



Université Cheikh Anta Diop  
de Dakar



Université Mohammed VI Polytechnique

---

## ACTES DE LA 3<sup>e</sup> CONFÉRENCE ÉCONOMIQUE INTERNATIONALE DE DAKAR (CEID)

*Transition énergétique et égalité des genres : Catalyser le changement en  
Afrique par des politiques de développement inclusives*

Université Cheikh Anta Diop de Dakar – Sénégal, 30 et 31 mai 2024

---

# Entrepreneuriat féminin au Cameroun : politique publique et déterminants

**Kenmogne Thierry<sup>1</sup>; Marienne Makoudem<sup>2,3</sup>; Etame Bernice<sup>4</sup>; Justine Germe<sup>2</sup>; Sagne Junior<sup>2</sup>; Mbah David<sup>5</sup>; Mvodo Stephanie<sup>2</sup>; Madiagne Diallo<sup>6</sup>**

**Résumé :** En 2008, le Bureau International du Travail (BIT) a adopté une stratégie globale de promotion de l'entrepreneuriat féminin intitulée Stratégie de l'OIT « Organisation International du Travail » pour le développement de l'esprit d'entreprise chez les femmes. Cette stratégie vise à réduire la vulnérabilité des entreprises ayant une femme à leur tête. Au Cameroun, les femmes constituent un potentiel et une force de travail assez importants, puisqu'elles représentent un peu plus de la moitié de la population active. Selon les résultats de l'enquête emploi dans le secteur informel de 2005, environ 9 femmes sur 10 en âge de travailler participent au marché du travail. Elles assurent la quasi-totalité de la production vivrière. Les activités génératrices de revenus réalisées par les femmes accroissent la richesse du pays tout en créant des emplois, et contribuent ainsi à l'épanouissement de la femme et de la famille. L'objectif de cette étude a été de faire une recherche biographique poussée des références juridiques en faveur de la promotion de l'entrepreneuriat féminin au Cameroun d'une part, et de recenser les éléments pouvant accélérer la mise en œuvre de ces politiques d'autre part. Nos résultats de recherche

---

<sup>1</sup> Faculté de Médecine et des Sciences Pharmaceutiques de l'Université de Douala

<sup>2</sup> Académie des jeunes scientifiques du Cameroun

<sup>3</sup> Centre National de l'Éducation, Ministère de la Recherche Scientifique et de l'Innovation

<sup>4</sup> Délégation Régionale de Santé Publique de L'Est

<sup>5</sup> Académie des sciences du Cameroun

<sup>6</sup> Département Génie Industriel Pontificue Université Catholique de Rio de Janeiro

montrent que les politiques publiques sur l'entrepreneuriat féminin au Cameroun témoignant de l'engagement du gouvernement se résument dans documents stratégiques à savoir : le plan d'action national pour la promotion de la femme, particulièrement le programme 3 sur la promotion de l'éducation, le renforcement des capacités et de l'expertise féminine ; dont la première édition a été publiée en 2006 ; le plan d'action national pour le développement de l'entrepreneuriat féminin au Cameroun dont la première édition a été publiée en 2010 et révisée en 2015 ainsi que le décret 2000/001 /PM portant création des centres de promotion de la femme et de la famille et définissant les missions, l'organisation et fonctionnement du 04 janvier 2000. Les éléments essentiels recenser pouvant favoriser la promotion de l'entrepreneuriat féminin sont : le renforcement des capacités par l'organisation continue des formations pratiques ; la facilitation de l'accès au financement et l'encadrement de celles-ci pour jouer efficacement leur rôle de soutien dans les familles. De ce qui précède, il est non discutable que la contribution de l'entrepreneuriat féminin revêt une importance capitale pour le développement économique de nombreux pays. L'entrepreneuriat féminin pourrait même devenir un des remèdes à la crise économique actuelle.

**Mots-clés** : entrepreneuriat féminin ; politiques publiques ; déterminants ; Cameroun

*Les idées et opinions exprimées dans les textes publiés dans les actes de la CEID n'engagent que leurs auteurs et ne représentent pas nécessairement celles de l'UCAD ou de ses partenaires. Aussi, les erreurs et lacunes subsistantes de même que les omissions relèvent de la seule responsabilité des auteurs.*

## INTRODUCTION

Selon Belcourt, Burke et Lee-Goselin (Belcourt, 1991), l'entrepreneure est « cette femme qui recherche l'épanouissement personnel, l'autonomie financière et la maîtrise de son existence grâce au lancement et à la gestion de sa propre entreprise » et Lavoie (Lavoie, 1988) décrit l'entrepreneure, qu'il a aussi appelée propriétaire-chef d'entreprise, propriétaire-dirigeante d'entreprise ou encore femme chef d'entreprise, comme « une femme qui seule ou avec des partenaires a fondé, acheté ou accepté en héritage une entreprise, qui en assume les risques et les responsabilités financières, administratives et sociales et qui participe à sa gestion courante».

