceux qui ont déjà vécu une ou plusieurs mutations interne dans le service, que ceux qui n'en ont jamais vécue.

Tableau 14: perception de la mobilité des fonctionnaires de Bankim comme opportunité

Profil de mobilité	Effectif	Indicateurs de perception			
		Moyen de s'épanouir	Promotion	Augmentation des revenus	Développement des compétences
Fonctionnaires mobiles	53	0%	28,30%	0%	37,74%
Fonctionnaires sédentaires	49	20,41%	14,29%	34,69%	42,9%

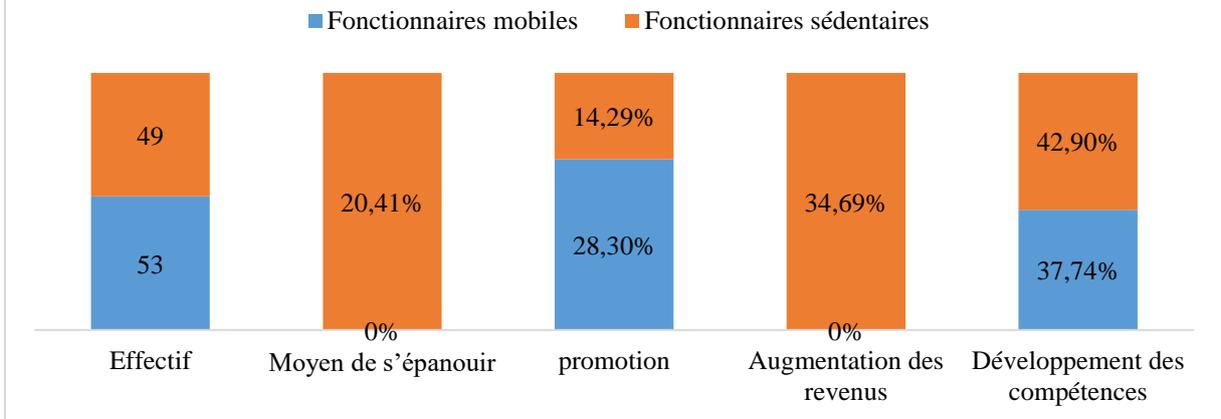
Source : Données de terrain, mars 2023

Graphique 6 présentant la perception de mobilité des fonctionnaires mobiles et sédentaires

¹⁷⁴ Fonctionnaire Y03 en service à l'hôpital de district de Bankim, 43 ans d'âge moyen, marié et père ayant choisi la sédentarité du fait qu'il soit né à Bankim.

¹⁷⁵ Enseignante X04, école primaire de Bankim, 22 ans de services dans le même lieu.

Indicateurs de perception de la mobilité des fonctionnaires de Bankim



Source : Données de terrain, mars 2023

Pour les fonctionnaires mobiles, la perception de la mobilité dans la fonction publique, n'est pas un moyen d'épanouissement (0%), ni une augmentation de revenus (0%) mais plutôt une baisse considérable dans les finances du fait qu'ils sont confrontés au phénomène de « double dépense ». Par contre, la mobilité développe les compétences (37,74%), s'il faut exercer après quelques années de service dans une autre localité.

Au demeurant, la perception de la mobilité comme contrainte ou opportunité, laisse penser que même si la mobilité est perçue comme quelque chose de positif et d'enrichissant, comme on a pu le voir précédemment, une grande majorité des individus ne prend pas la décision d'entamer la procédure eux-mêmes et attendent peut-être qu'on leur propose. D'où la création des profils volontaires et involontaires des fonctionnaires et itinéraires développés dans cette partie. Cette création des profils volontaires et involontaires s'accompagne des enjeux liés à la hiérarchie ou au fonctionnaire dans la gestion des affectations et qui par conséquent, entraîne des fractures sociales au sein des familles des fonctionnaires et même dans son travail. Ceci se justifie dans la section qui suit.

DEUXIEME PARTIE

**ENJEUX D’AFFECTATIONS DES FONCTIONNAIRES A
BANKIM, DIVIDENDE DE MOBILITE ET FRACTURES
SOCIALES**

Le juriste Léon Duguit, initiateur d'une réflexion juridique et sociologique poussée sur la fonction publique, conçoit l'État comme « une fédération de services publics ayant pour objet d'organiser la société et d'assurer son fonctionnement pour le bien commun »¹⁷⁶. Les agents de l'État n'y sont pas de simples exécutants mais « participent à l'accomplissement d'un service rentrant dans la mission obligatoire de l'État »¹⁷⁷. Limitant la tentation technocratique de ce propos, il développe l'idée que « s'il y a une puissance publique, elle est un devoir, une fonction, et non point un droit » : Elle trouve sa légitimité seulement dans les services qu'elle rend¹⁷⁸. Ainsi, La fonction publique regroupe l'ensemble des personnes qui sont à la disposition du pouvoir politique pour assurer la marche des services publics. Ce système repose sur la spécificité de l'administration publique qui appelle un personnel doté de capacités particulières et consacrant toute sa vie professionnelle au service de la collectivité. Selon notre étude, dans l'optique de réguler le secteur public, favoriser le plein épanouissement du fonctionnaire, les affectations obéissent à des logiques plus ou moins normatives quelque soit de manière institutionnelle que fonctionnelle. Ceci étant, il est question dans cette section d'analyser les jeux, enjeux et dividende de la mobilité des fonctionnaires à Bankim d'une part et les fractures sociales qui en découlent d'autre part.

¹⁷⁶ DUGUIT, L., l'Etat, le droit objectif et la loi positive, paris, Fontemoing, 1901.

¹⁷⁷ Idem, 1901

¹⁷⁸ DUGUIT, L., « De la situation des particuliers à l'égard des services publics », revue du droit public et de la sociologie politique en France et à l'étranger, 1907, P 411-439

CHAPITRE III : JEUX, ENJEUX ET DIVIDENDE DE LA MOBILITE DES FONCTIONNAIRES A BANKIM

Cette section explique les logiques plus ou moins normatives des affectations des fonctionnaires dans l'arrondissement de Bankim, elle nous amène à comprendre pourquoi certains fonctionnaires sont régulièrement mutés que d'autres. De ce fait, présenter les enjeux des affectations d'une part et le dividende de mobilité d'autre part est notre priorité dans l'ossature de cette section. Toutes les données mentionnées ici ont été recueillies auprès des services déconcentrés et concentrés des services publics auxquels nous avons mené notre étude.

III-1-EN(JEUX) DES AFFECTATIONS ET DES MUTATIONS DES FONCTIONNAIRES A BANKIM

Le principe de mobilité de la fonction publique impose de s'interroger en permanence sur les enjeux opérationnels auxquels sont confrontés les fonctionnaires. Pour cerner ces enjeux, nous avons recueilli les informations auprès des fonctionnaires à Bankim et des personnes ressources des ministères en charge des affectations. Ces investigations ont conduit à examiner plus en détail les enjeux suivants.

III-1-1- Enjeux opérationnels de la mobilité professionnelle des fonctionnaires à Bankim : le cas des affectations ordinaires

A la question de savoir pourquoi certains fonctionnaires sont confrontés au phénomène de longévité au poste. Dans un entretien avec les personnes ressources du MINEDUB, monsieur Y01, 49 ans affirme que certains fonctionnaires malins qualifient négativement l'Etat : « *l'Etat ne nous aime pas, on nous a cloué ici, on nous bloque* », les fonctionnaires préfèrent remettre leurs dossiers de mutation à des tiers pour la facilité du traitement lorsqu'ils se présentent au ministère, au lieu de remettre aux personnes ressources qualifiées. Et se plaignent par la suite de ne jamais recevoir un acte de mutation. Ceci est dû au fait que leurs dossiers n'arrivent pas dans les services de traitement des dossiers. Certains se font des faux actes de mutation et lors d'un contrôle ils sont pénalisés, mais par soucis social, on les ramène simplement à leur poste initiale et cet acte frauduleux devient par la suite une question de contentieux du fait d'usage du faux. Ngueulieu Elias Perrier justifie ces propos avec le phénomène du « *face to face* corruptif » qui est un modèle de « *doing business* » caractérisé par un court-circuitage désiré de

l'itinéraire normal de traitement des dossiers, ayant constaté les défaillances, les risques et les sacrifices des systèmes d'apachage devenant de plus en plus des « systèmes d'awachage », un nombre considérable d'enseignants a opté pour la négociation directe etc¹⁷⁹.

En outre, la plupart des fonctionnaires confrontées au phénomène de longévité au poste d'après les ressources humaines du MINEDUB, sont ceux qui se plaisent dans le lieu d'affectation, ou ceux qui n'ont pas déposé leur dossier de demande d'affectation par voie normale.

III-1-1-1- Cas des redéploiements

La politique des redéploiements selon les ministères en charge des affectations consiste, soit à redéployer le personnel ou les fonctionnaires en surnombre dans l'administration, soit à reconvertir un certain nombre d'agents administratifs en surnombre. Raison pour laquelle, un recrutement et un redéploiement de nouveaux agents se remarquent chaque année. Cette volonté politique se justifie par de nombreuses affirmations des interviewés :

« Si vous entrez dans le site du ministère, vous allez voir les listes de mutation, des enseignants par régions dont madame le ministre le fait chaque année. Ces mutations sont réparties selon le type de mutation. Certains pour regroupement familial et d'autres pour des raisons ordinaires »¹⁸⁰.

D'après les services déconcentrés du MINEDUB de Bankim, avec le soutien de la Banque Mondiale, la République Camerounaise a mis en œuvre un projet de recyclage de 3000 enseignants du MINEDUB pour éviter le manque d'enseignants et la longévité de certains au poste d'affectation.

Pour les services concentrés du MINEDUB, toute mutation est subordonnée par un dossier de demande d'affectation, une fois au niveau des services déconcentrés, les responsables locaux peuvent procéder à ce que l'on appelle un réajustement des personnels de leur structure quand le besoin se fait ressentir. C'est-à-dire, si une structure A a un manque de personnel, et que la structure B a un plus grand nombre de personnel, le responsable local qui s'y trouve peut procéder à une mutation de ces personnels, pour réduire le déficit. Bien que le personnel ait déposé le dossier où pas, le responsable local peut procéder à cela dans le but de faire

¹⁷⁹NGUEULIEU, E. P, « Suivre son dossier » à Yaoundé : vulnérabilisation, émigration interne et autochtonisation des enseignants au Cameroun », in Jean Nzhié Engono, Yves Bertrand Djouda Feudjo et Armand Leka Essomba, Précarité et pauvreté au Cameroun. Un diagnostic socio-anthropologique, Paris, L'Harmattan., 2021, pp 133-144

¹⁸⁰ Entretien avec madame X05, enseignante au lycée technique de Bankim, mars 2023

fonctionner les structures qui sont là¹⁸¹. Suivant ces propos, l'on peut dire que, on parlerait de redéploiement des fonctionnaires de Bankim si et seulement s'il y a un surnombre d'agents en poste. Mais, d'après notre observation dans les structures étudiées, il y a plutôt un manque de fonctionnaires dans ces structures. Ce qui empêche les mouvements de mutation. : « Nous ne sommes pas nombreux, et si on nous mute maintenant, qui va enseigner ces enfants ? On se fait son paradis là où on se trouve »¹⁸².

III-1-1-2-Cas des regroupements familiaux

Les données présentées dans cette étude concernent les structures au sein desquelles les fonctionnaires hommes et femmes affectés ou mutés sont en fonction. Il ressort des résultats de l'enquête que 41% de femmes et 59% d'hommes fonctionnaires exercent dans le secteur de la santé, de l'agriculture et de l'éducation dans l'arrondissement de Bankim. Ce qui montre que, les effectifs d'affectation par genre sont sensiblement équivalents. A l'inverse, des disparités remarquables se font ressentir au niveau de la santé et de l'agriculture. Soit 7% de femmes et 17% d'hommes dans les deux secteurs. Le secteur de l'éducation enregistre un nombre important de femmes (93%) et d'hommes (83%) de l'effectif total.

Tableau 15 : représentation des fréquences d'affectations par sexe

Sexe	Minsanté et Minader	Education
Hommes	17%	83%
Femmes	7%	93%

Source : Données de terrain, mars 2023

Au vue de ces fréquences concentrées sur le genre, les entretiens ont permis de comprendre que, ces résultats sont cohérents du fait que les femmes sont les plus favorisées dans les regroupements familiaux. A la question de savoir pourquoi ce constat, monsieur Y06¹⁸³, a répondu que, le système patriarcat ne permet pas aux hommes de la santé publique de demander un regroupement familial. Ce type d'affectation ou mutation est recommandé aux femmes mariées du fait que c'est la femme qui doit rejoindre l'homme dans la localité où il travaille et non l'inverse. De même, le second interviewé des ressources humaines du MINEDUB révèle à son tour que :

« La loi au Cameroun était plus centrée sur le patrimonialisme, elle définissait l'homme comme le chef de famille, c'est lui qui choisissait où caser sa famille. Mais

¹⁸¹ Informations recueillies auprès des ressources humaines du MINEDUB

¹⁸² Entretien avec monsieur Y04, enseignant lycée bilingue de Bankim, mars 2023

¹⁸³ Y06, 47 ans, service des ressources humaines MINSANTE de Yaoundé, mai 2023

les choses étant évolutives, avec le droit de l'homme, le droit de soucis, de plus en plus on reçoit les demandes de regroupement familial initiées par l'époux qui veut rejoindre la femme, on reçoit, on ne rejette pas, on traite, si son dossier est bon et qu'il a les pièces justificatives convaincantes, on va le muter. Malgré que la loi ne soit pas encore changée parce qu'elle reste toujours patrimoniale, on dit toujours que c'est l'époux qui choisit le lieu de résidence, ça n'a pas changé, néanmoins, on reçoit tout de même les dossiers des époux qui souhaitent à rejoindre leurs épouses. Lorsque le dossier a des pièces convaincantes, on procède à la mutation »¹⁸⁴.

Ces données montrent que les femmes sont les plus privilégiées en matière de regroupement familial que les hommes ce qui expliquerait les avis non favorables des demandes de mutation pour regroupement familial de certains fonctionnaires mobiles de sexe masculin de Bankim. Par contre, certains regroupements communément dénommés « fantaisistes » restent en défaveur du conquérant du fait du rapprochement des conjoints de la localité :

« Il y a des regroupements qu'on peut considérer de fantaisistes. Par exemple, je suis à Yaoundé, madame travaille à Bafoussam, elle demande un regroupement familial, on peut estimer que Yaoundé est saturé, il faut qu'elle reste à Bafoussam ! Ce n'est pas quand même loin. Donc ce n'est pas à tous les coups que le regroupement est favorable. IL y a un phénomène qui est apparu avec l'engorgement des grandes métropoles, ce qui fait que, la tendance est de désengorger la capitale, d'envoyer le surplus d'enseignants qui est à Yaoundé vers les autres localités. C'est ce qu'on est en train de vouloir faire, mais ce n'est pas toujours évident »¹⁸⁵.

Considérant ainsi les hypothèses de ces interviewés, on peut dire que, le genre est un critère favorisé pour certains et défavorisé pour d'autres. Favorisé dans la mesure où les femmes mariées et fonctionnaires dans certains services ont plus de chance d'être affectées que celles qui n'ont pas d'acte de mariage, et aussi pour certains hommes qui veulent rejoindre leur épouse mais sont contraints du fait du système patriarcat. Une femme par exemple qui gagne mieux sa vie, intervient dans les dépenses doubles dans une localité autre que l'époux abandonnerait pour suivre son époux (cas des médecins) du fait de nombreux aléas conjugaux que regorge la société. Cette domination vis-à-vis du genre en matière de regroupement familial reste pour certains un critère d'insatisfaction fonctionnelle et économique dans l'arrondissement de Bankim.

¹⁸⁴ Entretien avec le personnel des ressources humaines du MINEDUB, mai 2023

¹⁸⁵ Entretien avec l'Adjoint au délégué du MINESEC de Bafia, janvier 2023.

III-1-2-Jeux institutionnels des mutations des fonctionnaires à Bankim

Les jeux institutionnels mis en relief dans cette section consistent à comprendre les contours ou empêchements des fonctionnaires à quitter la localité.

III-1-2-1- Les permutations intra-zones

Cette expression désigne simplement une pratique de mutation reconnue par l'administration et coordonnée entre deux agents, en général de même statut, chacun souhaitant changer de lieu d'affectation pour rejoindre celui de l'autre. En effet, il nous a été révélé que, la mutation des enseignants du MINEDUB est facile à obtenir si par exemple deux fonctionnaires du même département, de la même région ou région voisine, désirent être mutés dans la même zone, ils vont procéder par permutation de poste ou lieu d'affectation. C'est le cas des informations recueillies par monsieur Y07¹⁸⁶, qui nous ont été très utiles. Ces interviewés ont répondu que, *« les mutations ordinaires le plus souvent se font par voie de permutation. Si par exemple il y a un enseignant qui se trouve à l'Ouest et veut être muté à Bankim, il peut permutation avec celui de Bankim qui voudrait lui aussi être muté à l'Ouest. »*

En outre, la permutation par les agents dans ces cas, est mise en œuvre de manière informelle. L'échange d'affectation entre deux agents d'un même service (par exemple dans les écoles primaires) qui n'entraîne pas d'autres modifications pour les agents notamment en termes de rémunération est possible dans la mesure où il y a entente des deux parties. Il s'agit ici d'une simple organisation interne qui peut se faire entre Directeur d'école ou entre Enseignants du même service mais des localités différentes.

III-1-2-2-Les moyens de contournement des mutations utilisés par la hiérarchie

La difficulté à faire muter un fonctionnaire dans l'arrondissement de Bankim d'après nos informations recueillies, réside dans le fait qu'il y a un manque de personnel pour remplacement. Au lycée technique de Bankim par exemple, les demandes de mutation des enseignants fonctionnaires ne sont pas visées par la hiérarchie lorsqu'ils demandent une mutation, du fait du sous nombre du personnel en poste. Si par exemple dans le secteur éducatif, on retrouve un enseignant qui doit dispenser les cours de trois enseignants en manque, il est difficile pour lui d'obtenir une mutation parce que l'établissement perdra un nombre important d'enseignants si et seulement si ce dernier n'est pas immédiatement remplacé.

¹⁸⁶ Y07, Directeur école primaire et de monsieur Y06 en service à l'inspection de Bankim, mars 2023

« Je vous assure que, moi j'ai eu l'occasion de voir la fiche de demande de mutation, lorsque j'ai pris service ici, et depuis lors je n'ai plus jamais vu cette fiche. Mais les nouvelles nous parviennent que cette fiche est envoyée chaque année mais la haute hiérarchie ne nous fait pas remplir cette fiche pour la simple raison qu'on n'aimerait pas voir partir ses bons éléments, et nous on a ce problème ici, où on enlève les enseignants et on ne renvoie pas. Je me dis que c'est pour cela que notre chef est obligé de protéger ses effectifs »¹⁸⁷.

Un autre jeu des affectations est que, parfois les agents sont insatisfaits des affectations qui leur sont proposées. Certaines premières affectations, qui visent souvent les zones les moins attractives, sont mal acceptées et parfois refusées¹⁸⁸. « Lorsqu'on les envoie ici, ils refusent de venir et parfois, ils sont de commun accord avec le système »¹⁸⁹. A bien y voir, on note que, dans certains cas, les demandes de mobilité géographique des fonctionnaires visent prioritairement les zones les plus attractives et non celles où les besoins sont les plus importants et par conséquent empêche leur mutation. Ce qui traduit ainsi, le manque de personnel dans les structures étudiées dans la localité de Bankim lors de notre enquête.

III-1-2-3- Le népotisme des dirigeants : un anticonformisme institutionnel

Le terme anticonformiste est apparu au milieu du XXe siècle. Il est formé de l'élément du grec anti- (αντι) qui signifie « en face de », « contre », et de conformiste qui désigne quelqu'un qui se conforme aux normes. L'anticonformiste est donc le contraire du conformiste. Ce mot est employé pour désigner l'attitude d'opposition à celui-ci, voire l'hostilité aux normes, aux usages établis. Tout individu qui, en société, s'écarte de la norme, est ainsi souvent considéré comme anormal, et même parfois, déviant. C'est le cas des jeux institutionnels des affectations et mutations des fonctionnaires à Bankim. Dans une relance lors de notre entretien avec l'une des personnes ressources en service au MINEDUB, il nous a été révélé que, les mutations sont accordées très facilement le plus souvent aux fonctionnaires appartenant aux familles bien aisées. Il suffit d'être « quelqu'un derrière quelqu'un » pour avoir une mutation sans difficulté. Le chef de district de santé de la localité met un accent sur ces propos en révélant que ; c'est le système qui fait problème, on favorise certains et on délaisse d'autres, avant même que certains fonctionnaires ne commencent le travail, ils sont déjà nommés ; certains même deviennent ton chef hiérarchique. Un autre interviewé révèle qu'"il y en a qui viennent à 10h, à 14h, ils sont réaffectés, tout simplement parce qu'ils ont des contacts au ministère".