D'après le Groupe Canadien de Travail sur l'Entrepreneuriat Féminin, l'entrepreneur est « une personne qui prend des risques financiers pour créer ou acquérir une entreprise, et qui la dirige de manière innovatrice et créatrice en développement de nouveaux produits et en conséquent de nouveaux marchés » (GTEM, 1997).

De nombreuses études montrent que l'implication des femmes dans l'entrepreneuriat est un élément essentiel à la croissance économique de leurs pays.

Au Cameroun, les femmes constituent un potentiel et une force de travail assez importants, puisqu'elles représentent un peu plus de la moitié de la population active. Selon les résultats de l'enquête emploi dans le secteur informel de 2005, environ 9 femmes sur 10 en âge de travailler participent au marché du travail. Elles assurent la quasi-totalité de la production vivrière. Les activités génératrices de revenus réalisées par les femmes accroissent la richesse du pays tout en créant des emplois, et contribuent ainsi à l'épanouissement de la femme et de la famille.

La population camerounaise est estimée à 51 % de femmes et 49% d'hommes. Cette population est extrêmement jeune : 43% des personnes ont moins de 15 ans et 3,5% seulement des individus sont âgés de 65 ans ou plus. La population âgée de 15 - 64 ans ou population active potentielle représente 53,7% de la population totale, dont 52,8% chez les hommes et 54,4% chez les femmes. La pauvreté

demeure un phénomène important au Cameroun ; 39,9% de la population totale vivant en dessous du seuil de pauvreté.

Les politiques publiques sur l'entrepreneuriat féminin s'articulent autour :

- Du plan d'action national pour la promotion de la femme ; Programme 3 : Promotion de l'éducation et renforcement des capacités et de l'expertise féminine ; dont la première édition a été publiée en 2006.
- Du plan d'action national pour le développement de l'entrepreneuriat féminin au Cameroun dont la première édition a été publiée en 2010 et révisée en 2015.
- Des centres de promotion de la femme et de la famille : mission, organisation et fonctionnement créée par décret 2000/001 /PM du 04 janvier 2000.

## **I. EXTRAIT DU PLAN D'ACTION POUR LA PROMOTION DE LA FEMME, PROGRAMME 3 : PROMOTION DE L'EDUCATION ET RENFORCEMENT DES CAPACITES ET DE L'EXPERTISE FEMININE**

Les actions de ce programme portaient sur le plaidoyer, la prise de mesures et la vulgarisation de textes pour un accès équitable des filles et des garçons à l'éducation et à la formation, la promotion de l'alphabétisation des femmes, l'amélioration de leur accès au travail et à l'emploi, la réduction de la pénibilité de leurs tâches domestiques, l'autopromotion et l'autogestion des organisations féminines, la promotion de leur unité et la promotion de l'expertise féminine.

### **I.1. Objectif spécifique 1 : Développer des actions pour un accès égal des filles et des garçons à l'éducation et à la formation**

Le plaidoyer ici est en faveur d'une combinaison de l'amélioration de l'offre éducative et de l'élimination des facteurs socioculturels et économiques entravant l'accès des filles à l'école en vue de la scolarisation de tous les enfants en âge scolaire. Notamment :

- une couverture géographique adéquate en infrastructures scolaires et la création d'internats ;
- un environnement scolaire favorable à la scolarisation de la fille : sécurité, eau, assainissement ;
- des enseignants de qualité (technique et morale) et motivés ;
- un programme de lutte contre le harcèlement sexuel en milieu scolaire ;
- un programme de lutte contre les mariages précoces et forcés ;
- un programme de sensibilisation des parents pour un accès égal de la fille et du garçon à l'école ;
- un programme d'amélioration des revenus des parents d'élèves pauvres ;
- l'effectivité de la gratuité de l'école primaire ;
- la poursuite et l'approfondissement des études pour comprendre les problèmes sociologiques relatifs à l'éducation des filles ;
- la mise en place et le maintien des mesures incitatives en faveur des parents ou des filles pour renforcer la scolarisation de ces dernières (bourses d'études, gratuité des fournitures, allègement d'écologie, soutien scolaire, etc.) ;
- la poursuite de la révision des manuels scolaires pour extraire les stéréotypes sexistes et pour la prise en compte de l'approche genre ;
- la formation en genre des décideurs, des enseignants pour éviter les clichés sexistes ;

- la réintroduction, s'il y a lieu, ou le renforcement de programmes d'éducation civique et d'éducation à la citoyenneté ;
- l'octroi de technologies et l'accès aux forages notamment en zone rurale pour l'allègement des tâches des femmes ;
- la création d'un environnement scolaire propice aux filles et garçons handicapés ;
- l'organisation de formations en genre à l'endroit des associations de parents d'élèves des écoles, collèges et lycées.