¹⁸⁷Entretien avec le Censeur du lycée technique de Bankim, mars 2023.

¹⁸⁸ Données recueillies dans les services des ressources humaines du MINEDUB

¹⁸⁹ Entretien avec madame X05 enseignante lycée technique, mars 2023 ; elle n'a pas voulu aller plus loin avec sa réponse du fait qu'elle était en présence de ses élèves.

De même, madame Y07¹⁹⁰, révèle que, pour éviter le prolongement dans les affectations, certains fonctionnaires passent par des réseaux relationnels qui peuvent être soit, un membre de la famille, une connaissance ou encore un réseau ; c'est-à-dire verser une somme d'argent à un individu qui pourra en retour vous faire muter « Moi je n'ai pas de moyens pour monnayer, comme pour être affecté facilement il faut passer par un réseau, aller au ministère et monnayer ! Nos collègues qui sont partis d'ici nous disent qu'il faut passer par telle porte, nous qui n'avons pas les moyens, nous sommes obligés de faire sur place ». En effet, la condition de ces « BtoB et UtoB négociations » est « d'être quelqu'un, derrière quelqu'un, qui est quelqu'un » ; « quelqu'un qui est dans le cercle du sommet »¹⁹¹

Cependant, l'anticonformisme mis en exergue dans cette étude explique le fait que le fonctionnaire qui est sensé travailler partout où besoin se fait ressentir, se « sépare » de la masse, de son milieu, de la zone d'affectation par le biais des personnes de pouvoir ; personnes sensées maintenir le contrôle social mais qui en réalité piétinent ce contrôle en favorisant d'autres. Constat fait sur certains fonctionnaires ayant obtenu leur affectation par négociation (10% de l'effectif total). Ces actions poussent l'agent à ne pas se conformer aux modèles édictés par le statut général de la fonction publique et le statut particulier du fonctionnaire. L'anticonformiste refuse d'être celui ou celle qu'il convient d'être. On peut donc comprendre à cet effet pourquoi certains fonctionnaires sont aussitôt mutés que d'autres.

III-1-2-4-Corruption et accélération du processus de traitement des dossiers des fonctionnaires à Bankim

La « démoralisation » de la définition de la corruption et sa prise en compte selon ses aspects individualistes, utilitaristes et fonctionnels survient au cours des années 1960. NYE souligne que la corruption est le comportement qui s'écarte des obligations formelles inhérentes à une fonction publique pour en tirer un avantage privé (personnel, famille proche, clique privée), en termes d'argent ou de statut ; ou qui enfreint des règles interdisant l'exercice de certains types d'influences de nature privée. Dans ce sillage, plusieurs économistes étudient la corruption comme un abus d'une charge publique ayant une influence sur la firme privée. Rose-Ackermann entrevoit la corruption comme le détournement d'un pouvoir public pour des gains privés¹⁹². Ngueulieu, déjà cité, définit à son tour la corruption comme un système d'apachage, qui selon lui, au sens connoté, signifie les « démarcheurs par usurpation/imposture »

¹⁹⁰ Entretien avec Y07, enseignante à l'école primaire de Bankim

¹⁹¹ Idem : 2021

¹⁹² Rose-Ackerman, S., The Economics of Corruption, Journal of Public Economics, 1975.

Cependant, bien qu'étant définie de différentes manières par plusieurs auteurs, la corruption peut se comprendre aujourd'hui par l'acceptation de TI¹⁹³, qui la définit comme l'abus d'un pouvoir reçu en délégation à des fins privées. Cette acception n'est pas très éloignée de celle proposée par l'Organisation pour la Coopération et le Développement Economique (OCDE) qui la définit comme une pratique visant à proposer, sans droit, directement ou indirectement, des offres, des promesses, des dons, des présents ou des avantages quelconques pour obtenir d'une personne dépositaire de l'autorité publique, chargée d'une mission de service public, qu'elle accomplisse ou qu'elle s'abstienne d'accomplir un acte de sa fonction, de sa mission ou de son mandat ou facilité par sa mission ou son mandat.

En effet, à la lecture des citations susmentionnées, les causes de la corruption varient d'une situation à l'autre, mais la principale dans cette enquête, est le traitement rapide des dossiers d'affectation de certains fonctionnaires à Bankim qui se fait par l'entremise d'une somme d'argent de manière ascendante¹⁹⁴. Cependant, compte tenu de la multiplicité des réponses émises pour établir les fréquences sur les affectations volontaires, plus de la moitié de l'échantillon reconnaît l'utilisation du capital social et de la négociation comme démarche efficace.

Tableau 16 : Critères de mutations volontaires des fonctionnaires à Bankim

MUTATIONS VOLONTAIRES	EFFECTIFS	FREQUENCES
Négociation	16	64%
Utilisation du capital social	9	36%
TOTAL	25	100

Source : Données de terrain, mars 2023

En outre, on peut conclure dans cette partie que, les affectations à la « périphérie » sont dictées davantage par des considérations « corruptibles » que par des réponses aux besoins des fonctionnaires et ou des villageois (qui ont besoin des enseignants, agriculteurs, médecins pour leur survie). Les inégalités d'encadrement administratif dans certaines zones géographiques entraînent des sentiments d'insatisfaction qui peuvent par conséquent occasionner le mauvais rendement, les tensions, les conflits entre agent et hiérarchie, agent et patient ou élève etc. Certains ont tendance à instrumentaliser la mobilité qui devrait en principe servir l'intérêt général au détriment de leurs intérêts particuliers. C'est dire que malheureusement l'on a

¹⁹³ TI., L'Indice de Corruption des Pays Exportateurs, Rapport technique, Transparency International, 2002

¹⁹⁴ Le fonctionnaire ici, va remettre une somme d'argent à un agent des services déconcentrés ou concentrés de son département afin que sa demande de mutation soit traitée le plus rapidement possible.

tendance à procéder à des mouvements en tenant compte des récompenses politiques qui ne traduisent pas véritablement l'esprit de la méritocratie. Certes, le principe de neutralité est applicable dans la fonction publique camerounaise, mais de manière profonde, cela ne signifie pas que le processus de nomination, promotion ou mutation soit vraiment apolitique.

III-2- DIVIDENDE DE MOBILITÉ

Le dividende de mobilité ou migratoire est l'ensemble des ressources, biens ou avoirs dont dispose un citoyen (ou un groupe) du fait de son émigration¹⁹⁵. On entend par dividende de mobilité selon notre étude, le processus qui pousse le fonctionnaire à rester longtemps au poste d'affectation ou à vouloir partir. Ces deux critères sont donc au cœur de cette partie.

III-2-1-Les facteurs d'attraction/rétention des fonctionnaires dans la localité de Bankim

Ce sont des facteurs qui attirent le fonctionnaire dans un lieu donné. Dans cette étude, certains facteurs sont liés à la longévité au poste, qu'il soit sédentaire ou mobile.

III-2-1-1-Le facteur économique

Il ressort des investigations effectuées que 32/49 des fonctionnaires sédentaires évitent d'être mutés du fait des opportunités que regorge la localité. Cela s'explique davantage par le fait que certains trouvent la zone très économique en matière de commodités 59,38% et d'autres par contre mènent des activités parallèles (18,75%). Au-delà de cette rationalité intéressée, les entretiens ont permis de comprendre que plusieurs facteurs individuels ; matériels ou financiers sont nourris par de multiples formes de blocage institutionnel dans l'évolution normale de la gestion des affectations et mutations et qui par conséquent expliquent dans une certaine mesure la longévité au poste.

*J'ai 24 années de service ici, je me plais bien parce que mon mari est ici, il mène ses activités ici ; la maison est très moins chère, on ne dépense pas trop ici comme ailleurs, je ne peux pas laisser mon mari ici et aller ailleurs. Pour rien au monde !*¹⁹⁶

¹⁹⁵ KONE, A et al., « migration à destination de Bamako : analyse des relations économiques et du dividende migratoire à travers les communautés émettrices », Revue Internationale Dônni, Vol 2, n°2, décembre 2022, pp.269-282.

¹⁹⁶ Entretien avec une enseignante sédentaire, école primaire de Bankim, mars 2023.

Tableau 17 : Modalités d'attractions économiques

Profil	Effectif	Fréquence
Attraction économique (moins de dépenses)	19	59,38%
Activités parallèles	6	18,75%
Autres	7	21,88%
Total	32	100%

Source :Données de terrain, mars 2023

Ces données présentes, montrent que, les fonctionnaires sédentaires (19/32) de Bankim n'ont aucun problème à travailler dans la zone, rester longtemps dans cette localité pour ce type de fonctionnaire est très bénéfique, dans la mesure où chacun trouve un gain dans la multiplication des revenus. Ils trouvent également satisfaction dans la réduction des dépenses doubles comme le paiement du logement, les déplacements à moto de la résidence au lieu de service, les achats alimentaires, la construction à moindre coût du fait des activités parallèles dont ils mènent, et donc quitter leur serait un inconvénient.

III-2-1-2- travailler en terre d'origine, un avantage pour le fonctionnaire natif de Bankim

Bien que Bankim accueille des fonctionnaires venant d'autres régions et arrondissements, il regroupe également des fonctionnaires natifs de la localité (21%) sédentaires. Toutefois, la perspective pour les fonctionnaires natifs de quitter sa région d'origine pose en effet un certain nombre de problèmes pouvant affecter leurs engagements, leurs conditions de travail, mais aussi leur vie familiale. La question des affectations et mutations recouvre pour ces raisons des enjeux de premier plan, liés aux contraintes du milieu. Se marier à Bankim, Laisser sa famille ou sa résidence pour une autre localité est très contraignant pour les fonctionnaires natifs raison pour laquelle, on retrouve dans cette localité des fonctionnaires ayant plus de 5 ans d'ancienneté au poste. Ils se confrontent à des compromis qui touchent leur vie privée et organisent leur vie professionnelle. En effet, Il nous a été révélé dans un entretien que, vivre en couple et vivre ensemble apparaissent comme deux dimensions indissociablement liées. Le domicile commun est dans cette perspective une preuve manifeste de la bonne qualité du lien conjugal et la séparation géographique, un risque d'affaiblissement, voire l'aveu de sa mise en question. Pour être en couple, il faut vivre ensemble et non séparé l'un de l'autre durant des années car, c'est attirer « le diable » chez soi et les dissolutions familiales. Ceci se justifie par ces propos :

« Bien que Bankim soit éloigné de ma localité d'origine, je préfère accompagner mon mari dans ses projets, c'est un natif d'ici, je ne pourrais aller ailleurs et laisser ma famille ici, peu importe le nombre d'années que je vais passer ici. Je n'ai jamais demandé la mutation et je ne pense pas demander la mutation tant que mon mari est ici »¹⁹⁷

Tableau 18 : Répartition des fonctionnaires sédentaires

Catégorie de fonctionnaires sedentaires	Effectifs	Fréquences
Les natifs	27	55,10%
Refus de la mobilité	8	16,33%
Pas de salaire	9	18,37%
Regroupement familial	1	2,04%
Autres	4	8,16%
Total	49	100

Source : Données de terrain, mars 2023

En outre, le profil des fonctionnaires natifs (55,10%) montre que, travailler en terre d'origine est à leur avantage du fait que, le mariage et la protection familiale, sont une priorité à ne pas négliger dans la relation travail-famille, ce qui explique également le refus de mutation (16,33%) des natifs qui préfèrent rester attaché à leur domicile sous peine d'être confronté à une séparation familiale comme beaucoup d'autres. Pour eux, la famille est de par ses ressources (biologiques, spirituelles, culturelles) et ses fonctions spécifiques, reste un agent privilégié pour le développement et dont il faut redonner confiance et vie ; car, c'est au sein de la famille que se construisent les identités. Par conséquent, pour promouvoir la famille, il faut d'abord la protéger comme institution car, elle a besoin d'être protégée pour éviter sa désintégration.

III-2-1-3-Relation économique avec les communautés d'origine

D'après Palloni et al¹⁹⁸, l'existence des réseaux migratoires aboutit à constituer un capital social et économique qui permet de comprendre pourquoi et comment l'appartenance à des groupes augmente les probabilités de migrer, du fait des entrées cumulatives qu'ils facilitent : grâce aux ressources des réseaux, les coûts et les risques diminuent et les bénéfices de la migration augmentent. Suivant les conclusions de ces auteurs, il nous a été révélé de nos investigations que, certains fonctionnaires non natifs de Bankim se plaisent à travailler dans la zone du fait des activités parallèles qu'ils mènent. A l'instar de l'agriculture, la vente des

¹⁹⁷ Madame X06, enseignante du lycée Bilingue de Bankim, à la quarantaine d'année, 13 ans d'ancienneté au poste.

¹⁹⁸ PALLONI, A. C., Miguel., et al, "Social capital and international migration: a test using information on family networks", American Journal of Sociology, 2001, 106(5), pp. 1262- 1298.

vêtements tels que les tissus pagnes venant du Nigéria et de Kousserie. Ceci leur permet de joindre les « deux bouts » :

« Moi je suis originaire de Maroua, ma fille est à l'université master 2, c'est cette activité qui me permet de payer ses études. Si je compte seulement sur le petit salaire qu'on nous paie là, je suis foutue. Je n'ai pas de marie pour dire qu'il va m'aider. »¹⁹⁹

On conclut de ces propos que, prendre soin de sa famille, dans l'envoi des fonds n'est pas un souci pour le fonctionnaire moyen à Bankim grâce aux activités parallèles qu'il mène. ADEPOJU²⁰⁰ souligne dans le même sillage que, les migrants remplissent leur engagement moral vis à vis des parents ou des proches. La force des rapports de groupe et l'attachement au foyer ancestral leur imposent en quelque sorte de maintenir les liens communautaires et d'assumer les responsabilités qui y sont attachées. Les exigences culturelles relatives à l'assistance des parents sont au fondement de ces décisions de transfert de fonds.

III-2-1-4- Le conformisme du fonctionnaire sédentaire

Le conformisme employé dans cette étude traduit la soumission aux usages, aux règles morales communément. Le conformisme est une attitude très largement étudiée en sciences sociales qui correspond à un comportement qui est en accord avec ce qui est attendu d'un individu ou d'un groupe dans une situation donnée : être conforme veut dire ne pas dévier de la norme admise, ne pas prendre une liberté en agissant de façon différente de ce qui est attendu, socialement. En sociologie, le conformisme est une attitude commune, plus que son opposé ; les gens se comportent généralement tel qu'il est attendu d'eux dans une situation donnée. Il ne s'agit pas d'un biais, mais d'une attitude renforçant la régulation sociale et la cohésion sociale par l'adhésion aux normes sociales, tout en permettant d'anticiper les actions des autres. Selon Merton, il s'agirait d'une adaptation mise en place par la cible pour éviter la frustration.

Cependant, dans nos différents entretiens avec les fonctionnaires à Bankim, d'aucuns ont mentionné que, s'ils sont confrontés à une longévité au poste, ce n'est pas parce qu'ils veulent, mais c'est parce qu'ils aimeraient bien faire leur métier, être en accord, en bonne relation avec la hiérarchie. C'est le cas de monsieur Y06²⁰¹ « *On est partout chez soi au Cameroun, nous devons respecter les règles* ». En effet, le fonctionnaire se conforme selon les

¹⁹⁹ Entretien avec l'enseignante X03, école primaire de Bankim G2, mars 2023

²⁰⁰ ADEPOJU., Migration et changement socio-économique en Afrique...Revue internationale des sciences sociales, paris,1979, vol, 31, n°2, pp. 223-244

²⁰¹ Enseignant au GBHS de Bankim, sédentaire à la quarantaine, 17ans d'ancienneté

propos de cet enseignant par respect des règles. Pour dire que, si les règles n'existaient pas, on assisterait au non conformisme des individus dans la « masse ».

Pour d'autres enquêtés par contre, se déplacer tout le temps avec sa famille devient très contraignant non seulement pour le fonctionnaire, mais également pour sa famille qui doit subir des changements d'écoles pour les enfants, la reprise d'une autre activité pour l'épouse qui n'est pas fonctionnaire. Et par conséquent, on va remarquer chez les enfants, une baisse considérable au niveau de la performance scolaire et des effets psychologiques dû aux multiples changements d'environnement. Rester sur place serait pour eux une protection pour l'avenir de la famille et le bon rendement au travail en évitant notamment, le retard et les absences au travail. Aussi, le fonctionnaire dans sa profession devrait se rendre disponible à toute éventualité s'il veut vraiment faire carrière.

En outre, on constate dans cette partie que le facteur économique n'est pas seulement l'un des critères d'attraction du fonctionnaire dans la localité. Autant de facteurs y sont liés. Par ailleurs, aucune localité ou aucun territoire n'est éternellement attirant chez l'humain dès lors qu'il a les gènes de nomade. D'où les facteurs de répulsion présentés dans la partie suivante.

III-2-2-Les facteurs de répulsion des fonctionnaires dans la localité de Bankim

Les facteurs de répulsion se traduisent dans cette partie comme tout facteur qui contraint le fonctionnaire à rester dans la localité de Bankim. On peut donc citer entre autres :

III-2-2-1-Longévité décourageante au poste d'affectation

Les informations recueillies montrent que 66,04% des fonctionnaires qui se déplacent pour des besoins familiaux ont plus de 5 ans d'ancienneté dans la zone et 33,96% ont moins de 5 ans soit un effectif de n=53 fonctionnaires mobiles. 55,10% de fonctionnaires sédentaires ont plus de 5 ans d'ancienneté dans la zone contre 44,90% ayant moins de 5 ans d'ancienneté, soit un effectif total de n=49 fonctionnaires sédentaires. De ces deux catégories de fonctionnaires, le plus jeune en ancienneté a 5 mois de service et le plus ancien a 24 ans (fonctionnaire sédentaire) et 22 ans (fonctionnaire mobile) d'ancienneté dans le même poste. A titre d'illustration, madame YO3, 22 années de services depuis son premier poste d'affectation, épouse divorcée et mère pratiquant une mobilité d'un mois d'absence au domicile familiale :

« C'est ma grande sœur qui m'avait fait venir ici à Bankim, elle était mariée ici, elle m'avait dit de déposer mes dossiers ici du fait qu'on allait vite m'intégrer. Je regrette vraiment, s'il fallait refaire, même dans mes pires cauchemars, je n'allais pas penser. J'ai demandé à être muté plusieurs fois sans succès, je suis fatiguée ».

Ces propos témoignent en effet, l'acte involontaire du fonctionnaire à travailler dans l'arrondissement de Bankim. Certains se retrouvent dans cette localité sous contrainte et non par leur propre volonté et par conséquent sont privés de mutation

Tableau 19 : Répartition par ancienneté selon le choix de la mobilité

Profil	Plus de 5 ans	Moins de 5 ans	Fréquence plus 5 ans	Fréquences moins de 5ans
Mobiles	35	18	66,04%	33,96%
Sédentaire	27	22	55,10%	44,90%

Source :Données de terrain, mars 2023

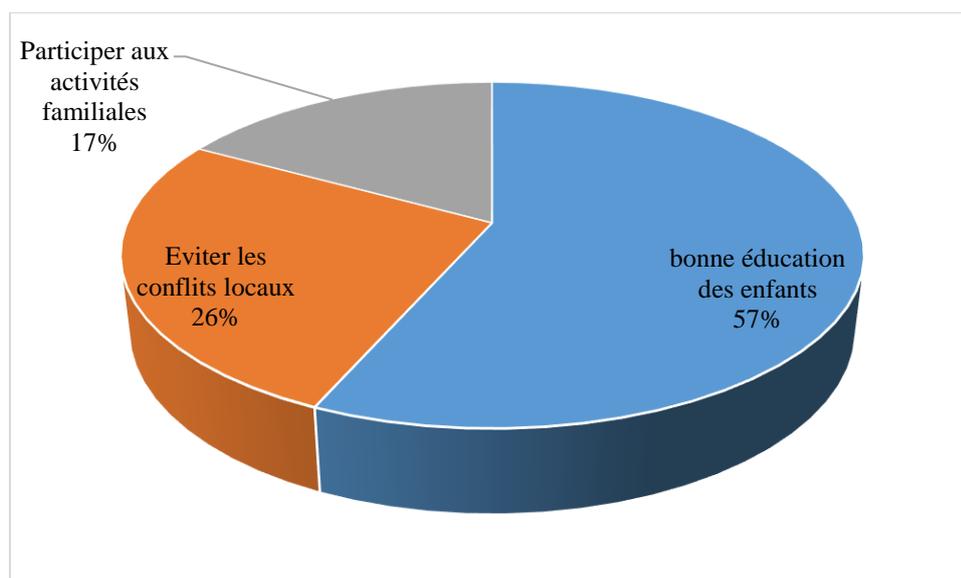
Au regard de ces profils d'ancienneté au poste d'affectation, on constate une longévité accrue au poste d'affectation des fonctionnaires mobiles et sédentaires (60,78%) contre 39,22% des nouveaux affectés. Pour ce faire, être muté pour certains permettrait d'affronter d'autres réalités pour plus d'expérience, d'éviter la routine, le stress, la monotonie et les distorsions d'ordre conjugales au sein des ménages des fonctionnaires séparés de leur famille.

III-2-2-2- La décohabitation familiale

Le Cameroun considère la famille comme, à la fois, un groupe social et une institution sociale ayant une structure et des personnes à des places déterminées et dont le lien, dans le groupe, est socialement ou biologiquement défini ; la famille ne peut mieux se comprendre que dans le milieu dans lequel elle se trouve puisqu'elle en subit les influences²⁰². Cependant, le domicile commun est dans cette perspective une preuve manifeste de la bonne qualité du lien conjugal et la séparation prolongée un risque d'affaiblissement. Car, pour être en couple, il faut vivre ensemble. En effet, aux vues des modalités groupées entre le choix de la mobilité chez les fonctionnaires mobiles et les contraintes de celui-ci, des investigations recueillies, montrent que 47,17% (n=25) de fonctionnaires mobiles estiment que vivre longtemps dans la localité et séparés de leur famille leur semble très difficile du fait des dépenses doubles, l'éloignement avec la famille, l'insécurité routière. Certains ont besoin de la mutation pour la bonne éducation des enfants (56,60%), éviter les conflits conjugaux (26,42%), participer aux activités familiales (16,98%). Se rapprocher de la famille leur permettra d'éviter les distorsions familiales.

²⁰²Préambule de la Constitution du Cameroun du 18 janvier 1996

Graphique 7 : Représentation des besoins de mutation des fonctionnaires de Bankim



Source : Données de terrain, mars 2023

Au regard de ce graphique, on constate pour certains fonctionnaires mobiles que, leur présence au domicile familial est indispensable pour la bonne éducation des enfants (57%). Car, selon l'ACERAC, la famille en Afrique, constitue le socle sur lequel s'édifie la société qui se fait un devoir de la promouvoir, de la protéger et de la défendre ; c'est là que la personne humaine naît, advient à son être et à son destin. C'est là qu'elle est nommée, reconnue, identifiée et introduite dans un réseau complexe de relations organisées permettant le vivre-ensemble²⁰³.

Pour BERTAUX-WIAME, la mobilité favorise l'émergence de conditions de séparation, dans la mesure où ce qui est généralement tenu tacite dans un couple, est ici rompu par l'obligation que la situation du nomadisme professionnel fait au couple de verbaliser davantage les enjeux et les attentes de la vie commune²⁰⁴. De ce fait, la famille pour certains aurait pu continuer à se déplacer de lieu en lieu mais elle a choisi de s'arrêter là où ça lui convenait à un moment précis de leur cycle de vie familiale, sans que cela soit prémédité. À partir de cet instant, la mobilité comme support de la carrière est perçue comme contrainte. C'est le cas de ce médecin de la cinquantaine :

« Très souvent, je me déplaçais avec ma famille, mais, étant donné que les enfants ont tous grandi, ils doivent se retrouver dans les universités, j'ai construit à Yaoundé, je ne peux plus me déplacer avec ma famille. Je préfère la laisser sur place mais, cette option a un impact sur moi et sur ma famille. On comprendrait encore si elle était de courte durée. Mon âge ne me permet plus de vivre seul et de pratiquer tout le temps la

²⁰³ Discours de la dixième Assemblée plénière de l'ACERAC sur le thème « Famille en Afrique aujourd'hui ». Tenu du 6 au 13 juillet 2014 à Brazzaville (République du Congo).

²⁰⁴ BERTAUX-WIAME, I, P 62 : idem

mobilité ; je veux aussi voir ma famille auprès de moi comme tous les autres travailleurs ! »²⁰⁵

En effet, on constate de vive voix que ce type de fonctionnaire, vise une stabilité durable qui ne peut s'obtenir que par la sédentarité domiciliaire, bénéfique pour sa vie de famille. Partir de Bankim dans ce cas serait indispensable non seulement pour le fonctionnaire, mais également pour sa famille.

III-2-2-3-Les conflits entre fonctionnaire venus d'ailleurs et les natifs de la localité

Qu'il s'agisse d'un premier poste, ou d'un changement de poste, il faut évoluer dans un domaine qui nous passionne et qui nous challenge jour après jour. Ce qui n'est pas toujours évident pour les fonctionnaires d'autres départements que celui du Mayo-Banyo qui passent généralement par plusieurs épreuves durant leur affectation à Bankim. Des investigations recueillies, beaucoup ont mentionné avoir des conflits en milieu professionnel avec les natifs de la localité du fait que, lorsqu'on affecte un fonctionnaire dans les structures hospitalières, il est réaffecté le même jour ou alors, ils veulent montrer qu'ils connaissent le travail mieux que les infirmiers natifs :

« On a des difficultés au quotidien, sorcellerie de gauche à droite. Je veux vite qu'on affecte mon mari ; je pars d'ici. Les gens de cet hôpital disent que cet hôpital c'est pour eux. Nous n'avons pas d'ordre à donner. Quand on nous affecte, on refuse de venir ou on part aussi tôt parce que le Cameroun nous appartient. C'est vraiment stressant et n'encourage pas à mieux faire son travail. Quand je suis venue ici, j'étais d'abord chargée de l'orientation à douala, j'ai voulu mettre de l'ordre, ils me regardent avec les mauvais yeux et me disent qu'avant nous, ils étaient là, après nous, ils seront toujours là. On va leur faire quoi ? »²⁰⁶.

D'autres fonctionnaires ont relevé que, le fait d'être fonctionnaires crée des tensions entre enseignants et parents d'élèves. Les natifs disent qu'ils ne gagnent pas des postes de haute fonction comme ces fonctionnaires d'autres régions et dont ils doivent partir de cet arrondissement. Ces propos viennent encore faire effet avec l'incidence entre chef Tikar et Bamoun en début d'année 2023 :

« On n'est résigné à supporter ce qui se passe dans le milieu. On est toujours victime des petites provocations autour de nous [...] vous travaillez, nous on ne travaille pas, c'est comme ça qu'ils nous disent. »²⁰⁷

²⁰⁵ Entretien avec monsieur Y06, médecin en service à l'hôpital de Bankim

²⁰⁶ Madame YO8, infirmière en service à l'hôpital de district de Bankim, 34 ans, mars 2023

²⁰⁷ Enseignante X05, en service à l'école primaire de Bankim G1, mars 2023

Victimes des attaques de sorcellerie, la ville de Bankim devient répulsive pour les fonctionnaires du fait des maladies mystiques qui subviennent à leur égard et des jalousies professionnelles :

« Lorsque je veux répondre par exemple à une leçon modèle dans les séminaires, les conflits s'installent. Un enseignant d'ici qui me dit, tropicalisez les enseignements. Il faut enseigner par rapport au milieu. Et si tu continues, on te lance les "guions". On était à deux comme ça qu'on avait lancé les "guions", l'autre était mort. Si tu connais même ne dis pas car ce n'est plus le rendez-vous du donner et du recevoir. On vit ici avec méfiance »²⁰⁸.

Au demeurant, les affectations qui sont censées maintenir le vivre ensemble, l'intégration socioculturelle des fonctionnaires migrants, est plutôt un phénomène de soulèvement de tension entre étrangers et natifs de la localité de Bankim ; ce qui explique l'idée de répulsion de beaucoup d'entre eux dans cet arrondissement.

III-2-2-4-Du manque d'infrastructures modernes à l'insatisfaction

Le milieu environnemental pour beaucoup de fonctionnaires fait partie des logiques de répulsion des affectés du fait qu'il soit perçu comme un obstacle dans la relation travail-famille. On note dès lors que, les moteurs du départ ou facteurs de répulsion sont surtout l'environnement, la faible rémunération, les mauvaises conditions de travail, les opportunités limitées de développement professionnel. Si la frustration des personnels médico-sanitaires naît du faible niveau des revenus, celle des médecins tient plus aux processus décisionnels opaques et peu participatifs. De nos entretiens menés, il nous a été révélé que le manque d'infrastructures notamment l'absence des pistes agricoles, l'insécurité routière, le manque de salaire pour les nouvelles recrues, la mauvaise compagnie, l'absence d'aliments diversifiés, la scolarisation des enfants au-delà d'un certain niveau d'étude ; le maintien de l'esprit citadin car ayant été formé en ville, il devient difficile d'aller exercer en zone rurale. Le manque d'eau potable, le manque d'infrastructures scolaires dans certains établissements, les coupures d'électricité empêchant l'agent à mieux faire son travail sont autant de facteurs de répulsion qui poussent le fonctionnaire à vouloir partir de la zone.

En guise de conclusion, on dira que, les jeux ou enjeux des affectations et le dividende de mobilité sont des mécanismes d'attraction ou de répulsion du fonctionnaire dans son lieu d'affectation, en occurrence les fonctionnaires de l'arrondissement de Bankim. Au regard des entretiens, presque la moitié des fonctionnaires mobiles ont le même langage en matière de

²⁰⁸ Entretien avec l'enseignante X04, école primaire Bankim G1, mars 2023

gestion des dossiers de mutation des fonctionnaires. Pour eux, le traitement de ces dossiers n'est rien d'autre qu'un « jeu d'esprit » occasionné par les services déconcentrés des ministères en charge des affectations. Par contre, pour les personnes ressources de ces services concentrés et déconcentrés, le manque d'informations et la légèreté dans le suivi des dossiers sont des critères observés chez les fonctionnaires. Dans certains cas, certains fonctionnaires sont insatisfaits des affectations qui leur sont proposées. Certaines premières affectations, qui visent souvent les zones les moins attractives, sont mal acceptées et parfois refusées, ceci se justifie par ces propos : « *je n'ai jamais demandé l'affectation dans cette zone, je ne connaissais même pas ce qu'on appelle Bankim, j'ai fait mon premier choix à Bertoua mais on m'a envoyé ici* »²⁰⁹. Ces propos expliquent par conséquent, la difficulté de satisfaction et valorisation des affectations attribuées par les services de mutation, quand elles concernent des zones ou des postes difficiles. D'où la création des fractures sociales dans les ménages et dans la progression du travail du fonctionnaire, développée dans la section qui suit.

²⁰⁹ Enseignant Y09, en service au CES de Nguinkhlo, entretien ; mars 2023.

CHAPITRE IV : LES FORMES DE FRACTURES INDUITES DE LA MOBILITE DES FONCTIONNAIRES A BANKIN

La famille constitue le lieu des expériences les plus intenses et les plus significatives de la vie humaine. Elle constitue le premier et le plus important milieu social, la qualité de la vie adulte dépend grandement de la qualité des relations entre les membres de la famille. A travers la journée internationale de la famille²¹⁰, les Nations Unies ont l'occasion de faire comprendre les problématiques familiales et d'encourager les initiatives. Cela permet de renforcer la solidarité entre les familles toutes à la recherche d'une bonne qualité de vie. Ainsi, des enquêtes qualitative et quantitative menées auprès des fonctionnaires A Bankim, les fonctionnaires, dont l'évolution de carrière est conditionnée par leur aptitude à accepter de travailler dans cette localité, sédentaires ou mobiles, les couples tentent de résister aux pressions professionnelles pour préserver une vie commune au prix de renoncements parfois douloureux. Ils vont donc trouver des arrangements pour maintenir leur foyer. Certains, acceptent d'être sédentaires et d'autres par contre préfèrent la mobilité pour des raisons multiples. Ainsi, Ces arrangements trouvent cependant leurs limites lorsqu'un des conjoints, le plus souvent l'épouse, refuse de suivre, ou lorsque la carrière des conjoints n'est pas compatible, ce qui peut conduire à une forme d'intermittence de la vie conjugale. Ces phases conjugales ne sont pas équivalentes pour les deux membres du couple mais, davantage subies que choisies. Sous la contrainte d'une cohésion familiale, les ménages s'appauvrissent, les violences conjugales explosent du fait de la non cohabitation des conjoints. Toutefois, rester longtemps à un poste et séparé de sa famille renvoie à une « vision homogène de soi ». A l'inverse, afficher une carrière faite de sauts et bons n'est pas non plus un atout pour le fonctionnaire. Il est donc question pour nous dans cette section, de partir de l'hypothèse secondaire selon laquelle, la séparation familiale et la longévité au poste influencent non seulement de manière significative la famille, mais aussi l'implication du fonctionnaire à pouvoir se donner totalement au travail. Elle est constituée de trois sections à savoir ; les fractures sociodémographiques, les fractures économiques et les fractures professionnelles.

²¹⁰ Journée internationale de la famille initiée le 20 septembre 1993 par l'assemblée générale des Etats unis

IV- FRACTURES SOCIODEMOGRAPHIQUES

Cette partie explique l'influence de la séparation familiale sur les familles et le travail du fonctionnaire. Elle aborde également les questions d'ordre économique qu'éprouvent les fonctionnaires séparés de leur famille tout au long de leur carrière.

IV -1- Fractures sociodémographiques induites de la décohabitation familiale

Présenter cette partie revient d'abord à savoir la proportion ou la situation matrimoniale des fonctionnaires avec ou sans enfants afin de mieux comprendre l'analyse sur la séparation familiale desdits fonctionnaires. Ainsi, les investigations sur la situation matrimoniale des fonctionnaires à Bankim révèlent que ; 83,3% des fonctionnaires en situation matrimoniale confondue (n=85) ont des enfants et 16,7% (n=17) n'ont pas d'enfants.

Tableau 20 : Répartition des enquêtés ayant des enfants ou non et selon leur situation matrimoniale

	Situation matrimoniale						Total
	Mariés avec enfants	Mariés sans enfants	Célibataires avec enfants	Célibataires sans enfants	Fiancés avec enfants	Fiancés sans enfants	
ni	47	3	11	8	27	6	102
fi	46,1%	2,94%	10,78%	7,84%	26,47%	5,88%	100

Source : Données de terrain, mars 2023

Tableau 21: Répartition des fonctionnaires par catégorie maternelle

Catégorie	Effectif	Fréquence
Fonctionnaires ayant des enfants	85	83,3%
Fonctionnaires sans enfants	17	16,7%
Total	102	100

Source : Données de terrain, mars 2023

De ces tableaux, on déduit que les fonctionnaires mariés, fiancés et célibataires ayant des enfants dépassent sur le reste des fonctionnaires n'ayant pas d'enfants. Il est donc important de noter que, vivre avec sa famille dans ce cas est très indispensable pour le fonctionnaire de Bankim. Car, une union sans cohabitation pourrait être à l'origine de la formation des familles monoparentales chez ces fonctionnaires.

IV-1-1- Formation des familles monoparentales

Chaque famille a sa devise, ses habitudes, son éducation, sa morale ou encore ses valeurs. En fonction de la nature de la famille, on a une personnalité propre à nous, ce qui nous permet d'inculquer aux enfants ce qui nous a été inculqué que ce soit bon ou mauvais. En effet, une famille devient monoparentale à l'issue d'un divorce, d'un décès de l'un des parents ou d'un célibat. Parler de la monoparentalité dans cette étude revient à faire une analyse sur les logiques qui poussent à la formation des familles monoparentales chez les fonctionnaires mobiles et les effets de ce mode de vie sur l'ensemble de la famille.

IV-1-1-1-La monoparentalité et affaiblissement du pouvoir masculin chez les couples fonctionnaires à Bankim

Dès lors qu'une décision professionnelle passe par l'arbitrage conjugal, elle a deux conséquences, la première est la mise à l'épreuve de la domination masculine et la deuxième est l'intériorisation d'une décision professionnelle comme choix personnelle dont il est responsable. Tout résidera désormais dans les arguments de tout un chacun pour ses intérêts. L'agent est face à une décision réfléchie entre rester ici avec l'autre sans carrière ou accepter la mutation et léser son couple. Certains acceptent de partir et d'autres privilégient la sédentarité : c'est le cas de monsieur Y04 qui pense qu'en matière de mobilité, il n'y a pas de négociation qui tienne entre les couples, l'épouse doit subir :

« Nous sommes en Afrique, la femme a le droit de suivre le mari partout il va, sinon pourquoi on s'est marié ? moi j'ai dit que je ne veux pas une femme qui travaille sinon qui va éduquer les enfants ? c'est elle qui est la mieux placée pour l'éducation des enfants »²¹¹.

Dans ce cas de figure, c'est majoritairement le genre féminin qui tente de se construire une carrière sans mobilité géographique pour le bien de sa famille. Bertaux –Wiame cité plusieurs fois, appuie ces propos en disant que, dans la très grande majorité des familles, le mobile est un homme qui parvient à convaincre sa compagne d'abandonner son travail, son entourage familial, ses amis, pour aller habiter dans un endroit par définition non choisi. Le pouvoir de conviction de ceux-ci s'enracine dans la domination de leur position professionnelle sur celle occupée par les conjoints. Par ailleurs, le refus de la conjointe à cette idée est par conséquent la mise à l'épreuve d'une formation monoparentale. Les investigations menées témoignent que, c'est l'épouse qui est le plus souvent la mieux placée pour s'occuper des

²¹¹ Entretien avec Y04 en service au Minader de Bankim, mars 2023

enfants (60%). Pour d'autres, laisser la famille à l'épouse est très indispensable du fait de l'absence des infrastructures dans la zone, la qualité de l'éducation des enfants, le confort de la ville de résidence de l'épouse.

*"Mon épouse n'a pas voulu me suivre, de peur qu'elle ne perde son boulot étant donné qu'on ne retrouve pas son poste dans la zone. C'est elle qui s'occupe des enfants en mon absence."*²¹²

En sus, lorsque la femme effectue des migrations de travail par rapport à l'homme, la famille est divisée et les enfants abandonnés, ceci se justifie par le fait que dans la plupart des cas, la femme est source d'affection et crée un climat de communication tandis que les pères ne se limitent qu'à satisfaire les attentes de la famille en termes de gagne-pain.

IV-1-1- 2- la mobilité : des arrangements dans les couples

Pour ces hommes et femmes mobiles, la contrainte d'une mobilité est acceptée par respect pour l'emploi de l'autre.

Les couples s'arrangent avec la situation de mobilité en essayant de rendre cette dernière la moins contraignante possible (horaires aménagés) et en appréciant ses avantages qui permettent une plus grande expression de l'individualité de chacun. Dans d'autres cas, la mobilité de l'un est clairement vécue comme une contrainte qui perturbe l'équilibre familial et à laquelle il s'agit de mettre fin dès que possible, mais souvent au détriment du choix d'un cadre de vie. « *On va faire comment ? je ne peux pas demander à mon épouse de quitter son emploi pour me rejoindre, ce qu'elle gagne est important ! On s'arrange juste, c'est comme ça* »²¹³.

Honoré MIMCHE²¹⁴ tente de démontrer que, au Cameroun, l'exercice d'une activité est une situation qui prédispose les couples à une non cohabitation. L'ampleur de la non résidence entre les personnes en union varie significativement avec la situation d'activité des partenaires et on observe une expression « genrée » du phénomène selon que l'un ou les deux conjoints exercent ou non une activité rémunérée.

²¹² Entretien avec Monsieur Y08, enseignant au lycée bilingue de Bankim, mars 2023.