### **I.2. Objectif spécifique 2 : Promouvoir l'alphabétisation des femmes**

Le plaidoyer ici est en faveur d'un meilleur examen des contraintes à l'alphabétisation des femmes qui permettra d'adopter des stratégies plus appropriées telles :

- l'adaptation des programmes d'alphabétisation (horaire, lieu, période, prise en charge, etc.) aux besoins des femmes surtout rurales et handicapées ;
- l'intégration des trois dimensions suivantes dans tous les projets de développement : alphabétisation, crédit, genre.

### **I.3. Objectif spécifique 3 : Améliorer l'accès des femmes au travail et à l'emploi**

Au regard des pesanteurs socioculturelles et des tâches domestiques qui empêchent la femme d'accéder à certains emplois, il est important de mener des actions de sensibilisation sur la répartition des tâches domestiques ; par exemple, la mise en place de crèches à des prix subventionnés contribuera à rendre plus disponibles les femmes.

Pour leur permettre d'accéder à des activités rémunératrices, il est par ailleurs nécessaire de mener les interventions suivantes :

- faire un suivi du respect des textes sur l'emploi et le travail au niveau de tous les employeurs ;
- mener une étude des cas de discrimination pour raison de grossesse lors des tests de recrutement ;
- ouvrir la commission consultative aux associations et ONG de femmes ;

**- favoriser l'accès à l'emploi et à la formation professionnelle des filles et femmes handicapées.**

### **I.4. Objectif spécifique 4 : Réduire la pénibilité des tâches domestiques des femmes**

La surcharge de travail des femmes ne leur permet pas de s'investir dans les activités économiques hors du foyer. Un programme comprenant la sensibilisation pour une redistribution des tâches au sein des ménages, l'équipement des femmes et l'amélioration des technologies de leurs activités serait bénéfique.

### **I.5. Objectif spécifique 5 : Renforcer les capacités des femmes à promouvoir et à gérer les associations**

Il s'agira, dans un premier temps, de renforcer les capacités des organisations féminines aussi bien urbaines que rurales par des voyages d'études et des formations en :

- gestion des organisations ;
- gestion des ressources humaines ;
- techniques de communication ;
- techniques de négociation et de plaidoyer ;

- techniques de recherche de financement ;
- leadership ;
- planification stratégique et opérationnelle ;
- alphabétisation ;
- suivi et évaluation.

Dans un deuxième temps, il sera nécessaire de leur permettre de saisir toutes les opportunités de financement et d'appui divers en prenant en compte leurs besoins dans tous les programmes/projets de développement.

### **I.6. Objectif spécifique 6 : Promouvoir l'unité des femmes**

Malgré leur importance démographique, les femmes ne constituent pas une force politique à cause de l'émiettement de leurs organisations, de leur manque de conscience et de maturité politique, de leur faible compétence en leadership. La création d'une structure faîtière nationale des femmes et mise en place librement par les femmes elles-mêmes constituerait un atout pour l'application de la politique nationale de promotion de la femme.

### **I.7. Objectif spécifique 7 : Promouvoir l'expertise féminine**

L'établissement de répertoires de femmes par domaine d'expertise et leur valorisation, la mise en place de programmes de recyclage ou de mise à jour des connaissances par des stages, colloques, conférences, etc. sont indispensables.

Les objectifs 2, 3, 5 et 7 seraient des leviers pour améliorer le taux d'employabilité et d'entrepreneuriat féminin et plusieurs programmes prennent en compte ces objectifs aussi dans le plan jeunesse que dans celui du développement de l'entrepreneuriat féminin. Il est important de noter que le Cameroun dispose d'une association des femmes entrepreneures et d'une centaine d'initiatives féminines de type coopératives ainsi que de type PME (petite et moyenne entreprise).