²¹³ Entretien avec monsieur Y11, Enseignant lycée bilingue de Bankim, mars 2023

²¹⁴ MIMCHE, H., comprendre les nouvelles conjugalités, pratiques matrimoniales en mutation au Cameroun, l'Harmattan, 2020, p 251

IV-1-2- Influence monoparentale sur les familles des fonctionnaires mobiles à Bankim

La notion de famille monoparentale est une notion en constante évolution, qui recouvre des situations de plus en plus variées. Il est donc difficile de figer juridiquement la notion de famille monoparentale, tant chaque composante est évolutive et sujette à débat. Selon WAGENER, une famille monoparentale peut être définie, d'un point de vue socioéconomique, comme « un ménage formé d'un seul parent et au moins d'un enfant à charge, dans lequel le parent éduque son/ses enfant(s) seul (en continu ou en alternance) et qui assume la totalité ou une partie de la responsabilité financière du ménage »²¹⁵. Il est question dans cette partie de mettre en exègue les mobiles qui influencent les familles en situation de monoparentalité. Comme mobiles relevés sur le terrain nous avons :

IV-1-2-1- sur le développement des enfants

L'accumulation des rôles sociaux par des parents uniques crée une tension physique et psychologique qui peut aussi se répercuter sur les enfants ; la vie sociale et affective des membres des familles monoparentales est déséquilibrée par la douleur de la séparation. D'après la Direction de la Recherche des Études de l'Évaluation et des Statistiques (DREES)²¹⁶, afin de comparer l'opinion des familles monoparentales à celle des autres ménages, les familles monoparentales sont particulièrement exposées aux situations de précarité en raison des ressources financières moindres. Par ailleurs, la présence des femmes sur le marché du travail a d'abord suscité des préoccupations concernant, entre autres, l'impact de l'absence de la mère sur le développement de l'enfant. Les données recueillies dans l'Enquête Sociale Générale de Statistique Canada de 1995²¹⁷ sont intéressantes en ce sens qu'elles reflètent l'ambivalence face à ce changement social. On y apprend que 59 % des hommes et 51 % des femmes étaient d'accord, ou parfaitement d'accord avec l'affirmation selon laquelle un enfant en âge préscolaire était susceptible de souffrir si les deux parents travaillent. Par ailleurs, 59 % des hommes et 67 % des femmes étaient d'accord ou parfaitement d'accord pour dire qu'une mère au travail pouvait établir une relation tout aussi chaleureuse. Toutefois, les résultats de nos investigations ont montré que, les fonctionnaires absents du domicile pendant un mois, trois mois, perdent la possibilité de voir se développer leurs enfants du fait qu'ils soient séparés

²¹⁵WAGENER, M., La Monoparentalité à Bruxelles – Première esquisse des données statistiques disponibles, UCL, CRIDIS, Working paper n° 27, mars 2011, p. 15

²¹⁶ drees.solidarites-sante.gouv.fr

²¹⁷ Enquête sociale générale 1995, cycle 10: la famille

longtemps. Ils ne pourront de ce fait identifier les capacités d'envi des enfants, les forces et faiblesses des enfants, les cris, les premiers pas, les capacités des enfants de la petite à la grande enfance. Les enfants d'âge préscolaire peuvent présenter des comportements régressifs, des sentiments de culpabilité, des troubles du langage, de l'anxiété et de la tristesse. Ils vivent l'insécurité à cet âge, des conflits de loyauté et la peur de l'abandon. Sur les 32 fonctionnaires mobiles dont nous avons interrogés, à la question de savoir quelles sont les conséquences de la séparation familiale (en absence constante d'un parent) sur le développement des enfants, 11 fonctionnaires ont répondu que, la séparation familiale entraîne la délinquance juvénile (34,38%) ; le décrochage scolaire (40,63%), la rébellion (25%) de l'effectif total.

Tableau 22 : Représentation des conséquences de la séparation familiale sur les enfants

Conséquences	Effective	Fréquence
Délinquance	11	34,38%
Décrochage scolaire	13	40,63%
Rébellion	8	25

Source : Données de terrain, mars 2023

En outre, une famille bien construite au départ peut devenir une famille en déperdition lorsque l'un des conjoints s'absente du domicile pendant une longue durée. Ce tableau ressortant les réponses des fonctionnaires mobiles sur la question de la non cohabitation demeure une preuve majeure reflétant le devenir des enfants en absence d'un parent. Un enfant qui au départ avait de bonnes moyennes en classe, se retrouve subitement dans l'incapacité à fournir d'efforts dans ses études si et seulement s'il était attaché au parent absent. Il va également développer des comportements de déviance, rébellion, délinquance et décrochage scolaire tels que répondus par nos enquêtés. Des psychologues ont montré que, l'absence du père peut avoir diverses conséquences sur un enfant, à la fois sur le plan émotionnel, social et psychologique. Il est important de noter que ces effets peuvent varier en fonction de la durée de l'absence, de l'âge de l'enfant et de la qualité des autres relations de soutien dans la vie de l'enfant. Sur le plan émotionnel, les enfants ayant un père absent peuvent éprouver des difficultés telles que la tristesse, la colère, la dépression, l'anxiété et le sentiment d'abandon. Ils peuvent avoir du mal à exprimer leurs émotions et à développer une estime de soi positive.

Au niveau du comportement, certains enfants peuvent manifester des comportements rebelles, agressifs ou défiant l'autorité en l'absence d'un père²¹⁸.

IV-1-2-2- mobilité, monoparentalité et célibat géographique et effets sur la conjugalité

Les résultats de la méta-analyse de Allen et coll citée par Marcel Lourel et Nicolas Gueguen²¹⁹démontrent que la difficulté de concilier le travail et la famille se répercute également sur la vie conjugale. En effet, un degré élevé de tension entre la vie familiale et les responsabilités professionnelles diminue l'entente conjugale. Toutefois, comme le soulignent ces auteurs, les résultats de la recherche ne sont pas en reste. Nos investigations ont révélé que, la séparation familiale peut entraîner les cas de divorces (7%), d'infidélité (49%), le stress familial (25%) et l'éducation monoparentale (19%). S.freud, minutes de la société psychanalytique viennoise, 1909, affirme ; la thérapie des états nerveux de l'enfant se heurtera toujours à une grande difficulté; la névrose des parents qui formera un mur devant la névrose de l'enfant. Selon Coverman (1989)²²⁰ par exemple, le conflit travail-famille est relié à une plus faible satisfaction envers la vie conjugale chez les hommes mais pas chez les femmes, alors que deux autres études démontrent l'inverse, c'est-à-dire que la tension entre la vie familiale et la vie professionnelle est reliée à une insatisfaction de la relation de couple pour la femme et non pour le conjoint²²¹. L'étude de Burley auprès de 275 psychologues américains faisant partie d'un couple où les deux conjoints travaillent, identifie un lien entre le conflit travail-famille et une insatisfaction de la vie conjugale chez les deux conjoints. Ceci se justifie par les propos :

La séparation :

« Ce n'est pas du tout facile, (silence) chacun souffre de son côté, on redevient célibataire. Toi l'homme, tu dois te battre dans la cuisine, le ménage, la lessive et tout et tout. La femme aussi de son côté souffre, les enfants souffrent, tout le monde souffre. Quand bien même tu pars rendre visite aux enfants, pour que tu te séparas d'eux ce sont les pleurs. Papa tu pars, papa tu reviens quand ? Vraiment on doit comprendre que quand quelqu'un demande un regroupement familial, on doit qu'en même valider ça pour essayer de consolider les foyers »²²².

²¹⁸ www.parents.fr consulté le 25 octobre 2023

²¹⁹ LOUREL, M., GUEGUEN, N., l'interface « vie privée-vie au travail ». Effets sur l'implication organisationnelle et sur le stress, les cahiers internationaux de psychologie sociale, 2007/2, (numéro 74), pages 49 à 58

²²⁰ Allen et coll : idem

²²¹ KINNUNEN et MAUNO, M., CONGER et WICKRAMA, 1996 dans Allen et coll : idem

²²² Entretien avec le censeur du lycée technique de Bankim, 15 mars 2023

Par ailleurs, MIMCHE démontre que, la non cohabitation des couples est une spécificité de l'époque contemporaine à laquelle n'échappe pas la société Camerounaise. Elle se présente comme une réponse au mieux une stratégie d'adaptation aux mutations de la société globale²²³

IV-1-2-3- transformation des relations familiales

Le groupe ou l'unité familiale est une communauté stable et permanente ayant des obligations morales d'entraide. Cette communauté fondée sur les rapports de parenté, d'alliance ou simplement de reconnaissance, est souvent éclatée dans les familles des fonctionnaires sous l'effet du départ d'un membre en occurrence le père ou la mère qui doit travailler dans un lieu autre que le lieu de résidence durant des années. Ainsi, l'enquête montre que, le changement de relations familiales s'observe dans la mesure où la place des hommes dans le ménage, la reconfiguration des rôles et positions des femmes au sein des unités domestiques entraîne un recul de la part des deux parents dans le tissu familial. Les épouses se substituent aux hommes en jouant le rôle d'autorité masculine (elle devient chef de ménage) et soutiens de leur unité domestique lorsque l'époux refuse d'envoyer l'argent des fins de mois. Les époux également sont obligés de jouer le rôle de l'épouse en absence de celle-ci et par conséquent, leur rôle familial, dans les reconfigurations des ménages et familles, sera accru et compliqué « ma femme est obligée de jouer les deux rôles à mon absence, imaginez-vous, lorsque les autres enfants voient leur papa lors des réunions des parents d'élèves, c'est maman qui est toujours là, que va-t-il ressentir ? on a tendance à croire que en Afrique, avec ou sans père, l'enfant est à l'aise, mais c'est faux ! A un moment donné de sa vie, il a besoin de la chaleur des deux parents etc. »²²⁴ AIDELF démontre dans son ouvrage population et travail que, la plupart de temps les enfants quitteront l'école. Parfois, la femme ou l'épouse glissera dans l'illicite et l'illégal. Elle décidera d'aller vivre avec ses parents, ou quelques fois sans qu'il y ait séparation, avec un protecteur qui sera le partenaire sexuel, afin d'augmenter ses capacités et ses revenus. Parfois, ce partenaire sexuel plus fortuné, conduira ou incitera à la rupture de l'unité domestique. Parfois aussi, à l'initiative des femmes ou épouses, il n'y aura plus de naissances dans le ménage. Parfois aussi, les femmes qui auront développé une activité propice soutiendront leur unité domestique. Toujours est-il que l'homme « compressé » dont le rôle était originellement fondé sur le paternalisme sera marginalisé, relégué, rejeté ou exclu, d'autant que l'individualisation

²²³ MIMCHE, H., "Dynamique d'insertion résidentielle des migrants à la périphérie de Yaoundé et conséquences sociodémographiques" in AMADOU SANNI Mouftaou, KLISSOU Pierre, MARCOUX Richard et TABUTIN Dominique, VILLES DU SUD : Dynamiques, diversité et enjeux démographiques et sociaux, France Editions des archives contemporaines, 2009, pp.223-246.

²²⁴ Censeur 2 lycée technique : idem

naîtra et se développera. L'homme perd son revenu et son statut social ; il cesse d'être le protecteur des familles et des ménages²²⁵. Le phénomène de séparation familiale et de longévité au poste selon notre sondage, crée la distanciation, le relâchement des relations familiales et l'éclatement des unités domestiques.

IV-1-2-4- Influence de la séparation familiale sur la société

Un ménage détruit, exposé est une « société qui se dégrade », une société qui se dégrade est un « pays qui meurt, s'enfonce dans le sous-développement ». Ainsi ; nos investigations recueillies révèlent que ; la séparation familiale influence la société dans la mesure où, elle développe certains phénomènes sociaux tels que la déperdition scolaire (26%) de l'effectif des répondants, la perte des valeurs sociales (32%) ; la rébellion (42%) lorsque c'est un seul parent qui joue le rôle de deux parents et par conséquent nuisent au bon fonctionnement de la société toute entière.

Tableau 23 : représentation des conséquences de la séparation familiale chez les fonctionnaires mobiles avec enfants

Conséquences	Effectifs	Fréquence
Déperdition scolaire	25	24,51 %
Perte des valeurs sociales	22	21,57%
Rebellion	40	39,21%
Autre	15	14,71%
Total	102	100

Source : Données de terrain, mars 2023

Ces données révèlent qu'en absence d'un des parents, les enfants sont confrontés à la déperdition scolaire (24,51%), à la désintégration familiale et sociale, ils ont du mal à établir des relations saines et stables avec les autres. Ils éprouvent des difficultés à faire confiance, à se lier d'amitié ou à maintenir des relations intimes à l'âge adulte. Les enfants ayant un père absent peuvent avoir du mal à établir des relations saines et stables avec les autres, ils peuvent éprouver des difficultés à faire confiance, à se lier d'amitié ou à maintenir des relations intimes à l'âge adulte. Certains enfants peuvent être plus enclins à adopter des comportements à risque tels que la consommation de la drogue, l'alcoolisme, la délinquance juvénile ou les relations

²²⁵ AIDEL., POPULATION ET TRAVAIL - Dynamiques démographiques et activités - Actes du colloque international de Aveiro (Portugal, 18-23 septembre 2006), Association internationale des démographes de langue française, 1 446 pages.

précoces et non protégées²²⁶. L'absence d'un parent peut également influencer les relations futures de l'enfant, y compris sa relation avec son propre conjoint et ses propres enfants.

IV-1-2-5- Séparation famille et conséquences sur le travail

Nous partons de l'hypothèse secondaire selon laquelle, la séparation familiale influence de manière significative l'implication du fonctionnaire à pouvoir se donner totalement au travail. A la question de savoir les effets de la non cohabitation des conjoints sur le travail, certains ont répondu que, la séparation familiale entraîne des effets négatifs sur le travail du fonctionnaire à Bankim ; notamment ; le stress, le mauvais rendement, l'anxiété. C'est donc dire que, la mauvaise gestion de la mobilité peut être à l'origine d'une baisse d'implication au travail. Une étude de DUXBURY et HIGGINS²²⁷ soulève une différence significative du degré de satisfaction au travail de ces deux groupes. Ceux qui vivent un conflit travail-famille important sont 27 % à se dire satisfaits de leur travail alors que les employés du second groupe le sont à 80 %. L'insatisfaction professionnelle des employés entraîne des coûts supplémentaires pour les employeurs et pour le système de santé, car elle est associée à un absentéisme accru, à un roulement du personnel et aux problèmes de santé des travailleurs. Les employés satisfaits de leur emploi vivent plus longtemps et sont moins susceptibles d'être malades²²⁸. Il ajoute en montrant que, la conciliation travail-famille est aussi reliée à un rendement professionnel inférieur, à une augmentation de l'absentéisme, à un roulement élevé du personnel et à une absence de motivation. Anderson et al, cité plus haut, pensent que, au même moment que la famille impacte sur le travail, le travail également impacte sur la famille. Les absences à répétition pour se rapprocher de la famille, le stress, l'épuisement professionnel donne lieu à un mauvais travail ou un retard dans le travail de l'agent ou à une situation d'inefficacité.

IV-2- LES FRACTURES ÉCONOMIQUES INDUITES DE LA SÉPARATION FAMILIALE

Au regard des déplacements des fonctionnaires mobiles tout comme sédentaires à Bankim, Cette partie met en exergue les mécanismes de dépense des fonctionnaires vis-à-vis de leur déplacement. Mécanismes perçus ici comme un frein au développement économique du fonctionnaire à Bankim tout au long de sa carrière professionnelle.

²²⁶ www.parents.fr consulté le 25 octobre 2023

²²⁷ Duxbury et Higgins., between work and family: is telework part of problem, academia. Edu, 1998

²²⁸ Robbins., organizational Behavior, prentice Hall, Englewood Cliffs, 1993

IV-2-1-Instabilité et choc financier

Il ressort de nos investigations que, les fonctionnaires mobiles et les fonctionnaires sédentaires ne sont pas égaux face à un choc professionnel ou familial dans le domaine financier. L'impact est plus ou moins fort selon le type d'union, la situation matrimoniale, mais toujours en défaveur des couples mariés ayant des enfants et dont l'un n'exerce aucune activité ou encore selon les fonctionnaires mobiles longue distance. En effet, la prise en charge d'une personne supplémentaire au sein du ménage de cette catégorie de fonctionnaire, la multiplication des commodités telles que le logement du fonctionnaire d'une part et sa famille d'autre part, la division du revenu du ménage, fragilisent généralement la situation financière des fonctionnaires concernés de façon plus ou moins durable. La baisse du niveau de vie impacte davantage le panier de la ménagère, plus particulièrement lors des séparations subites (cas des affectations involontaires), induit la fin de la mise en commun des ressources et la fin du partage des dépenses communes, loyer et charges notamment chez le fonctionnaire qui doit abandonner son travail pour suivre l'époux dans la zone d'affectation.

« C'est deux maisons en ce moment qu'on paye, double dépense ! Si on prend par exemple Bankim pour Bafoussam chaque week-end, c'est dans les 15000 milles ; pour moi c'est beaucoup d'argent et si on comptabilise pour une année scolaire, vous voyez que c'est une grosse perte ! Je dépense 17000fcfa aller, donc 34000 FCFA aller et retour lorsque je vais en famille ce qui freine nos propres projets personnels »²²⁹.

IV-2-2-La séparation familiale : effet sur le revenu et le niveau de vie

Même sans franchir le seuil de la pauvreté, le niveau de vie se dégrade lors de la séparation familiale et plus particulièrement les fonctionnaires mobiles confrontés à rendre visite à leur famille tous les weekends, les fonctionnaires pendulaires longue distance, les fonctionnaires absents durant un mois, du fait qu'ils soient confronté aux dépenses excessives des moyens de transports, et des dépenses du carburant pour ceux véhiculés.

« Au niveau du transport c'est vraiment compliqué. Quittant d'ici pour Garoua c'est 22000 milles aller. Avec le repas et tout ce que ça comporte, c'est dur ! On fait 2 jours en route lorsque la voiture se gâte »²³⁰.

Au regard des investigations, on constate que la situation économique de certains fonctionnaires mobiles bascule sur le seuil de la pauvreté. Pourtant, les fonctionnaires en moyenne plus aisés notamment ceux dont les couples travaillent et ceux menant des activités

²²⁹ Entretien avec le censeur du lycée bilingue de Bankim, mars 2023

²³⁰ Entretien réalisé avec le Surveillant général du lycée bilingue de Bankim, mars 2023.

parallèles connaissent moins fréquemment une situation de pauvreté ou de baisse du niveau du revenu que d'autres.

IV-3-DUREE AU POSTE ET QUALITE DU RENDEMENT PROFESSIONNEL DES FONCTIONNAIRES

Nous partons de l'hypothèse secondaire selon laquelle, la longévité au poste est également l'une des fractures créées par les logiques d'affectation des fonctionnaires et qui influence de manière significative l'implication du fonctionnaire à pouvoir se donner totalement au travail mais qui peut également être un atout pour certains fonctionnaires. Nous avons à cet effet relevé deux types de conséquences de la longévité au poste ; notamment celle négative d'une part et celle positive d'autre part.

IV-3-1- Inconvénients de la durée au poste sur le rendement professionnel des fonctionnaires à Bankim

Parler des inconvénients de la durée au poste dans cette partie revient à montrer comment la routine, le stress professionnel et la monotonie sont à l'origine du rendement professionnel.

IV-3-1- 1-la routine et inefficacité professionnelle

La routine renvoie à la structuration institutionnelle du temps et aux automatismes personnels que chacun met en place, tant pour se protéger de l'incertitude menaçante que pour éviter le poids des petites décisions permanentes, libérant ainsi l'énergie vitale et une possible créativité²³¹. Pour la socio-anthropologie de la vie quotidienne, la routine professionnelle renvoie à la structuration institutionnelle du temps et aux automatismes personnels que chacun met en place, tant pour protéger de l'incertitude, menaçante que pour éviter le poids des petites décisions permanentes, libérant ainsi l'énergie vitale et une possible créativité. Ainsi, elle peut être positive tout comme négative. Positive dans la mesure où plus on accomplit une tâche, plus on la maîtrise. La répétition au travail pour certains fonctionnaires (le cas des agriculteurs), selon nos investigations permet d'effectuer de mieux en mieux et de plus en plus rapidement, une productivité accrue et d'avoir la parfaite maîtrise de la tâche assignée, d'être organisé et d'éviter l'oubli. Or, cette perception conceptuelle qu'à cette catégorie de fonctionnaire n'est pas perçue chez d'autres de la même manière du fait que, pour eux, la routine au travail entraîne des effets négatifs notamment le risque de s'enfermer dans ses habitudes, le refus de la

²³¹ Le concept de routine dans la socio-anthropologie de la vie quotidienne. <https://doi.org/10.4000/eps.5935>. Consulté le 29 juin 2023 à 11 : 29

nouveauté et du challenge, pas de réelle gratification, ni d'évolution, la perte de motivation personnelle (le plaisir à travailler, l'ambition d'aller de l'avant) et la motivation de la structure (la production de l'esprit d'émulation).