## **II. EXTRAIT PLAN NATIONAL SUR LE DEVELOPPEMENT DE L'ENTREPREUNARIAT FEMININ AU CAMEROUN**

Conscient de toutes les difficultés auxquelles les femmes en général et les jeunes filles en particulier font face, le Gouvernement a donné un signal institutionnel en créant un ministère dont la promotion économique de la femme est au cœur des préoccupations à savoir le Ministère de la Promotion de la Femme et de la Famille (MINPROFF).

Plusieurs autres ministères sectoriels interviennent en matière de promotion de la femme et de la jeune fille :

- Le Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle ;
- Le Ministère de la Jeunesse ;
- Le Ministère des Affaires Sociales (Assistance de la femme entrepreneure en situation d'handicaps) ;
- Le Ministère des Petites et Moyennes Entreprises, de l'Economie Sociale et de l'Artisanat ;
- Le Ministère de l'Agriculture et du Développement Rural ;
- Le Ministère de l'Elevage, de la Pêche et des Industries Animales ;
- Le Ministère du Tourisme.

Sur la base d'une étude commandée par le BIT en faveur du MINPROFF et portant sur l'évaluation de l'environnement des affaires pour le développement de l'entrepreneuriat féminin, il apparaît

clairement que les femmes en général et les femmes rurales en particulier, ont plus de difficultés à créer ou à développer leurs affaires du fait d'un climat des affaires globalement moins favorable.

## **II.1. Défis à relever par les politiques pour la promotion du développement de l'entrepreneuriat féminin au Cameroun**

Malgré de réelles opportunités pour un développement durable de l'entrepreneuriat féminin au Cameroun, le cadre politique et institutionnel est encore hésitant, le cadre juridique et réglementaire est insuffisant alors que les systèmes administratifs en place font preuve de nombreuses insuffisances.

De même, les femmes entrepreneures manquent de capacités, notamment pour celles qui exercent leurs activités économiques dans les zones rurales. Par ailleurs, les dispositions organisationnelles internes au secteur privé, sont à parfaire.

Dès lors, en plus de réduire davantage le niveau de chômage avec la création d'emplois décents, d'une part et, au regard de l'avènement de la crise financière internationale et ses conséquences néfastes, d'autre part, le simple rétablissement des niveaux d'emplois antérieurs ne suffira ni à contribuer efficacement à forger une économie Camerounaise forte, ni à concrétiser le travail décent pour les Camerounaises et les Camerounais, tel que le recommande le Pacte Mondial pour l'emploi.

Sachant que le développement rural est au cœur de la politique de relance de l'économie et que le dynamisme au féminin est présent, le grand défi reste celui du développement de l'entrepreneuriat féminin.

## **II.2. Les liens entre le Plan d'Action National pour le Développement de l'Entrepreneuriat féminin et les cadres stratégiques nationaux existants : La vision 2035 et la SND30**

La SND30 est la Stratégie Nationale de Développement qui a été élaborée à travers un processus itératif et participatif. Il est conforme à la Déclaration de Paris, et sert désormais de cadre de référence de la politique et de l'action du Gouvernement. En ce qui touche directement et fortement le développement de l'entreprise privée, les grandes priorités retenues sont les suivantes dans le secteur du développement humain :

### a) Travail décent

La SND30 qui soutient la vision 2035, a adopté le concept de travail décent tout en constituant un facteur décisif et un puissant outil de lutte contre la pauvreté.

### b) Santé

L'amélioration de l'état de santé des populations demeure à la fois un objectif de développement social et de croissance économique. Le Gouvernement compte atteindre cet objectif à travers la mise en œuvre de la stratégie sectorielle actualisée de la santé et en conformité avec les objectifs du développement durable. Cette stratégie vise essentiellement l'accès universel aux services et soins de santé de qualité à travers l'amélioration de l'offre et le financement de la demande. L'objectif est de réduire d'un tiers la charge morbide chez les pauvres et les populations les plus vulnérables, à savoir, de deux tiers la mortalité des enfants de moins de 5 ans et de trois quarts la mortalité maternelle, de 50% la prévalence du VIH/SIDA et ramener le taux de décès associé au paludisme à moins de 10% à l'horizon de la stratégie. Le déroulement de cette stratégie se fera à travers quatre domaines d'intervention, à savoir : (i) santé de la mère, de l'adolescent et de l'enfant, (ii) lutte contre la maladie, (iii) promotion de la santé et (iv) viabilisation du district de santé. Ces interventions basées sur l'offre, seront complétées par des actions fortes de stimulation de la demande, telle la mutualisation du risque maladie à travers la promotion des mutuelles de santé et la couverture d'au moins 40% de la population par un système de partage du risque maladie.