« Il est important de noter qu'une longévité accrue au travail est synonyme d'un mauvais rendement scolaire. Un enseignant par exemple qui fait 10 à 15 ans dans le même poste s'expose au phénomène de routine par conséquent l'empêche d'évoluer dans sa profession, la baisse de la motivation est inéluctable face à la routine »²³²

En sus, la recherche d'une grande efficacité et d'une efficience accrue font partie des objectifs partagés par toutes les entreprises, et aussi par tous les salariés²³³.

IV-3-1-2- mobilité involontaire, stabilité au poste : entre stress, burn-out et bore-out

Le stress au travail n'est pas attribuable à un seul facteur dans cette étude. La vie professionnelle et personnelle du fonctionnaire apporte différents éléments pouvant influencer sur les réactions de ce dernier aux conditions de travail. Toutefois, il ressort de nos investigations que certains facteurs en milieu de travail ont une incidence sur le sentiment de stress au travail notamment le manque d'estime de soi, la solitude, le manque de préparation technique et sociale, la déconcentration ; l' « Occupationnel stress management », justifie ces propos en démontrant également que, le stress traduit l'ambiguïté des rôles, les attentes professionnelles floues. Et dans le perfectionnement professionnel, on est confronté à aucune possibilité ou d'avancement professionnel, conflit avec les collègues, des préjugés ou discrimination²³⁴. Ceci étant, la séparation familiale n'y étant pas en reste, entraîne également des effets négatifs sur le travail du fonctionnaire à Bankim ; notamment ; le stress, le mauvais rendement, l'anxiété. C'est donc dire que la mauvaise gestion de la mobilité peut être à l'origine d'une baisse d'implication au travail et un manque d'enrichissement des tâches.

« Pour vous dire madame, je suis stressée, je suis vraiment stressée, j'ai remis tout entre les mains de Dieu, lui seul pourra toucher le cœur de ces gens-là qui pensent qu'ils sont des dieux sur terre. Il n'y a plus de changement sur moi, je vis un stress inexplicable... »²³⁵

Parlant ainsi de la monotonie comme critère d'ennui au travail ou de bore-out chez les fonctionnaires à Bankim, travailler sans plaisir, en deçà de ses capacités ou s'ennuyer au travail

²³² Enseignant Y08, lycée technique de Bankim, mars 2023

²³³ Ww. Efcformation.com consulté le 14 juillet 2023 à 8 :17

²³⁴ Murphey, L.R., « occupational stress management: current status and future Direct », Trends in organizational. Behavior, 1995, vol.2, pp 1 à 14

²³⁵ Entretien avec l'enseignante XO5, en service à l'école publique de Bankim G2, mars 2023.

peut présenter des risques psychologiques sur le long terme. Selon Malhide PALFROY²³⁶, la monotonie au travail peut constituer le bore-out qui est une maladie professionnelle possiblement grave qui touche les salariés désinvestis et non satisfaits par leurs fonctions professionnelles. Se référant à notre étude, à la question de savoir quel effet la longévité au travail peut entraîner sur le rendement professionnel, 13 fonctionnaires sur 34 ont mentionné la monotonie, ce qui nous fait dire que, le fonctionnaire désœuvré ou qui s'ennuie profondément au travail du fait de la longévité au poste, voit progressivement sa santé psychologique se dégrader et par conséquent entrainera un mauvais rendement au travail. Cependant, l'ennui, le désintérêt et la démotivation observés sur ces fonctionnaires de Bankim peuvent être considérés comme des symptômes du bore-out qui part la suite évoluent généralement vers une forme de tristesse et ou de forte anxiété. Non pris en considération, il peut facilement entraîner dans son sillage l'apparition d'une dépression.

« 10 ans sur place, la monotonie s'installe, le rendement n'est plus comme avant alors que lorsqu'on se déplace, il y a un nouveau challenge qui s'installe, la découverte de nouvelles choses, l'accroissement du niveau de performance, partage d'expérience et vous voyez les dégâts que ça crée même dans le rendement quand quelqu'un met long sur place, Il n'y a plus de rendement, la monotonie s'installe, on n'a même plus l'envie d'exercer ou de continuer »²³⁷.

On note cependant que, malgré les efforts au travail, l'absence des perspectives professionnelles nouvelles chez le fonctionnaire, l'amène à ne pas évoluer, il manque d'espoir d'accéder à un meilleur poste ou à plus de responsabilité, il n'est jamais félicité ou encouragé, son travail n'est pas utilisé ou mis en valeur. C'est le cas de cette enseignante X04 de l'école publique Gb de Bankim citée en amont : « tout ce que nous pouvons dire ici ou faire n'est pas respecté, ni promotion, ni mutation, nous sommes comme des objets devant les parents d'élèves, pire encore si tu touches à un enfant... ».

IV-4- Des effets bénéfiques de la non mutation de longue durée

La mobilité quotidienne des fonctionnaires non mutés ne relève pas seulement des inconvénients dans la carrière du fonctionnaire, mais elle procure aussi des avantages. Nous relevons dans cette partie, les différents atouts que procure la mobilité professionnelle dans la carrière du fonctionnaire afin de montrer les limites des facteurs de répulsion des fonctionnaires dans les zones d'affectation comme c'est le cas à Bankim.

²³⁶ PALFROY, M., (Editrice et rédactrice juridique), détermine les cinq causes du bore-out résultant de la monotonie au travail Behavior, , dans cadre-emploi 1995, vol.2. NB : le bore-out n'est pas officiellement reconnu comme une maladie professionnelle.

²³⁷ Censeur II lycée technique de Bankim, mars 2023.

IV-4-1- Non mutation : un vecteur d'épanouissement de l'agent

S'agissant de la longévité au poste comme vecteur d'épanouissement de l'agent, les enquêtes ont permis de révéler que la longévité procure sur le plan personnel, à l'agent sédentaire certaines satisfactions non négligeables. En effet, les fonctionnaires sédentaires à Bankim préfèrent un emploi et un poste stables du fait qu'ils soient des natifs de la localité. Ils préfèrent conserver le même emploi, le même poste durant la majeure partie de leur carrière. Il leur est impossible de gravir les échelons au sein de la structure au cours de leur carrière (le cas de l'ex proviseur du lycée bilingue de Bankim²³⁸) ; ils préfèrent un emploi stable et savoir ce qui les attend au quotidien dans leur travail plutôt que se déplacer pour une autre localité.

IV-4-2- Le changement de poste, un atout considérable dans la carrière du fonctionnaire

Après un certain nombre d'années, changer de poste, de lieu, apporte sur le plan personnel à l'agent de satisfactions non négligeables. En effet, elle permet à celui-ci de partager des expériences socio-professionnelles nouvelles. Il découvre d'abord des nouveaux domaines d'activités, en suite, apprend de nouvelles expériences et enfin il pourra exercer véritablement ses droits civiques en entreprenant une carrière politique à travers le détachement de plein droit. Cette dernière situation l'exonère d'ailleurs du respect des obligations de loyalisme et de réserve envers l'Administration²³⁹.

IV-4-3- Le changement de poste, synonyme de bénéfices partagés par l'agent et l'administration

- *Une mobilité pour casser la routine administrative des services*

Le changement d'affectation des fonctionnaires favorise le décloisonnement des services en mixant des compétences et en favorisant la construction d'une culture commune. En effet, l'agent, de par son expérience propre, apporte dans son nouveau service l'ensemble de ses savoirs : sa polyvalence, ou ses connaissances spécifiques, une certaine façon de travailler (peut-être différente de celle qui existait jusqu'à présent). Le service peut ainsi s'enrichir de nouvelles pratiques professionnelles. L'arrivée d'un nouvel agent a souvent par effet d'insuffler un nouvel élan au service. La mobilité peut s'avérer également être un bon remède aux dysfonctionnements de la structure (suite à un conflit de personnes ou à la mauvaise organisation du travail). Le changement sera alors « gagnant-gagnant ».

²³⁸ Il nous a été révélé que l'ex proviseur a fait 22 ans de service dans ladite localité, il a construit dans ce lieu et a passé toute sa vie professionnelle dans le même lieu. Il y réside encore même après sa retraite.

²³⁹ Arrêt n°216/TE du 28 septembre 1962, Affaire TCHOUGUI ZIBI Élie C/État du Cameroun.

- Un déplacement « dynamisant » pour l'agent

Pour l'agent, la mobilité va lui permettre de dynamiser sa carrière. Un second souffle en quelque sorte. Au cours de la vie professionnelle, l'agent a parfois pu être démotivé ou avoir envie de connaître un autre secteur d'activité. La mobilité peut apporter un « mieux ». Elle permet de lutter contre la routine, qui s'installe invariablement après quelques années passées sur le même poste. Lorsque le poste actuel n'est plus satisfaisant, la mobilité peut avoir l'intérêt de permettre à l'agent d'oser le changement, de repartir à zéro, d'apporter un certain épanouissement professionnel. Bouger va lui permettre d'évoluer, de découvrir un nouvel environnement de travail, un nouveau secteur, une nouvelle équipe.

Au demeurant, force est de constater que, le principe de mobilité a pour finalité de rendre meilleure la fonction publique. Seulement celle-ci semble améliorable au regard de certaines considérations. En réalité, la gestion fantaisiste de la mobilité entraîne malheureusement une « sur mobilité » qui génère des administrations à effectif pléthorique où plusieurs d'entre les agents publics ne font presque rien ; alors que, dans d'autres administrations le personnel en manque. Dès lors, le peu de personnel disponible devra remplir toutes les fonctions²⁴⁰. C'est le cas des fonctionnaires du lycée technique de Bankim. Les inégalités d'encadrement administratif dans certaines zones géographiques entraînent des sentiments d'insatisfaction qui peuvent par conséquent occasionner le mauvais rendement, les tensions, les conflits entre agent et hiérarchie, agent et patient ou élève etc. Fixant un regard sur la longévité au poste d'affectation, selon notre analyse, au niveau institutionnel, elle s'explique par des logiques telles que, le mauvais traitement des dossiers, le statut d'un système patriarcat, le manque du personnel pour remplacement (les responsables des structures), pour permutation (fonctionnaires d'écoles primaires), l'impossibilité d'obtention d'un regroupement familial pour certains etc. au niveau individuel, c'est-à-dire du fonctionnaire, on note, la mauvaise information du requérant, la pratique des activités parallèles, l'origine de l'agent etc. Autant de logiques qui laissent officiellement voir ou comprendre pourquoi certains fonctionnaires s'éternisent dans un lieu avec ou sans famille.

Par ailleurs, bien que la mobilité puisse être dans un premier temps source de stress, si elle est réalisée dans de bonnes conditions, elle peut s'avérer avantageuse tant pour l'individu que pour l'organisation, et ce, à la limite indépendamment du fait qu'elle ait été à la base choisie

²⁴⁰ BATOUM-BA-NGOUE, S. T., « Les mutations dans la fonction publique : réflexions sur la position des agents publics “appelés à d'autres fonctions” en droit camerounais », RAMRES/S.J.P., n° 1, 2020, op.cit., pp. 102 et s.

ou induite: évolution de carrière, acquisition de compétences, développement de l'employabilité et de l'aptitude au changement, amélioration de la satisfaction au travail, de l'engagement au travail, de la motivation, de la santé psychosociale, de la qualité de vie, etc. Dans un second temps, on peut noter que, les conditions de travail jouent un grand rôle dans le rendement ou dans l'amélioration de la qualité de services rendus. C'est à ce titre que J. MURENGEZI pense que la performance de l'organisation repose essentiellement sur la performance des employés²⁴¹. Dans le même sens, la vulnérabilité professionnelle traduit la probabilité d'entrer ou de se maintenir dans la précarité du travail (protection, régularité, carrière, autonomie), dans le sous-emploi visible ou invisible ou dans le chômage, en termes de « capacités de réaction face au risque encouru²⁴² ». S'inclinant dans cette logique et selon nos constats, nombreux sont les fonctionnaires qui vivent dans des situations de précarité, d'insécurité économique dans les zones géographiques notamment dans l'arrondissement de Bankim. Séparés de leur famille du fait de nombreuses raisons professionnelles et personnelles, la question de « double dépense semble être une contrainte à l'épanouissement complet de l'agent durant sa carrière.

En sus, si la mobilité est permise dans une certaine mesure à une catégorie d'agent public, il y'a lieu d'y veiller ou soit d'harmoniser pour toutes les catégories de personnels. Quand bien même le droit devrait « être conçu comme le produit d'une réalité qu'il tend en même temps à construire et à reconstruire en permanence »²⁴³. Ceci semble néanmoins utopique, puisqu'en réalité certains agents sont inamovibles²⁴⁴. On relève également des traitements défavorisant pour certains, du fait que, dans les trois secteurs étudiés, à savoir le secteur éducatif, la santé et l'agriculture, on constate qu'en matière de résistance à la mobilité, certains secteurs sont plus touchés par le phénomène de longévité au poste par rapport à d'autres secteurs. Ce qui traduit une différence, une légèreté voire un oubli sur le traitement individuel des dossiers d'affectation des fonctionnaires. Et pourtant, le constat général montre que, les fonctionnaires ont les mêmes droits et les mêmes obligations²⁴⁵, peu importe son ministère. La négligence par le niveau central et/ou régional des difficultés de l'exercice en milieu rural renforce la frustration concourant ainsi à la démobilité et la désertion par exemple des formations sanitaires

²⁴¹ MURENGEZI, J., Analyse des conditions de travail du personnel en milieu rural, revue Internationale des Sciences de Gestion, 2009, p. 4.

²⁴² SEN, A., un nouveau modèle économique, développement, justice, liberté ; éditions Odile Jacob, 2000.

²⁴³ CHEVALLIER J., « Le droit administratif vu de la science administrative », AJDA, 2013, p. 401.

²⁴⁴ LAVIGNE P., « Les personnes inamovibles dans les services publics français », in Mélanges Charlier, 1981, p. 157.

²⁴⁵ Voir droits et obligations du fonctionnaire dans le statut général de la fonction publique de 1994 et le nouveau statut de 2000

rurales²⁴⁶. L'injustice ressentie par ceux en poste dans les villages tient à l'absence de critères transparents d'affectation et de maintien à ces postes. Les sentiments d'isolement et d'abandon sont renforcés par l'absence de supervision formative et de perspectives attractives de développement professionnel²⁴⁷

²⁴⁶ AMBEGAOKAR, M., ONGOLO-ZOGO, P., Aly, T. et al., la gestion des personnels dans le secteur de la santé : motivation du personnel, travail en équipe dans les organisations publiques et à but non-lucratif au Cameroun. Rapport de recherche. Minsanté-DROS. Yaoundé, Cameroun, 2004

²⁴⁷ Minsanté-DRH, rapport de la consultation préparatoire à l'élaboration du PNDRH. Yaoundé, Cameroun, 2011b

CONCLUSION GÉNÉRALE

Parvenue au terme de notre analyse des logiques de gestion et des fractures sociales liées à la mobilité des fonctionnaires dans l'arrondissement de Bankim, dans l'objectif de comprendre comment les logiques de gestion des affectations des fonctionnaires à Bankim participent à la construction des profils et des itinéraires migratoires, elle est partie du constat selon lequel, les fonctionnaires se plaignent d'être affectés dans la zone depuis des lustres sans pour autant être réaffectés bien qu'ayant demandé plusieurs fois à être mutés. Certains fonctionnaires ne vivant pas avec leur famille, ont de la peine à s'y mettre au travail. Sous la contrainte d'une cohésion sociale, les familles des fonctionnaires à Bankim s'appauvrissent. Bien que la zone de Bankim ne fût pas au départ notre cible, nous avons pu affronter ce terrain par le biais des groupes des fonctionnaires via les réseaux sociaux, dans les discussions sur les notions de décohabitation familiale et d'affectation. Ayant fait notre premier terrain dans la zone de Ndikiniméki non loin de Yaoundé, malgré que certains fonctionnaires éprouvent les mêmes difficultés que celles de Bankim, Ndikiniméki est une zone moins marginalisée, rapprochée de la zone urbaine, que celle de Bankim. Raison pour laquelle nous avons choisi Bankim pour plus d'objectivité et de pertinence. La problématique élaborée a permis de construire le questionnement qui suit. En guise de question centrale : Comment la mobilité professionnelle des fonctionnaires à Bankim participe-t-elle à la production des fractures sociales ? De là, trois questions secondaires à savoir : En quoi les logiques d'affectations des fonctionnaires à Bankim et l'inégalité de regroupement familial participent-elles à la construction des profils et des itinéraires migratoires ? En quoi les profils et les itinéraires migratoires développés à travers la gestion des dossiers de carrière des fonctionnaires à Bankim participent-ils à la production des fractures sociales ? Comment les formes de fractures sociales induites des logiques d'affectations influencent-elles la carrière des fonctionnaires à Bankim ? De ces questions ont découlé une hypothèse principale : les affectations/mutations des fonctionnaires à Bankim participent à la production des fractures sociales à travers les mécanismes de gestion de mobilité ; et trois hypothèses secondaires : Les affectations volontaires et involontaires, l'inégalité de regroupement familial des fonctionnaires à Bankim participent à la construction des profils et des itinéraires migratoires du fait de la compatibilité et de l'incompatibilité de carrière des conjoints ; les fonctionnaires mobiles et sédentaires à Bankim, et les itinéraires migratoires produisent des fractures sociales du fait de la séparation familiale et de la longévité au poste générées par les logiques des mutations ; la longévité au poste et la séparation familiale influencent le travail des fonctionnaires à Bankim du fait de la gestion inégale des dossiers de mutation.

Pour une compréhension épistémologique, nous avons fait recours à deux théories dans le cadre de la présente étude. Notamment la théorie élaborée par R.D. MCKENZIE au cours des années 1920. Qui démontre que les principes d'attraction/ répulsion supposent que tout milieu est doté d'une charge positive et négative qui attire ou repousse les individus. Il s'agit d'un modèle explicatif des phénomènes de migration/déplacement ayant pour fondement la combinaison des éléments répulsifs (problèmes politiques, sociaux, professionnels, économiques et naturels) qui favorisent le départ du lieu de résidence habituel d'un individu ou d'un groupe de personnes pour un nouveau milieu d'accueil en fonction des éléments attractifs tels que la stabilité politique, économique et sociale, Et la théorie de la motivation développée par Irving L. Janis et Leon MANN dans le premier cadre de référence qui a inspiré les études sur le processus décisionnel dans le domaine des migrations. Il vise à identifier certaines dimensions socio-psychologiques qui pourraient contribuer à l'explication des différences de comportements des individus face à des pesées d'intérêts conflictuelles tout en se basant sur l'idée que la migration est un acte volontaire et rationnel. Cette théorie s'applique à la mobilité volontaire. C'est-à-dire, le fonctionnaire ne se sentant plus à l'aise demande l'affectation pour un autre lieu qui le motive. Sa motivation peut être fonction d'un besoin, tel que la sécurité, la santé pour les natifs de Bankim, le cadre de vie meilleur, le regroupement familial pour les femmes dont leur conjoint travaille dans une localité autre que la leur.