c) Education et formation professionnelle :

Le Gouvernement entend mettre un accent sur la formation du capital humain, notamment à travers :

- (i) Un enseignement fondamental de qualité couvrant le cycle primaire et le premier cycle du secondaire ;
- (ii) Un enseignement secondaire de deuxième cycle de qualité reposant sur un équilibre dynamique entre l'enseignement général et l'enseignement technique, et préparant aux études supérieures dans les filières prioritaires pour le développement ;
- (iii) Une formation professionnelle reposant sur un dispositif modernisé et considérablement renforcé pour pouvoir dispenser aux élèves sortant des cycles d'enseignement fondamental et secondaire, un paquet solide de connaissances axées sur la maîtrise des savoir-faire requis sur le marché de l'emploi et préparant les bénéficiaires à la création d'emplois ;
- (iv) Un enseignement universitaire professionnalisé ;
- (v) Une formation continue étendue et doublée d'un système de valorisation des acquis de l'expérience ; et
- (vi) La maîtrise réelle des effectifs indispensables pour garantir la qualité de l'enseignement, ce qui suppose la définition d'un système de régulation des flux transparent et crédible, le renforcement du dispositif d'orientation scolaire et la revalorisation de la grille des salaires des métiers techniques.

Les actions visant le développement de l'éducation et de la formation professionnelle concernent :

- (i) L'amélioration de l'accès à l'éducation de base,
- (ii) L'amélioration de la qualité des enseignants et de leurs conditions de travail,
- (iii) Les choix des programmes appropriés et
- (iv) L'accroissement et la maintenance des infrastructures scolaires.

De même que dans le domaine de la santé, l'Etat, tout en poursuivant la couverture scolaire dans les zones rurales, veillera à une gestion rationnelle et efficace quant à l'implantation des écoles dans des sites viabilisés bénéficiant d'autres services (eau, énergie, structures sanitaires, téléphone) pour permettre aux personnels enseignants de pouvoir travailler dans des conditions acceptables.

d) Pour la promotion du genre :

Le Gouvernement envisage de poursuivre la sensibilisation des parents et de la communauté, notamment dans les zones rurales à fortes pesanteurs des coutumes traditionnelles, pour permettre à la jeune fille de bénéficier des mêmes conditions d'accès à l'éducation. Dans le même souci, l'Etat et la communauté veilleront à une représentativité équitable des filles, tous secteurs confondus, pour ce qui est de la formation professionnelle, de l'enseignement supérieur ou de l'accès à l'emploi.

e) Migration du secteur informel vers le secteur formel :

La stratégie gouvernementale porte principalement sur l'accompagnement des acteurs du secteur informel pour organiser leurs activités en très petites entreprises (TPE) à travers :

- (i) Une réglementation souple sur la fiscalité ;
- (ii) La facilitation de l'enregistrement administratif y compris la sécurité sociale ;
- (iii) La formation dans le but d'aider ces acteurs à mieux suivre leurs activités par la tenue d'une comptabilité légère ;
- (iv) L'aide à l'installation et aux financements.

f) Mise en place d'un cadre général incitatif :

La stratégie adoptée dans le but de permettre au secteur privé de jouer son rôle économique en terme de création d'emplois se déclinera suivant deux volets :

- (i) Réactiver le cadre de concertation tripartite existant entre les administrations économiques, les différents acteurs du secteur privé, et la société civile afin de passer en revue et de lever les facteurs de blocage à la création d'emplois ;
- (ii) Mettre en œuvre un ensemble de mesures incitatives permettant de faciliter la création d'emplois.

### **II.3. Les liens entre le Plan d'Action National pour le Développement de l'Entrepreneuriat féminin et les autres cadres stratégiques**

En plus de sa participation active à l'élaboration et à l'adoption du Pacte Mondial pour l'Emploi, le Cameroun était parmi les premiers à élaborer avec l'implication des partenaires sociaux un plan d'action national de mise en œuvre des recommandations du Sommet Extraordinaire des Chefs d'Etat et de Gouvernement de l'Union Africaine de septembre 2004 à Ouagadougou. Récemment encore, le Cameroun a bénéficié de l'appui du BIT pour l'élaboration d'un Programme Pays pour un Travail Décent (PPTD).

## **III. Stratégies de développement de l'entrepreneuriat féminin et de lutte contre la pauvreté**

Les principaux axes d'intervention dans le cadre du Document de Stratégie pour la Croissance et l'Emploi (DSCE) et par rapport au développement de l'entrepreneuriat féminin.

### **III.1. Le développement de l'environnement des affaires : Gouvernance et Etat de droit**

Deux objectifs majeurs sont poursuivis dans le cadre de la gouvernance et de l'Etat de droit :

- (i) Garantir à tous un meilleur respect des droits individuels et des libertés publiques et
- (ii) Renforcer la gestion des affaires publiques.

Pour atteindre les objectifs sus-évoqués, les autorités comptent articuler leurs interventions autour des quatre axes suivants :

a) Le renforcement de l'état de droit et de la sécurité des personnes et des biens :

Dans l'optique de l'amélioration de l'environnement socio-politique du Cameroun, et afin de rétablir la confiance et la sérénité des citoyens et des investisseurs, les autorités entendent œuvrer en vue de :

- i) L'amélioration du système électoral ;
- ii) L'amélioration de l'accès et de la qualité du service de la justice ;
- iii) La consolidation du dispositif national de promotion et de protection des droits humains ;
- iv) Le renforcement du maintien de l'ordre et la sécurité aux frontières.

b) L'amélioration de l'environnement des affaires :

S'agissant du cadre des affaires, l'action du Gouvernement porte notamment sur le renforcement du suivi et du dialogue sur le climat des affaires avec le secteur privé, la poursuite de l'harmonisation du cadre juridique avec le droit OHADA et la mise en œuvre de la charte des investissements.

c) Le renforcement de la lutte contre la corruption et les détournements de fonds :

Pour réduire la corruption de manière significative, le Gouvernement s'engage à intensifier les actions visant à combattre le phénomène à travers le renforcement des mécanismes de lutte avec l'implication effective de l'exécutif, du législatif et du judiciaire.

d) L'amélioration de l'accès du citoyen à l'information :

Dans ce volet, les autorités comptent axer principalement leurs actions sur (i) le renforcement du suivi participatif de la gestion des affaires publiques, (ii) la diffusion systématique des informations sur les actes publics, notamment les projets de développement, les rapports de suivi-évaluation et d'audit (iii) l'intensification des radios communautaires rurales, au vu des impacts positifs observés lors de la période de mise en œuvre du DSRP d'avril 2003.

### **III.2. La création d'emplois et l'insertion des groupes défavorisés dans les circuits économiques.**

La stratégie du Gouvernement vise un d'accroissement de l'offre d'emplois décents à travers la mise en œuvre de certaines mesures incitatives permettant de stimuler la création d'emplois y relatifs.

Tels qu'inscrits dans le DSCE, il s'agit de :

- (i) L'intégration de la création d'emploi au cœur des politiques macroéconomiques et d'investissements publics (orientation des investissements vers les secteurs et les projets qui contribuent à la création d'emplois et qui ont un impact immédiat sur l'économie et le développement social) ;
- (ii) L'application effective des incitations directes à la création d'emplois prévues par la loi, notamment celle portant charte des investissements ; des incitations fiscales seront notamment étudiées pour encourager celles des entreprises participant au système d'apprentissage ;
- (iii) La mise en œuvre d'incitations indirectes telles que : l'instauration d'un prix pour les entreprises rentables ayant conservé leur personnel et au mieux ayant créé des emplois ;
- (iv) L'appui aux entreprises par la formation du personnel à recruter ;
- (v) L'organisation périodique de rencontres sectorielles sur la gestion des ressources humaines ; etc. En plus de ces priorités, plusieurs instruments méthodologiques et de cadrage existent pour encadrer l'élaboration des politiques et stratégies de développement social en général et des emplois décents en particulier. Il s'agit notamment du Guide de Planification Stratégique, du Cadrage de Dépenses à Moyen Terme (CDMT) au niveau central.

### **III.3. L'élaboration des politiques et stratégies de développement de l'entrepreneuriat féminin**

Une déclaration de politique d'intégration de la femme au développement et un Plan d'Action National de l'Intégration de la Femme au Développement "PANIFD" ont été adoptés par le gouvernement.

Cette politique est sous tendue par sept (07) axes d'interventions :

- L'amélioration des conditions de vie de la femme (axe I) ;
- L'amélioration du statut juridique de la femme (axe II) ;
- La valorisation des ressources humaines féminines dans tous les secteurs de développement (axe III) ;
- La participation effective de la femme à la prise de décisions (axe IV) ;
- La protection et la promotion de la petite fille (axe V) ;

- La lutte contre les violences faites aux femmes (axe VI) ;
- L'amélioration du cadre institutionnel et l'intégration de la femme au développement (axe VII).