Les analyses effectuées ont donné lieu à la présentation des résultats en quatre articulations ou chapitres faisant constater la confirmation des hypothèses formulées en amont. À cet effet, le premier chapitre ou axe de résultat fait état d'un aperçu général de la fonction publique, du développement du concept de mobilité d'une part et de la politique nationale des affectations et des logiques de gestion de ces affectations d'autre part. En effet, les affectations au Cameroun ne se gèrent pas de manière individuelle. Elles suivent une procédure administrative, et selon le type ou secteur de service public. Comme c'est le cas des trois secteurs étudiés qui ont leur procédure de gestion des dossiers des affectations des fonctionnaires, quelque peu différente mais qui reste tout de même la même. Toutefois, ces logiques de gestion des affectations créent par la suite des profils et itinéraires migratoires (chapitre 2), notamment les fonctionnaires sédentaires et les fonctionnaires mobiles sortant de divers régions, départements, arrondissements et service publics, du fait des affectations subies par l'agent ou choisies par ce dernier. En effet, l'analyse a montré que, des enjeux (chapitre 3) vont naître autour de ces logiques ou « jeux ». Il s'agit des logiques plus ou moins normatives des affectations/mutations des fonctionnaires dans l'arrondissement de Bankim, lesquelles nous

ont permis de comprendre pourquoi certains fonctionnaires sont régulièrement mutés que d'autres. Des politiques hiérarchiques ou structurelles, institutionnelles et individuelles nous ont éclairées. Pour une mutation rapide et efficace, pour certains cas, il faut passer par un système « d'apachage » ou de courtage, des tiers (amis, parenté, proche...), verser une somme d'argent à un réseau relationnel. D'autres cas de figure témoignent par contre que, le manque d'informations, de poste vacant pour les responsables d'établissement, le manque d'acte de mariage ou de moyen financier (le cas des fonctionnaires du primaire) empêchent la mutation du fonctionnaire à Bankim.

En outre, au regard du problème central de cette recherche, nous avons relevé des facteurs de répulsions ou d'attraction des fonctionnaires dans ladite localité et dont nous avons mentionné comme étant le dividende de mobilité du fonctionnaire. En effet, si la politique d'affectation est de faire en sorte que le fonctionnaire exerce partout où besoin se fait ressentir, il a été question de savoir pourquoi certains fonctionnaires veulent partir du lieu d'affectation et d'autres non. Des critères bien différents ont été relevés. En occurrence, le facteur économique, la décohabitation ou séparation familiale, la longévité au poste, qui définissent la répulsion du fonctionnaire dans ce lieu. Nous avons également noté que, nonobstant, le refus des fonctionnaires à rester dans ce lieu, d'autres par contre se plaisent tant bien que mal, du fait des activités parallèles qu'ils mènent dans la zone, de leur département d'origine, des rencontres amoureuses et maritales etc. par conséquent, comme toute cause, il y a toujours des effets. Le quatrième chapitre fait une analyse critique sur les dysfonctionnements sociaux créés par les affectations notamment la séparation familiale et la longévité au poste d'affectation qui sont perçus ici comme deux indicateurs non négligeables dans la gestion des affectations des fonctionnaires.

La méthode mixte adoptée a permis de mobiliser les techniques à la fois qualitatives et quantitatives de collecte et d'analyse des données. Le but du qualitatif a été d'entrer en profondeur en interviewant tous les acteurs concernés directement ou non par la chaîne de mobilité à travers l'utilisation des techniques d'entretien semi-directif et des observations directe et documentaire. L'approche quantitative quant à elle, nous a permis d'avoir un échantillon limité dans la zone d'étude à travers l'utilisation du questionnaire. La combinaison de ces techniques d'entretien et d'analyse de contenu a permis d'aboutir à des résultats objectifs. Du fait que, les logiques d'affectation ou de mutation créent des profils plus ou moins volontaires dans le processus de leur mobilité, et qui par conséquent entraînent des

conséquences dans la carrière du fonctionnaire telles que, la décohabitation familiale, dont conjugale et la longévité au poste d'affectation.

Cependant, l'une des limites méthodologiques de notre recherche a trait à certaines contraintes du terrain qui ont eu des impacts sur la constitution de nos échantillons, sur la réalisation des entretiens et sur le choix de restreindre notre étude uniquement dans l'arrondissement de Bankim sans toutefois toucher son département ou sa région. En effet, en raison des contraintes de temps, de distance qui sépare Bankim des chefs-lieux de son département et de sa région, et des ressources financières disponibles, nous avons restreint notre étude à Bankim ville et certains des villages environnants. Il nous a été impossible d'avoir accès à certaines informations que nous souhaitons pouvoir ajouter dans ce travail, notamment en raison du fait que certains services n'ont pas répondu à nos multiples rendez-vous. C'est le cas des services centrés tels que le ministère de l'agriculture et le ministère des enseignements secondaires qui ne nous ont jamais rappelé jusqu'ici pour un éventuel entretien, malgré nos multiples tours dans le suivi de notre dossier de demande d'autorisation de recherche. Avec le recul, nous croyons toutefois qu'il n'est pas évident que ces services nous auraient informés sur les réelles motivations et sur les moyens utilisés pour obtenir des changements de lieu. Dans les services déconcentrés, notamment dans l'arrondissement de Bankim, nous avons passé une semaine sans collecte des données du fait de l'absence du sous-préfet. Au moment où nous avons fait sa rencontre, il nous a donné son autorisation de mener notre investigation de manière verbale et non écrite. De même que l'inspecteur de l'éducation de base de cette localité. Son accord a été donné de manière téléphonique ; c'est grâce au délégué de l'agriculture, que nous avons obtenu son autorisation. Nous avons également fait face à la réticence intense des services institutionnels qui n'ont cessé de contourner certaines questions. Il a fallu entrer dans le vif du sujet afin d'obtenir des informations surtout en ce qui concernent les questions sensibles. Il nous était en effet impossible de prolonger nos séjours en raison de l'organisation nécessaire pour les transports et l'hébergement. Nous considérons cependant que le fait de n'avoir pu interroger les retraités, les personnes ressources du département du Mayo-Banyo et sa région n'a pas eu d'impact négatif sur nos résultats.

Parallèlement, nous n'avons pas pu nous déplacer, comme il était prévu au départ, pour rencontrer les personnes ressources des ministères directement dans leur milieu. Nous avions prévu qu'il serait difficile de nous déplacer vers les villages reculés, mais nous n'avons pas anticipé que l'insécurité, la distance entre la région, le département et l'arrondissement, et les difficultés associées à l'hébergement dans les villages se combindraient à cette difficulté. Pour

cette raison, nous avons dû modifier notre stratégie initiale et utiliser la région du centre qui regroupe les ministères en charge des affectations des fonctionnaires et les informations recueillies dans la localité de Ndikiniméki, première zone d'étude, nous ont servi d'appui à notre réflexion.

Pour réduire les effets de biais, nous avons entre autres pris soin de préciser au début et à la fin des entrevues que le contenu des entretiens était confidentiel et nous avons pris soin de formuler les questions de sorte que les sujets ne se sentent pas en conflit de loyauté avec leur supérieur hiérarchique. Il s'agit cependant d'une limite réelle, bien que nous ayons constaté que les interviewés aient quand même eu, pour la plupart d'entre eux, un discours très critique sur le travail des acteurs de la mise en œuvre. Il semble donc que nous ayons pu instaurer un climat de confiance permettant de surmonter, du moins en partie, cette limite.

Nous croyons cependant que les données recueillies à Bankim et même dans la localité de Ndikiniméki n'auraient pas permis d'ajouter de nouveaux résultats significatifs à notre recherche. En effet, chez les enseignants, tout comme chez les agriculteurs et agents du système de santé, les discours variaient peu, d'un individu à l'autre et nous observions, après quatre ou cinq entretiens entre fonctionnaires, une certaine saturation des données. Nous croyons donc que la diversité des fonctionnaires rencontrés a permis de dépasser cette limite.

Nonobstant ces difficultés, cette recherche n'a pas pourtant la prétention d'avoir listé et détaillé exhaustivement tous les aspects liés à la gestion des affectations ; encore moins formuler des suggestions ou donner des solutions ; tâche qui n'incombe pas au sociologue dans le cadre d'une recherche fondamentale comme celle-ci.

BIBLIOGRAPHIE

OUVRAGES GENERAUX

- ALBER, P., Entre rapports sociaux et logiques managériales, presse universitaire de France, 2018, pp 5 -12.
- CHAPUIS, R., Droit administratif général, Paris, Montchrestien, 1988, p.154.
- CORNU, G., Association Henri Capitan, Vocabulaire juridique, Paris, PUF, 10^eédition, 2014,
- DURAT, L., de la formation académique à l'apprentissage expérientiel : le cas des managers, in éducation permanente n°178, mars 2009, pp 131-142
- GRAWITZ, M., méthodes des sciences sociales, paris, Dalloz, 4^e édition, 1979.
- MARCH, J. G., SIMON H. A., Les Organisations, trad. par Rouchy J.-C., Paris, Dunod, 1999.
- PAUGAM, S., L'enquête sociologique, Paris, P.U.F, 2e Edition, 2012.
- QUIVY, R. et VAN CAMPENHOUDT, L., Manuel de recherche en sciences sociales, Paris, DUNOD, 1995.
- TRUCHE, D., Droit Administratif, Paris, PUF, Thémis, 6e édition, 2015, p. 199

OUVRAGES SPECIALISES

- AIDEL., POPULATION ET TRAVAIL - Dynamiques démographiques et activités - Actes du colloque international de Aveiro, Association internationale des démographes de langue française, 2006.
- AUBY, J.M. et al., Droit de la Fonction Publique, État, Collectivités locales, Hôpitaux, statuts autonomes (8e édition), Dalloz, 2018, p. 240
- BERTAUX-WIAME, I., Conjugalité et mobilité professionnelle : le dilemme de l'égalité. In Harmattan, Cahier du genre, (vol 2), 2006
- DANY, F. et al., La nouvelle gestion des cadres : employabilité, individualisation et vie au travail, paris, Vuibert, 2002.
- DE LARQUIER, G. & REMILLON, D., Assiste-t-on à une transformation uniforme des carrières professionnelles vers plus de mobilité ? Travail et Emploi, Université de Paris X-Nanterre, 2008.
- DEMURGER, S., Migration et familles laissées pour compte. In IZA World of Labor, 2015.
- DUMONT, G., Integration Culturelle et sociale des immigrants (the social & cultural integration of migrants), in: Donati, pierpaolo (editor) Towards a Participatory Society: New Roads to Social and Cultural Integration, Libreri Editrice Vaticana, Vatican City, 2018.
- EDWARDS, J. R., A cybernetic theory of stress, coping, and well-being in organizations. The Academy of Management Review, 1992, 17(2), pp.238–274.
- FOUGERE, L., La fonction publique. Etudes et choix de textes commentés, revue générale de droit, 1966.
- Hall, & LAWRENCE, B., Handbook of career theory, Cambridge University Press, 1989, pp. 181–201.

- HELLEMAN, C. et al., Mobilité professionnelle. Dans psychologie du travail et des organisations : 110 Notions clés. Dunod, 2019, pp.308-311.
- KAHN. et al., organizational stress: studies in role conflict and ambiguity John Wiley, psycinfo database record, 1964.
- KIJEM, J., L'enfer de la mobilité et le redéploiement dans la fonction publique Camerounaise. Scientia Scripts, 2020.
- LAVE, & WENGER, E., Situated Learning: Legitimate Peripheral Participation. New York: Cambridge University Press, 1991.
- MACLOUF, E et al., La mobilité géographique pour optimiser la gestion des ressources humaines publiques ? In politiques et management public. Vol 26, n°2, 2011, pp.53-74
- MIMCHE, H., comprendre les nouvelles conjugalités, pratiques matrimoniales en mutation au Cameroun, l'Harmattan, 2020, p 251
- MURENGEZI, J., Analyse des conditions de travail du personnel en milieu rural, revue Internationale des Sciences de Gestion, 2009, p. 4
- NKOLYANG, S.D., Le Principe de Mobilité et l'optimisation de la fonction publique, in international multilingual journal of science and technology, 2021.
- PALFROY, M., (Editrice et rédactrice juridique), détermine les cinq causes du bore-out résultant de la monotonie au travail dans cadre-emploi, 2020
- PARRENAS'S., Servants of Globalization: Women, Migration and Domestic Work. Fem Rev 77, 2004, pp.203-206,
- PERETTI, J, M. et ROUSSEL, P., Les rémunérations : politiques et pratiques pour les années 2000, Paris, Vuibert, 2000 pp. 2-3.
- PLANTEY A., La fonction publique : Traité général, Paris : Librairie technique, 1991
- ROGER, A., & VENTOLINI, S., La mobilité professionnelle au-delà des mesures classiques. In G. Simard & G. Levesque (Eds.), Actes du 15ème Congrès AGRH. La GRH mesurée ! Paris : Association francophone de gestion des ressources humaines, 2004.
- TODARO, M. P., A model of labor migration and urban unemployment in less developed countries. The American Economic Review, 1969, pp.59, 138-148.
- VALLEMONT, S., le nouveau rôle des directions de ressources humaines : de l'intendance au stratégique, télescope revue, 2001.
- VAN DER LINDEN, B., Rotation des emplois et mobilité des travailleurs en Belgique, Cahiers Economiques de Bruxelles, 2ème trimestre 1999, n°162, 1999, pp. 107-148.
- VATTEVILLE E., Management stratégique de l'emploi, Paris, EMS (Management et Société), 2003
- VEIGA, J. F., Mobility Influences during Managerial Career Stages, The Academy of management journal, vol 26, 1983
- VEIGA, J. F., Plateaued versus non plateaued managers: career patterns, attitudes, and path potential, The Academy of management journal, vol 24, n° 3, 1981
- VILLEVAL, M-C., Nouvelles conditions de travail : satisfaction ou résignation ? Revue économique, (vol. 56), n° 2, 2005
- VISSCHER, C., théorie de l'administration publique, Louvain-la-Neuve, DUC, 1999, p. 156.
- YAO, L., Education of children left behind in rural china. Journal of marriage and family/volume 74, Colombia.edu, 2021, pp.328-341.

DICTIONNAIRES

- AKOUN, A. et ANSART, P., Dictionnaire de Sociologie, Paris, Le Robert et le Seuil, 1999, p.165.
- AUGÉ C, Le Petit Larousse Illustré, Paris, Larousse, 2006, p. 660
- BOUDON, R, et François BAURRICAUD., Dictionnaire critique de sociologie, Paris, P.U.F, Quadrige, 7e Edition, 2012.

ARTICLES SCIENTIFIQUES

- ABRAHAM., « Marché interne du travail : enjeux et limites de la mobilité », dans Guerrero et al, Gérer les carrières : enjeux et perspectives, Paris, Vuibert, 2004
- ALBERTINI, P., « Grade, emploi, fonction : séparation et correspondance », Revue adm., 1982, p.143.
- BAREL, Y. et al., « Autonomie du salarié et intention de départ », La Revue des Sciences de Gestion 2009/3 (n° 237-238), p. 27-34.
- BATOUM-BA-NGOUE, T.S., Les Mutations dans la fonction publique : réflexion sur la position des agents publics « appelés à d'autres fonctions » en droit Camerounais, In RAMRes, No 1, 99-118, 2020.
- BECKER, G., « Investment in human capital: A theoretical analysis», Journal of Political Economy, 1962, (vol.70), n°5, pp.9-49
- CAROLL G. R., MAYER K. U., « Job-shifts Patterns in the Federal Republic of Germany: the effects of social class, industrial section and organizational size », American sociological Review, vol.51, 1986, pp.323- 341
- CHEVALLIER, J., « Le droit administratif vu de la science administrative », AJDA, 2013, p. 401.
- COUTANT, P., « Grade et emploi dans la fonction publique », in Rev. adm., 1959.
- DIPRETE, T. A., « Industrial Restructuring and the mobility response of American workers in the 1980s », American Sociological Review, 1993, vol.58, n°1, pp.74- 96.
- FORTIN, V., « Environnement socioculturel et intentions migratoires chez les jeunes de Saguenay », Mémoire, l'Université du Québec à Chicoutimi, 2008, p. 15.
- FUKUDA, J. et CHU, P., « Wrestling with expatriate family problems. Japanese experiences in East Asia », International Studies of Management and Organisations, 1994
- GRANOVETTER, M., « Labor mobility, internal markets and job matching: a comparison of the sociological and economic approaches », Research in Social stratification and Mobility, 1986, vol.5, pp.3- 39
- HACHEN, D., « Industrial characteristics and job mobility rates », American Sociological Review, 1992, vol.57, n°1, pp.39-55
- JOVANOVIC, B., « Job matching and theory of turnover », Journal of Political Economy, 1979, vol.87, n°5, pp. 972-990.
- KRISHNAKUMAR, P. et INDUMATHI., « Facteurs d'attraction et de puissance de la migration », in Revue de direction mondiale 8 (4), 2014, pp. 8-13.
- LAVIGNE.P., « Les personnes inamovibles dans les services publics français », in Mélanges Charlier, 1981, p. 157.
- LOUIS, M.R., « Career Transitions: varieties and commonalities », Academy of Management Review, 1980, (vol.5), n°3, pp.329-340

- MASSEY, D.S, ARANGO J., HUGO G., PELEGRINO A., TAYLOR J.E., « Theories of International Migration: A review and Appraisal”. Population and development review, 1993, Vol 19. N°-3(Sept). pp.431-466.
- MIMCHE, H., "Dynamique d'insertion résidentielle des migrants à la périphérie de Yaoundé et conséquences sociodémographiques" in AMADOU SANNI Mouftaou, KLISSOU Pierre, MARCOUX Richard et TABUTIN Dominique, VILLES DU SUD : Dynamiques, diversité et enjeux démographiques et sociaux, France Editions des archives contemporaines, 2009, pp.223-246.
- NGUEULIEU, E.P., « Suivre son dossier » à Yaoundé : vulnérabilisation, émigration interne et autochtonisation des enseignants au Cameroun », in Jean Nzhie Engono, Yves Bertrand Djouda Feudjo et Armand Leka Essomba, Précarité et pauvreté au Cameroun. Un diagnostic socio-anthropologique, Paris, L’Harmattan., 2021, pp 133-144
- RESKIN B., ROOS P.A, « Jobs, authority and earnings among managers: the continuing significance of sex », Work and Occupations, vol.19, n°4, 1992, pp.342- 365
- ROOD, A. SCOTT., "Understanding Generational Diversity in the Workplace: What Resorts Can and are Doing," *Journal of Tourism Insights*: Vol. 1: Iss. 1, Article 10; 2011
- SCHEIN, E-H.,” The Individual, the Organization, and the Career: A Conceptual Scheme”, The Journal of Applied Behavioral Science, 1971, Vol. 7, pp. 401-426.
- STINCHCOMBE, A. L, « Social mobility in industrial labor markets », Acta Sociologica, vol.22, n°3, 1979, pp.217- 245
- WILLIAMSON; O., « Transactions cost economics: The Governance of Contractual Relations », The Journal of Laws and Economics, (vol. 22), n°2, 1979, pp. 233-261

Rapports et textes

- Arrêt n°216/TE du 28 septembre 1962, Affaire TCHOUNGUI ZIBI Élie C/État du Cameroun.
- Bureau central des recensements et des études de la population du Cameroun (BUCREP). 2010. Troisième recensement générale de la population et de l’habitat,3e RGPH, 2005.
- Charte africaine sur les valeurs et les principes du service public et de l’administration.
- Conseil d'Etat (CE), 21 Juin 1968, Ban. p.980,
- Conseil d'Etat (CE), 6 / 2 SSR, du 10 octobre 1994, 116773, inédit au recueil Lebon
- Conseil d'Etat (CE), 8 Février 1961 BOURRIANE. CAA Nantes 3 Juillet 1996 Madame LE ROY.
- Conseil d'Etat (CE), N° 216, 27 octobre 1982 n°21670
- Décision n° 0 5 9 6/D/ /MINSANTE/SG/DRH/SDP DU 24 FEV 2021 Portant affectation de personnels au Ministère de la Santé Publique.
- Décision N° 167 du 14 septembre 2021, portant mutations de certains enseignants des écoles primaires du Cameroun.
- Déclaration des droits de l’homme et du citoyen de 1789
- Décret n° 2000/693/PM du 13 Septembre 2001 fixant le régime des déplacements des agents publics et civils et les modalités de prise en charge des frais y afférents
- Décret N° 94/199 du 07 octobre 1994 Portant statut général de la Fonction Publique de l’Etat Camerounais
- Décret n° 94/199 du 07 octobre 1994 portant Statut Général de la Fonction Publique de l’Etat Modifié et complété par le décret n° 2000/287 du 12 octobre 2000.