Le volet "Femme et Emploi" de cette politique prévoit d'éliminer les mesures juridiques discriminatoires contre les travailleuses, d'améliorer leur formation continue et de renforcer leur capacité de création et de gestion d'entreprises. Par ailleurs, deux programmes d'appui à l'entrepreneuriat féminin ont été préparés, l'un dans le cadre du programme prioritaire de promotion des PME avec l'assistance technique du BIT et l'autre par l'ONUDI. De même dans les attributions du MINPROFF, la promotion économique de la femme est l'une des missions prioritaires.

#### **III.4. Principales orientations d'actions concrètes**

Outre la création des structures spécifiques en charge de l'insertion professionnelle tels que le FNE, les « Etats Généraux de l'Emploi », organisés en novembre 2005 avec la participation active des partenaires sociaux, des jeunes et des femmes, ont débouché sur des recommandations visant à la promotion de l'emploi : (a) en milieu rural ; (b) dans le secteur industriel ; (c) dans le secteur des services ; (d) dans le secteur public. En outre, il a été recommandé qu'une attention particulière soit portée à l'auto emploi et au travail décent, la formation professionnelle, au genre et aux groupes vulnérables.

Ce forum a également permis l'élaboration de la politique nationale de l'emploi en cours d'adoption par le Gouvernement.

Par ailleurs, au plan opérationnel, le Gouvernement met en place des programmes spécifiques de promotion de l'emploi, notamment (i) celui des jeunes (15-24 ans) avec le programme PAJER-U 10, (ii) la mise en place de l'observatoire national de l'emploi, (iii) le développement des PME/PMI ; (iv) l'appui à l'auto emploi avec le programme PIASI 11 et (v) le développement de la formation professionnelle et d'un système d'apprentissage à tous les niveaux, dans le cadre de la mise en œuvre de la Déclaration de Politique Nationale de l'Emploi (PNE).

De même, des mesures administratives de promotion de l'excellence académique chez les jeunes filles ont été prises et depuis 2005, chaque année, toutes les filles qui réussissent leur année universitaire dans les classes scientifiques et technologiques de l'enseignement supérieur, reçoivent systématiquement du MINESEC, des prix d'encouragement. Actuellement plus de 6 500 prix ont été décernés aux cours des différentes cérémonies solennelles. Il est possible de mobiliser les autres ministres et les partenaires techniques et financiers autour de cette initiative qui devrait non seulement se pérenniser, mais s'élargir en termes de nombre de prix.

#### **III.5. Objectifs et actions prioritaires ou plan d'action national pour le développement de l'entrepreneuriat féminin**

Dans le cadre de la politique générale de promotion économique, sociale et politique du Gouvernement camerounais, le MINPROFF se propose de mettre en œuvre un plan d'action quinquennal de développement de l'entrepreneuriat féminin pour la période de 2010 à 2014 dont les objectifs et les actions prioritaires se résument comme suit :

##### **Objectif général**

L'objectif général du plan d'action national de développement de l'entrepreneuriat féminin au Cameroun vise à : « l'émergence d'une nouvelle génération de femmes entrepreneurs camerounaises plus dynamiques et plus nombreuses, capables de créer des entreprises durables pour des emplois décents favorables à la croissance, afin de sortir de la pauvreté ».

Cet objectif général correspond bien à un ensemble de préoccupations majeures. En effet, le Sommet extraordinaire des Chefs d'Etats de l'Union Africaine de Ouagadougou (2004) a constitué un déclic

pour la prise de conscience du lien étroit existant entre le travail décent et la lutte contre la pauvreté. Pour donner suite aux recommandations de ce sommet, le Gouvernement camerounais a accordé une importance particulière à l'insertion sociale des jeunes, des femmes et des groupes vulnérables en créant des ministères spécifiques et en élaborant une politique nationale de l'emploi et de la formation professionnelle qui comporte, entre autres, un axe majeur d'intervention en faveur de la promotion économique de la femme et du développement de l'entrepreneuriat féminin.

Toujours dans cette dynamique, le DSCE qui va couvrir les dix premières années de la vision à long terme « Vision 2035 », sera centré sur l'accélération de la croissance, la création d'emplois formels et la réduction de la pauvreté. Il visait en conséquence à (i) porter la croissance à 5,5% en moyenne annuelle dans la période 2010-2020; et (ii) ramener le sous-emploi de 75,8% à moins de 50% en 2020 avec la création de dizaines de milliers d'emplois formels par an dans les dix prochaines années.