- Décret N° 94-199 du 07 octobre 1994 portant statut général de la fonction publique de l'Etat Camerounais.
- Décret n°2000/693/PM du 13 septembre 2001 fixant régime des déplacements des agents publics et civils et des modalités de prise en charge des frais y afférents.
- Décret n°2001/145 du 3 juillet 2001 portant statut particulier des fonctionnaires des corps de la Santé publique
- Document Stratégique de Croissance Economique (DSCE) au Cameroun. 2009
- ECAM II, seconde enquête nationale auprès des ménages, 2001.
- ELLEN, L., Migrations temporaire de main d'œuvre et qualité conjugale des époux : témoignages du Népal. Journal du Mariage et de la Famille, 2015.
- FOURNIER, J. et al, Rapport de l'inspection générale des finances sur les Affectations et mobilités des fonctionnaires sur le territoire français, 2013.
- La charte de la fonction publique : Troisième Conférence Panafricaine des Ministres de la Fonction Publique, Windhoek Namibie, 5 Février 2001.
- La circulaire n° 09/cab/ du 2 mai 1978 de l'article 145 du statut général de la Fonction Publique au Cameroun :
- Les Cahiers de l'Observatoire économique et social de la Libre Pensée numéro 5, décembre 2014
- Loi n° 8/91 du 26 septembre 1991 portant statut général des fonctionnaires gabonais
- Loi n° 8/91 du 26 septembre 1991 portant statut général des fonctionnaires et agents publics gabonais.
- Loi N°2021/026 du 16 décembre 2021 portant loi de finances de la République du Cameroun pour l'exercice 2022.
- Nouveau statut de la fonction publique Camerounaise 2000
- Préambule de la Constitution du Cameroun du 18 janvier 1996
- SD/SDACL 2019I PAIEMENT DE PRESTATIONS FAMILIALES
- Statut général de la fonction publique de 1974
- TI, L'Indice de Corruption des Pays Exportateurs 2002. Rapport technique, Transparency International.

THESES ET MEMOIRES

- DUSSEAU, O .et al., Conciliation travail-famille, bien-être et résultats organisationnels, thèse de doctorat, université lorraine, 2012
- Le concept de routine dans la socio-anthropologie de la vie quotidienne. <https://doi.org/10.4000/eps.5935>. Consulté le 29 juin 2023 à 11 : 29
- Mbida Mbida, L, E., Les Facteurs Explicatifs de La Migration Interne de Travail au Cameroun. Mémoire de Master professionnel en Démographie, IFORD, 2011.
- SAVI, G., Femmes fonctionnaires et éducation des enfants à Cotonou. Mémoire de Maitrise en Sociologie anthropologie, Université de d'Abomey-Calavi, 2009.

Sites web

- drh-sddrh@minesecdrh.cm consulté le 08 avril 2023
- Effets de la migration sur la structure familiale-pékin-Wiley Online Library.
- <http://www.cm-minsante-drh.com/site/index.php/offre-de-formation-12>. Consulté le 08 avril 2023
- <https://www.cairn.info/gestion-des-ressources>. Consulté le 13 mai 2023

- <https://www.cairn.info/revue-francaise-de-gestion.htm>. Consulté le 13 mai 2023
- <https://www.cairn.info/revue-humanisme-et-entreprise.htm>. Consulté le 22 juin 2023
- Jurisconsulte.net ; cabinet d’avocat endré Icard. Le fonctionnaire séparé de son conjoint pour des raisons professionnelles doit-il bénéficier de l’examen de sa demande de mutation ? Consulté le 10 juillet 2022.
- www. Efcformation.com consulté le 14 juillet 2023 à 8 :17
- www.mays-moussi.com). Consulté le 09 juin 2023

Guide et autres documents

- Guide « structurer la fonction recrutement » - édition 2021
- International Organization for Migration (IOM), Glossaire sur la Migration, 2019.
- Support de cours gestion des ressources humaines, ISREM, 2022, p 4

ANNEXES

Annexes 1 : Attestations de recherche de l'arrondissement de Ndikinioméki et de l'arrondissement de Bankim, lettres de recommandations de recherche des services déconcentrés et centrés, autorisations de recherche.

RÉPUBLIQUE DU CAMEROUN
Paix - Travail - Patrie

UNIVERSITÉ DE YAOUNDÉ I

FACULTÉ DES ARTS, LETTRES
ET SCIENCES HUMAINES

DÉPARTEMENT DE SOCIOLOGIE

BP : 755 Yaoundé

Siège : Bâtiment Annexe FALSH-UYI, à côté AUF

E-mail : depart.socio20@gmail.com



REPUBLIC OF CAMEROON
Peace - Work - Fatherland

THE UNIVERSITY OF YAOUNDE I

FACULTY OF ARTS, LETTERS
AND SOCIAL SCIENCES

DEPARTMENT OF SOCIOLOGY

ATTESTATION DE RECHERCHE

Je soussigné, Professeur **LEKA ESSOMBA Armand**, Chef de Département de Sociologie de l'Université de Yaoundé I, atteste que Madame **MBOY Yollande**, Matricule **17B329** est inscrite en Master II, option Population et développement. Elle effectue, sous la direction du Docteur **NGUEULIEU Elias Perrier**, un travail de recherche sur le thème : « **migration de travail et fractures sociales : cas des fonctionnaires de l'arrondissement de Ndikinioméki (centre-Cameroun)** ».

Dans le cadre de cette recherche, il aura besoin de toute information non confidentielle, susceptible de l'aider à bien conduire sa recherche.

En foi de quoi, la présente attestation lui est délivrée pour servir et valoir ce que de droit.

Fait à Yaoundé, le 23 DEC 2022

 **Armand LEKA ESSOMBA**
Maitre de Conférence

RÉPUBLIQUE DU CAMEROUN
Paix - Travail - Patrie

UNIVERSITÉ DE YAOUNDÉ I

FACULTÉ DES ARTS, LETTRES
ET SCIENCES HUMAINES

DÉPARTEMENT DE SOCIOLOGIE

BP : 755 Yaoundé
Siège : Bâtiment Annexe FALSIL-UYI, à côté AUF
E-mail : depart_socio20@gmail.com



REPUBLIC OF CAMEROON
Peace - Work - Fatherland

THE UNIVERSITY OF YAOUNDE I

FACULTY OF ARTS, LETTERS
AND SOCIAL SCIENCES

DEPARTMENT OF SOCIOLOGY

ATTESTATION DE RECHERCHE

Je soussigné, Professeur LEKA ESSOMBA Armand, Chef de Département de Sociologie de l'Université de Yaoundé I, atteste que Madame MBOY Yollande, Matricule 17B329 est inscrite en Master II, option Population et développement. Elle effectue, sous la direction du Docteur NGUEULIEU Elias Perrier, un travail de recherche sur le thème : « migration de travail et fractures sociales : cas des fonctionnaires de l'arrondissement de Bankim (Adamaoua-Cameroun) ».

Dans le cadre de cette recherche, il aura besoin de toute information non confidentielle, susceptible de l'aider à bien conduire sa recherche.

En foi de quoi, la présente attestation lui est délivrée pour servir et valoir ce que de droit.

Fait à Yaoundé, le 23 DEC 2022



Chef de Département

Armand LEKA ESSOMBA
Maître de Conférence

REPUBLIQUE DU CAMEROUN
Paix – Travail – Patrie

REGION DU CENTRE

DEPARTEMENT DU MBAM ET INOUBOU

ARRONDISSEMENT DE NDIKINIMEKI

SOUS-PREFECTURE DE NDIKINIMEKI

BUREAU DES AFFAIRES ADMINISTRATIVES JURIDIQUES ET POLITIQUES

REPUBLIC OF CAMEROUN
Peace – Work – Fatherland

CENTRE REGION

MBAM AND INOUBOU DIVISION

NDIKINIMEKI SUBDIVISION

NDIKINIMEKI SUBDIVISION OFFICE

ADMINISTRATIVE JURIDICAL AND POLITICAL AFFAIRS OFFICE

N° 001 /L/JO4/05/BAAJP

23 JAN 2023
NDIKINIMEKI, LE

LE SOUS-PREFET DE L'ARRONDISSEMENT DE NDIKINIMEKI

A

MONSIEUR LE CHEF DE DEPARTEMENT DE SOCIOLOGIE DE
L'UNIVERSITE DE YAOUNDE I

Objet : Attestation de l'autorisation de recherche

Faisant suite à votre demande relative à l'objet sus-visé ;

J'ai l'honneur par la présente, autoriser Madame MBOY Yollande étudiante en master II à l'université de Yaoundé I option population et développement à mener des travaux de recherche dans les services publics de l'Arrondissement de Ndikiniméki afin de préparer son mémoire de fin d'étude sur le thème « *migration de travail et fractures sociales : cas des fonctionnaires de l'Arrondissement de Ndikiniméki (Centre-Cameroun)* ».

Madame MBOY Yollande devra procéder aux dits travaux dans le strict respect des textes et consolidation de l'ordre social.



Le Sous-Préfet

Etoumba Dje-Claude
Administrateur Civil

REPUBLIQUE DU CAMEROUN
Paix - Travail - Patrie

REGION DU CENTRE

DELEGATION REGIONALE
DES ENSEIGNEMENTS SECONDAIRES

INSPECTION REGIONALE DE PEDAGOGIE CHARGEE DE
L'ORIENTATION ET VIE SCOLAIRES

BP 5281 Yaoundé-Nlongkak; Tél. / Fax.: 222 23 51 87
Email: drescentre@gmail.com



REPUBLIC OF CAMEROON
Peace - Work - Fatherland

CENTRE REGION

REGIONAL DELEGATION
OF SECONDARY EDUCATION

REGIONAL INSPECTORATE OF PEDAGOGY IN CHARGE
OF GUIDANCE, COUNSELING AND SCHOOL LIFE

Yaoundé, le 14 AVR 2023

N° 371 /23/AR/RC/DRES/CE/IRP/OVS/ELL
Réf : N° 126(A) du 06/04/2023

Le Délégué Régional

A

Madame Mboy Yollande
Etudiante en Master II, Université Yaoundé I
Option Population et Développement
Mat : 17B329
Tel : 694936950

Objet : V/Demande d'autorisation de recherche

En accusant réception de votre document dont l'objet et la référence sont repris en marge,

J'ai l'honneur d'apprécier la pertinence de vos travaux de recherche sous le thème: MIGRATION DE TRAVAIL ET FRACTURES: CAS DE L'ARRONDISSEMENT DE NDIKINIMEKI (Centre Cameroun).

Y faisant suite, je vous marque mon accord tout en vous demandant de vous rapprocher de Monsieur le Délégué Départemental des Enseignements Secondaires pour le Mbam et Inoubou pour les modalités pratiques de descentes dans les services sollicités.

Veuillez agréer Madame, l'expression de ma considération distinguée.



Le Délégué Régional,

[Signature]
Dr. NDEMBA Sidonie Thérèse
PLEG H.E.

MBOY
Dollande
- : 693316686/680148502
mail : mbylydia@gmail.com

Mardi, 11 Avril 2023

A

Monsieur le Ministre de l'Agriculture
et du Développement Rural

Objet: demande d'autorisation de collecte
des données sur les logiques de
gestion des affectations des fonctionnaires

SG

14-04/23

SDDRH le 25/04/23 17/04/23

MINISTRE DE L'AGRICULTURE
ET DU DEVELOPPEMENT RURAL
COURRIER ARRIVEE
COURRIER CENTRAL 3 AVR 2023
Arrivee le
Enregistre sous le N° 318314/23
Sortie le

Monsieur le Ministre, DRH

Je viens par la présente, auprès de votre haute personnalité solliciter une collecte des données sur les procédures de gestion des affectations des fonctionnaires dans votre ministère

Etudiante en cycle master à l'université de Yaoundé I, Filière sociologie, je souhaite avec votre permission avoir des informations sur les dites procédures, auprès des personnes ressources de votre ministère, afin de combler le vide de ma recherche et dont la finalité est de produire un mémoire de fin de cycle master.

Dans l'attente, veuillez agréer monsieur le Ministre, l'expression de mon profond respect.

P. J

Attestation de recherche
Guide d'entretien



REPUBLIQUE DU CAMEROUN
Paix – Travail – Patrie

MINISTERE DE LA SANTE PUBLIQUE

SECRETARIAT GENERAL

DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES

N° 130-521/L/MINSANTE/SG/D/HR/MSD

Ref: V/L du 14/04/2023

REPUBLIC OF CAMEROON
Peace – Work – Fatherland

MINISTRY OF PUBLIC HEALTH

SECRETARIAT GENERAL

DIRECTORATE OF HUMAN RESOURCES

Yaoundé, le

04 MAI 2023

Le Ministre

The Minister

A/To

Madame MBOY Yollande

Tel : 693 316 686/680 148 502

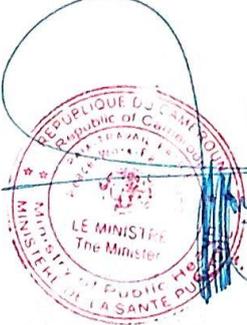
Objet: demande d'autorisation de collecte des données
Sur les logiques de gestion des affectations des fonctionnaires

Madame,

Faisant suite à votre lettre dont l'objet et les références sont repris en marge,

J'ai l'honneur de vous faire connaître que je marque mon accord pour votre demande de collecte des données et vous invite à bien vouloir prendre attache avec la sous-direction du Personnel, afin de collecter les données nécessaires, relatives à votre sollicitation.

Veillez agréer, **Madame**, l'assurance de ma considération distinguée. /-


Manuella Malachie

REPUBLIQUE DU CAMEROUN
Paix - Travail - Patrie

MINISTRE DE LA SANTE PUBLIQUE

SECRETARIAT GENERAL

DELEGATION REGIONALE DU CENTRE

N° 0 /AR/MINSANTE/SG/DRSPC

REPUBLIC OF CAMEROON
Peace - Work - Fatherland

MINISTRY OF PUBLIC HEALTH

SECRETARIAT GENERAL

CENTRE REGIONAL DELEGATION

Yaoundé, le 13.02.2023

LE DELEGUE REGIONAL
A
Madame MBOY Yollande
-Investigatrice principale-
Tél: +237 694 936 950

Objet: Autorisation de collecte de données.

Madame,

En date du 02 février 2023, vous m'avez adressé une correspondance relative à l'accord de principe pour la mise en œuvre du projet de recherche intitulé : « Migration de travail et fractures sociales : cas des fonctionnaires de l'Arrondissement de Ndikiméki (Centre-Cameroun) ».

Au vu de l'intérêt que revêt l'étude pour le management des ressources humaines en santé, je ne formule aucune objection à ce que vous procédiez à la collecte de données y relatives dans les formations sanitaires publiques du District de Santé de Ndikiméki.

Veuillez agréer, Madame, l'expression de ma parfaite considération./-

Ampliations:
- CRERSH-Ce

LE DELEGUE REGIONAL,

J. H. Ouhoué
MD - MPH

OK

26 JAN 2023

Pour la
recherche

Mme MBON Yolaude



[Handwritten signature]
Vincent Desiré OWONA
PLETISTEGHE

16 MARS 2023

Bien vouloir recevoir
Mme MBOY yollande dans
le cadre de sa recherche.



Njefo

Sanjo Tcham

PLET/FM

14 FEV 2022

Bien vouloir re-
cevoir cette étudiante
dans le cadre de
la rédaction de son mé-
moire en master 2.

~~Mme~~ ~~MAKAMTO~~ BERLANGE
née MAKAMTO KAMDEM
PLEG HIST/GEO

Annexe II : guide d'entretien et questionnaire

GUIDE D'ENTRETIEN POUR SERVICES CONCENTRES

Bonjour, Monsieur/Madame je suis **Mboy Yollande**, étudiante chercheuse à l'université de Yaoundé I. Dans, le cadre de notre recherche portant sur la migration de travail et les fractures sociales, nous souhaitons avec votre permission avoir votre avis sur la question afin de combler le vide de notre recherche dont la finalité est de produire un mémoire de fin du cycle master. Nous vous garantissons par ailleurs que les informations issues de notre entretien restent à des fins scientifiques et donc confidentielles. Merci pour votre bonne compréhension.

I. IDENTIFICATION DE L'ENQUETE

NOM :

GENRE :

FONCTION:.....

POSTE :.....

MINISTERE :.....

II. LES LOGIQUES DES AFFECTATIONS DES FONCTIONNAIRES ET LES REGROUPEMENTS FAMILIAUX

- 1- les raisons qui peuvent pousser un fonctionnaire à demander une affectation
- 2- la durée minimum d'un fonctionnaire au poste d'affectation
- 3- la procédure de gestion des affectations au niveau de votre ministère
- 4- la politique nationale des affectations/mutations des fonctionnaires

II-L'INFLUENCE DES AFFECTATIONS/MUTATIONS SUR LA CARRIERE DU FONCTIONNAIRE

- 1- Les en(jeux) des affectations au niveau régional, départemental et au niveau des arrondissements
- 2- Les effets de la longévité au poste d'affectation dans votre ministère

GUIDE D'ENTRETIEN POUR SERVICES DECONCENTRES

Bonjour, Monsieur/Madame je suis **Mboy Yollande**, étudiante chercheuse à l'université de Yaoundé I. Dans, le cadre de notre recherche portant sur la migration de travail et les fractures sociales, nous souhaitons avec votre permission avoir votre avis sur la question afin de combler le vide de notre recherche dont la finalité est de produire un mémoire de fin du cycle master. Nous vous garantissons par ailleurs que les informations issues de notre entretien restent à des fins scientifiques et donc confidentielles. Merci pour votre bonne compréhension.

I. IDENTIFICATION DE L'ENQUETE

NOM :

GENRE :

FONCTION:

POSTE :

MINISTERE :

II. LES LOGIQUES DES AFFECTATIONS DES FONCTIONNAIRES ET LES REGROUPEMENTS FAMILIAUX

- 1- les raisons qui peuvent pousser un fonctionnaire à demander une affectation
- 2- la durée minimum d'un fonctionnaire au poste d'affectation ?
- 3- la procédure de gestion des affectations au niveau de votre service ?
- 4- la politique nationale, régionale et départementale des affectations/mutations des fonctionnaires ?

II-L'INFLUENCE DES AFFECTATIONS/MUTATIONS SUR LA CARRIERE DU FONCTIONNAIRE

- 1- Les en(jeux) des affectations au niveau départemental et au niveau des arrondissements
- 2- Impact de la longévité au poste d'affectation dans votre ministère ?

GUIDE D'ENTRETIEN POUR FONCTIONNAIRES

Bonjour, Monsieur/Madame je suis **Mboy Yollande**, étudiante chercheuse à l'université de Yaoundé I. Dans, le cadre de notre recherche portant sur la migration de travail et les fractures sociales, nous souhaitons avec votre permission avoir votre avis sur la question afin de combler le vide de notre recherche dont la finalité est de produire un mémoire de fin du cycle master. Nous vous garantissons par ailleurs que les informations issues de notre entretien restent à des fins scientifiques et donc confidentielles. Merci pour votre bonne compréhension.

I. IDENTIFICATION DE L'ENQUETE

NOM :

GENRE :

STATUT DU COUPLE:.....

PROFESSION :.....

NOMBRE D'ENFANTS :.....

ZONE D'AFFECTATION :.....

ANCIENNETE DANS LA ZONE :.....

II. LES LOGIQUES DES AFFECTATIONS DES FONCTIONNAIRES ET LES REGROUPEMENTS FAMILIAUX

- 1- Les raisons qui peuvent pousser un fonctionnaire à demander une affectation
- 2- Les raisons d'un regroupement familial

III-LES PROFILS ET LES ITINERAIRES MIGRATOIRES DES FONCTIONNAIRES

- 1- Les types de migrants
- Sédentaires
- mobiles

IV-L'INFLUENCE DES PROFILS ET ITINERAIRES MIGRATOIRES DES FONCTIONNAIRES SUR LA VIE FAMILIALE

- 1- Impact de la mobilité sur la vie familiale

IV- L'INFLUENCE DES DETERMINANTS SOCIO-PROFESSIONNELS ET ECONOMIQUES SUR LA CARRIERE DES FONCTIONNAIRES

- Sur le plan socio-professionnel
- Sur le plan socio-économique

ENQUETE SUR LES AFFECTATIONS DES FONCTIONNAIRES ET LES FRACTURES SOCIALES

Dans, le cadre de notre recherche portant sur les affectations des fonctionnaires et les fractures sociales, nous souhaitons avec votre permission avoir votre avis sur la question afin de combler le vide de notre recherche dont la finalité est de produire un mémoire de fin du cycle master. Nous vous garantissons par ailleurs que les informations collectées au cours de cette enquête sont strictement confidentielles et ne seront utilisées qu'à des fins académiques, dans le respect de l'anonymat. Merci pour votre bonne compréhension.

N°	Question	Réponse
S0Q. Identification de l'enquêté		
S0Q01	Nom	
S0Q02	Sexe 1-M 2-F	Cocher le numéro de la réponse 1- <input type="checkbox"/> 2- <input type="checkbox"/>
S0Q03	Région d'origine	
S0Q04	Département de départ	
S0Q05	tranche d'âge	
S0Q06	Profession/ Grade	
S0Q07	Statut matrimonial 1-Célibataire 2-Marié (e) 3-Concubin (e) 4-Veuf/veuve	Cocher le numéro de la réponse 1- <input type="checkbox"/> 2- <input type="checkbox"/> 3- <input type="checkbox"/> 4- <input type="checkbox"/>
S0Q08	Nombre d'enfants	
S0Q09	Zones d'affectations antérieures	
S0Q10	Durée d'affectation dans la zone actuelle	

N°	Question	Réponse
S1. II-LES LOGIQUES D'ACTION DES AFFECTATIONS DES FONCTIONNAIRES ET LES REGROUPEMENTS FAMILIAUX		
S1Q01	Quels sont les motifs de votre affectation ? 1-promotion 2-indiscipline 3-premier poste 4-autres à préciser	Cocher le numéro de la réponse 1- <input type="checkbox"/> 2- <input type="checkbox"/> 3- <input type="checkbox"/> 4- <input type="checkbox"/>
S1Q02	Pourquoi avez-vous choisi la zone de bankim? 1 rester près de la famille 2- l'environnement intéressant 3 -promotion 4-pas choisi 5-Autres à préciser	Cocher le numéro de la réponse 1- <input type="checkbox"/> 2- <input type="checkbox"/> 3- <input type="checkbox"/> 4- <input type="checkbox"/> 5- <input type="checkbox"/>
S1Q03	Votre conjoint(e) est-il /elle fonctionnaire ?	1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/>

	2-absent du domicile 3jrs, une semaine /un mois 3-Autre	
S2Q08	Vivre mobile vous parait-il ? 1-facile 2-très facile 3- difficile 4-très difficile	Cocher le numéro de la réponse 1- <input type="checkbox"/> 2- <input type="checkbox"/> 3- <input type="checkbox"/> 4- <input type="checkbox"/> Si S2Q08=1 ou 2, allez à S2Q10
S2Q09	Quelles sont les raisons pour lesquelles vivre mobile vous parait difficile/très difficile 1-éloignement avec la famille 2- adaptation avec un nouveau mode de vie 3-autres	Cocher le numéro de la réponse 1- <input type="checkbox"/> 2- <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
S2Q10	Quelles sont les raisons pour lesquelles vivre mobile parait facile/très facile? 1- zone économique 2 – pas très éloignée de la ville 3- autres	Cocher le numéro de la réponse 1- <input type="checkbox"/> 2- <input type="checkbox"/> 3- <input type="checkbox"/>
S2Q11	Quitter cette zone serait pour vous ? 1-indispensable 2-un changement d'environnement 3-autres à préciser	Cocher le numéro de la réponse 1- <input type="checkbox"/> 2- <input type="checkbox"/> 3- <input type="checkbox"/>

N°	Question	Réponse
S3Q00. III- LES FRACTURES SOCIALES CREEES PAR LES LOGIQUES D'AFFECTION DES FONCTIONNAIRES A BANKIM		
S3Q01	Quelles sont les épreuves de la mobilité selon vous ? 1-Insécurité routière 2-revenu familial faible 3-Insécurité alimentaire 4 autres	Cocher le numéro de la réponse 1- <input type="checkbox"/> 2- <input type="checkbox"/> 3- <input type="checkbox"/> 4- <input type="checkbox"/>
S3Q02	Quelles sont les conséquences de la non cohabitation sur les conjoints ? 1- stress 2- infidélité 3- divorce 4-autres	Cocher le numéro de la réponse <input type="checkbox"/> 2- <input type="checkbox"/> 3- <input type="checkbox"/> 4- <input type="checkbox"/>
S3Q03	vos enfants vivent chez qui? 1-grand-parents 2-sœur/frère 3-domicile familial 4-autre à préciser	Cocher le numéro de la réponse 1- <input type="checkbox"/> 2- <input type="checkbox"/> 3- <input type="checkbox"/> 4- <input type="checkbox"/>

S3Q04	Qui des deux conjoints cohabitent avec les enfants ? 1- Le mari 2- La femme 3- Nous deux	Cocher le numéro de la réponse 1- <input type="checkbox"/> 2- <input type="checkbox"/> 3- <input type="checkbox"/>
S3Q05	Si mari ou femme, pourquoi ?	Répondre :.....
S3Q06	La non cohabitation peut avoir une influence sur le développement des enfants ? 1 -oui 2 -non	Cocher le numéro de la réponse 1- <input type="checkbox"/> 2- <input type="checkbox"/>
S3Q07	si oui, comment ?	Répondre.....

N°	Question	Réponse
S4- L'INFLUENCE DES FRACTURES SOCIALES SUR LE TRAVAIL DES FONCTIONNAIRES A BANKIM		
S4Q01	Les affectations involontaires peuvent-elles influencer le travail du fonctionnaire ? 1- Oui 2- non	Cocher le numéro de la réponse 1- <input type="checkbox"/> 2- <input type="checkbox"/>
S4Q02	Si oui, comment ?	Répondre.....
S4Q03	Les affectations prolongées peuvent-elles influencer la carrière du fonctionnaire ? 1-Oui 2-non	Cocher le numéro de la réponse 1- <input type="checkbox"/> 2- <input type="checkbox"/>
S4Q04	Si oui, comment ?	Répondre.....
S4Q05	Que peut-être selon vous, les effets de la mobilité sur votre travail ? 1-retard au travail 2-absence au travail 3-autres	Cocher le numéro de la réponse 1- <input type="checkbox"/> 2- <input type="checkbox"/> 3- <input type="checkbox"/>
S4Q06	Pensez-vous que la non cohabitation familiale peut influencer votre travail ? 1-oui 2- non	Cocher le numéro de la réponse 1- <input type="checkbox"/> 2- <input type="checkbox"/>
S4Q07	Si oui, comment ?
S4Q08	Pensez-vous que la mobilité peut avoir un effet	Cocher le numéro de la réponse 1- 2-

	économique sur la carrière du fonctionnaire ? 1-oui 2-non	
S4Q09	Si oui pourquoi ?
S4Q10	Vivre éloigné ou séparé de sa famille peut avoir un effet psychologique sur le fonctionnaire ? 1 -oui 2 - non	Cocher le numéro de la réponse 1- <input type="checkbox"/> 2- <input type="checkbox"/>
S4Q11	Si oui, comment ?
S4Q12	La séparation familiale peut avoir une influence sur la société ? 1 -oui 2 - non	Cocher le numéro de la réponse 1- <input type="checkbox"/> 2- <input type="checkbox"/>
S4Q13	Si oui, comment ?

TABLE DES MATIERES

DÉDICACE	i
REMERCIEMENTS.....	ii
SOMMAIRE.....	iii
LISTE DES ABREVIATIONS, SIGLES ET ACRONYMES	iv
LISTE DE FIGURE.....	vi
LISTE DES TABLEAUX.....	vii
LISTE DES GRAPHIQUES.....	viii
RESUME.....	ix
ABSTRACT.....	x
INTRODUCTION.....	1
I-CONTEXTE ET JUSTIFICATION DE L'ETUDE.....	2
I-1--Contexte économique.....	2
I-2-Contexte professionnel.....	3
I-3-Contexte socioculturel.....	3
I-4-JUSTIFICATION.....	4
I-4-1- Justification personnelle.....	4
II-PROBLÈME DE RECHERCHE.....	5
III- PROBLEMATIQUE DE RECHERCHE.....	6
III- 1- LOGIQUES DE LA MOBILITE PROFESSIONNELLE.....	7
III-1-1- la mobilité professionnelle comme changement de structure.....	7
III-1-2-Le management des agents dans la fonction publique : le système d'emploi, de carrière et de recrutement	8
III-1-3-Les déterminants de la mobilité.....	9
III-1-4-Formes et effets de la mobilité professionnelle.....	12
III-2-LES FRACTURES SOCIALES ISSUES DE LA MOBILITE PROFESSIONNELLE.....	14
III-2-1-Affectations comme source de stress pour le fonctionnaire.....	14
III-2-2-Influence des affectations sur le développement économique et socio- professionnel.....	15

III-2-3-Le changement résidentiel issu des logiques d'affectations : impact sur la famille.....	16
IV-QUESTION DE RECHERCHE.....	19
IV-1-QUESTION PRINCIPALE.....	19
IV-2-QUESTIONS SPÉCIFIQUES.....	19
V-HYPOTHESES DE RECHERCHE.....	19
V-1-Hypothèse Principale.....	19
V-2-Hypothèses secondaires.....	19
VI-OBJECTIFS DE RECHERCHE.....	20
VI-1-Objectif général :.....	20
VI-2-Objectifs spécifiques.....	20
VII-CADRE METHODOLOGIQUE DE CE TRAVAIL.....	21
VII-1- Approches théoriques.....	21
VII-1-1-La théorie d'attraction et de répulsion (push and pull).....	21
VII-1-3-La théorie de la motivation.....	24
VII-2- MÉTHODE ET ÉCHANTILLONNAGE.....	26
VII-2-1-Échantillonnage de l'étude qualitative.....	26
VII-2-2-Échantillonnage de l'étude quantitative.....	28
VII-3-TECHNIQUES ET OUTILS DE COLLECTE DES DONNÉES.....	28
VII-3-1- Techniques de collecte de données qualitative.....	28
VII-3-1-1- L'entretien individuel.....	28
VII-3-1-2- Observation directe.....	29
VII-3-1-3- La recherche documentaire.....	29
VII-3-2- Technique de collecte de données quantitatives.....	29
VII-4-TECHNIQUES D'ANALYSE DES DONNEES.....	30
VII-4-1-Technique qualitative d'analyse des données.....	30
VII-4-2-Technique quantitative d'analyse des données.....	31
VIII- DÉFINITION DES CONCEPTS.....	31
IX-DELIMITATION DE LA RECHERCHE.....	34
X-PLAN DE PRÉSENTATION DES RÉSULTATS.....	35
PREMIERE PARTIE: LOGIQUES D'AFFECTATIONS/MUTATIONS DES FONCTIONNAIRES ET REPROFILAGE MIGRATOIRE DANS L'ARRONDISSEMENT DE BANKIM.....	36

CHAPITRE I: POLITIQUE DE GESTION DES AFFECTATIONS DES FONCTIONNAIRES DE L'ARRONDISSEMENT DE BANKIM	38
I-1-APERCU GENERAL DE LA FONCTION PUBLIQUE CAMEROUNAISE ET MOBILITE PROFESSIONNELLE DES FONCTIONNAIRES	38
I-1-1-Etat des lieux de la fonction publique.....	38
I-1-2-La spécificité du statut général de la fonction publique.....	39
I-1-3-La particularité du fonctionnaire.....	40
I-1-4- Développement du concept de mobilité des fonctionnaires.....	41
I-1-4-1-Catégories et formes de mobilité	41
I-1-4-1-1-Les catégories de mobilité	41
I-1-4-1-2-Formes de mobilité	42
I-1-4-2-Les types de mobilité des fonctionnaires	43
I-1-4-2-1- L'affectation.....	43
I-1-4-2-2- La mutation	43
I-2- POLITIQUE NATIONALE ET LOGIQUES DE GESTION DES AFFECTATIONS DES FONCTIONNAIRES	44
I-2-1- Politique nationale des affectations des fonctionnaires de Bankim.....	44
I-2-1-1-Affectations comme outil de mise en mouvement des fonctionnaires	44
I-2-1-2-Affectations des fonctionnaires comme outil de la GPEEC, au service de la stratégie de développement dans les structures publiques.....	45
I-2-1-3-La mobilité comme facteur de dynamisme de carrière et d'autodétermination de l'agent	46
I-2-2- Logiques d'affectations des fonctionnaires à Bankim.....	47
I-2-2-1-Des logiques relatives au déplacement des fonctionnaires de l'arrondissement à Bankim.....	47
I-2-2-1-1-Affectations volontaires ou choisies : déterminants et facteurs intrinsèques dans l'arrondissement de Bankim.....	47
I-2-2-1-1-1-Les déterminants de la mobilité volontaire.....	48
I-2-2-1-1-2-Facteurs intrinsèques de la mobilité volontaire ou choisie des fonctionnaires à Bankim	48
I-2-2-1-2-Les mutations subies ou involontaires des fonctionnaires à Bankim : mise en perspective et facteurs extrinsèques	50
I-2-2-1-2-1-Mise en perspective des mutations involontaires	50

I-2-2-1-2-2-Les facteurs extrinsèques de la mobilité involontaire des fonctionnaires.....	50
I-2-2-1-2-3-Affectation largement involontaire des fonctionnaires à Bankim	51
I-2-2-2- Des particularités de logiques de gestion des affectations des fonctionnaires	52
I-2-2-2-1- Logiques des affectations en « position normale d'activité ».....	53
I-2-2-2- 2-Le principe d'égalité de traitement des dossiers	53
I-2-2-2- 3-Le changement d'affectation imposé à l'agent public	54
I-2-2-2-4-Logiques de gestion inégalitaire des regroupements familiaux et longévité au poste des fonctionnaires à Bankim	54
I-2-2-3- les procédures de gestion des affectations dans les trois secteurs d'étude ..	55
I-2-2-3-1- le secteur Educatif.....	56
I-2-2-4-Les procédures de demande de mutation dans les ministères concernés.....	59
I-2-2-5-Exigences institutionnelles des affectations des fonctionnaires dans les services publics : cas des regroupements familiaux et convenances professionnelles	60
CHAPITRE II : PROFILS ET ITINÉRAIRES MIGRATOIRES DES FONCTIONNAIRES DE L'ARRONDISSEMENT DE BANKIM	63
II-1- PRÉSENTATION DE LA COMMUNE.....	63
II.1.1 Situation administrative et historique	63
II-1-2- Situation démographique	64
II-1-3-Situation géographique	65
II-1.4- Situation socioéconomique et culturelle	66
II-1-5-Présentation infrastructurelle	67
II-2-LES PROFILS DES FONCTIONNAIRES A BANKIM.....	71
II-2-1- Les fonctionnaires mobiles de l'arrondissement de Bankim: un regard croisé sur le sexe.....	71
2-1-1-le choix de la mobilité par les fonctionnaires mobiles de Bankim.....	73
II-2-1-2 -formes de mobilité pratiquées par les fonctionnaires mobiles à Bankim : regard croisé sur le genre.....	74
II-2-1-3-perception de la mobilité selon les fonctionnaires mobiles à Bankim	74
II-2-2- Les fonctionnaires sédentaires de l'arrondissement de Bankim.....	75
II-2-2-1- Choix de la sédentarité des fonctionnaires à Bankim.....	75

II-2-2-2-le refus de la mobilité par les fonctionnaires des services publics de Bankim.....	76
II-2-2-3-Les stratégies de résistance à la sédentarité : regard sur le statut matrimonial et du renforcement des liens familiaux.....	77
II-2-2-4-Perception de la sédentarité : entre contrainte ou opportunité.....	78
II-3- ITINERAIRES MIGRATOIRES DES FONCTIONNAIRES A BANKIM	79
II-3-1-Région d'origine des fonctionnaires à Bankim	79
II-3-2-Affectation par département d'origine.....	80
II-3-3- Zones d'affectation antérieure des fonctionnaires à Bankim	82
II-3-4-Itinéraires migratoire des fonctionnaires mobiles à Bankim vers leur lieu de résidence.....	83
II-4-PERCEPTION DES AFFECTATIONS ET MUTATIONS SELON LES PROFILS	84
II-4-1-perception de la mobilité par les fonctionnaires à bankim comme contrainte ...	85
II-4-2-perception de la mobilité par les fonctionnaires à Bankim comme opportunité	86
DEUXIEME PARTIE : ENJEUX D'AFFECTATIONS DES FONCTIONNAIRES A BANKIM, DIVIDENDE DE MOBILITE ET FRACTURES SOCIALES	88
CHAPITRE III : JEUX, ENJEUX ET DIVIDENDE DE LA MOBILITE DES FONCTIONNAIRES A BANKIM	90
III-1-EN(JEUX) DES AFFECTATIONS ET DES MUTATIONS DES FONCTIONNAIRES A BANKIM.....	90
III-1-1- Enjeux opérationnels de la mobilité professionnelle des fonctionnaires à Bankim : le cas des affectations ordinaires	90
III-1-1-1- Cas des redéploiements	91
III-1-1-2-Cas des regroupements familiaux	92
III-1-2-Jeux institutionnels des mutations des fonctionnaires à Bankim	94
III-1-2-1- Les permutations intra-zones	94
III-1-2-2-Les moyens de contournement des mutations utilisés par la hiérarchie	94
III-1-2-3- Le népotisme des dirigeants : un anticonformisme institutionnel.....	95
III-1-2-4-Corruption et accélération du processus de traitement des dossiers des fonctionnaires à Bankim.....	96
III-2- DIVIDENDE DE MOBILITÉ	98
III-2-1-Les facteurs d'attraction/rétention des fonctionnaires dans la localité de Bankim	98

III-2-1-1-Le facteur économique	98
III-2-1-2- travailler en terre d'origine, un avantage pour le fonctionnaire natif de Bankim.....	99
III-2-1-3-Relation économique avec les communautés d'origine	100
III-2-1-4- Le conformisme du fonctionnaire sédentaire	101
III-2-2-Les facteurs de répulsion des fonctionnaires dans la localité de Bankim	102
III-2-2-1-Longévité décourageante au poste d'affectation	102
III-2-2-2- La décohabitation familiale.....	103
III-2-2-3-Les conflits entre fonctionnaire venus d'ailleurs et les natifs de la localité.....	105
III-2-2-4-Du manque d'infrastructures modernes à l'insatisfaction.....	106
CHAPITRE IV : LES FORMES DE FRACTURES INDUITES DE LA MOBILITE DES FONCTIONNAIRES A BANKIN	108
IV- FRACTURES SOCIODEMOGRAPHIQUES	109
IV -1- Fractures sociodémographiques induites de la décohabitation familiale.....	109
IV-1-1- Formation des familles monoparentales	110
IV-1-1-1-La monoparentalité et affaiblissement du pouvoir masculin chez les couples fonctionnaires à Bankim.....	110
IV-1-2- Influence monoparentale sur les familles des fonctionnaires mobiles à Bankim	112
IV-1-2-1- sur le développement des enfants.....	112
IV-1-2-2- mobilité, monoparentalité et célibat géographique et effets sur la conjugalité	114
IV-1-2-3- transformation des relations familiales	115
IV-1-2-4- Influence de la séparation familiale sur la société	116
IV-1-2-5- Séparation famille et conséquences sur le travail	117
IV-2- LES FRACTURES ÉCONOMIQUES INDUITES DE LA SÉPARATION FAMILIALE	117
IV-2-1-Instabilité et choc financier	118
IV-2-2-La séparation familiale : effet sur le revenu et le niveau de vie.....	118
IV-3-DUREE AU POSTE ET QUALITE DU RENDEMENT PROFESSIONNEL DES FONCTIONNAIRES	119
IV-3-1- Inconvénients de la durée au poste sur le rendement professionnel des fonctionnaires à Bankim.....	119

IV-3-1- 1-la routine et inefficacité professionnelle.....	119
IV-3-1-2- mobilité involontaire, stabilité au poste : entre stress, burn-out et bore-out.....	120
IV-4- Des effets bénéfiques de la non mutation de longue durée.....	121
IV-4-1- Non mutation : un vecteur d'épanouissement de l'agent.....	122
IV-4-2- Le changement de poste, un atout considérable dans la carrière du fonctionnaire.....	122
IV-4-3- Le changement de poste, synonyme de bénéfices partagés par l'agent et l'administration.....	122
CONCLUSION GÉNÉRALE	126
BIBLIOGRAPHIE.....	132
ANNEXES.....	139