Pour accompagner le Gouvernement dans ce processus, en particulier dans la mise en œuvre de sa politique nationale de l'emploi à travers la composante Développement de l'Entrepreneuriat Féminin, les mandants ont retenu comme unique priorité dans le cadre du présent plan, la promotion de l'établissement d'un environnement institutionnel et législatif incitatif et favorable à la mise en œuvre de politiques et de stratégies de renforcement économique des femmes capables d'initier et de gérer des entreprises orientées vers la croissance et génératrices d'emplois décents et de revenus durables.

Pour ce faire, le plan national pour la promotion de l'entrepreneuriat féminin retient, comme objectifs immédiatement observables dans une période de cinq ans, ce qui suit.

Les quatre objectifs immédiats du Plan d'Action National pour le Développement de l'Entrepreneuriat Féminin au Cameroun, sont :

•**Objectif immédiat 1** : un environnement institutionnel, organisationnel, réglementaire et législatif favorable à la création et au développement des entreprises en général, et en particulier, par les femmes.

•**Objectif immédiat 2** : les capacités managériales et entrepreneuriales des femmes entrepreneures sont renforcées pour plus de productivité et de compétitivité.

•**Objectif immédiat 3** : les femmes entrepreneures, potentielles ou en activité, bénéficient de mécanismes financiers diversifiés et plus adaptés aux besoins de leurs entreprises.

•**Objectif immédiat 4** : les femmes entrepreneures accèdent plus facilement aux systèmes d'information et de gestion sur les opportunités d'affaires à l'échelle tant nationale, régionale qu'internationale grâce à des réseaux performants.

Ces objectifs immédiats sont en conformité avec les priorités retenues dans la plateforme d'action du Caire pour le Développement de l'Entrepreneuriat Féminin en Afrique. De même, ils s'intègrent dans plus d'une priorité de l'UNDAF 2008-2012, notamment, la priorité 1 « une croissance économique, forte, durable, ré-distributive et créatrice d'emploi » dont le leadership de l'effet 1 intitulé le renforcement des capacités du Gouvernement à promouvoir l'emploi décent pour tous, en particulier pour les femmes et les jeunes, incombe au BIT. Il en est également, pour la priorité 2 « Bien-être social de la population amélioré », pour laquelle le BIT contribue à la réalisation des produits 2, 5 et 6 de l'effet 1 intitulé : les politiques et les programmes sociaux prenant en compte les droits humains et l'égalité de genre, mis en œuvre, suivis et évalués en 2012.

Chacun de ces objectifs immédiats devraient se traduire par des produits observables et mesurables qui sous tendaient des actions précises à mener.

## **IV. FACTEURS DETERMINANTS DE L'ENTREPRENEURIAT FEMININ AU CAMEROUN**

A l'heure où le chômage touche de plus en plus les femmes et même les jeunes diplômées à travers le monde, certaines se disent intéressées par le statut d'entrepreneure. Cependant, le pourcentage de création d'entreprises par les femmes demeure faible. Plusieurs facteurs déterminants peuvent expliquer cet état de fait.

Notre revue de littérature a permis d'identifier quatre facteurs principaux. Ce sont : la formation, l'accès au financement, le soutien familial et les réseaux de contact.

### **IV.1. La Formation**

La formation des jeunes femmes diplômées ou non voulant entreprendre, a fait l'objet de plusieurs recherches. Les résultats obtenus semblent contradictoires. Birley et al (Birley, 1997) considèrent que les femmes et les hommes diplômés, possèdent un bagage de connaissances similaires, et ce, principalement en contexte de démarrage d'entreprise, contrairement à d'autres tels que Lee et Rogoff (Lee, 1997) qui admettent que les femmes détiennent moins de connaissances en matière de gestion.

Selon Lee et Rogoff, les filles restent moins susceptibles de s'orienter vers des études de gestion ou vers des études scientifiques ou techniques et préfèrent des études en sciences littéraires. Plus récemment, on rapporte qu'indépendamment de leur type d'études, la formation des femmes, ne leur permet généralement pas de créer leur propre entreprise et qu'une formation en entrepreneuriat pendant leur parcours universitaire s'avère nécessaire (Potter, 2008).

Menzies, Diochon et Gasse (Menzies, 2004) ont admis également que plusieurs programmes d'éducation et de formation universitaire ne promeuvent pas suffisamment le développement d'attitudes et de compétences entrepreneuriales, mais se contentent de préparer les étudiants de manière générale à un emploi salarié.

Ainsi, nous constatons que depuis une dizaine d'années, plusieurs universités dans le monde ont dû intégrer l'enseignement de l'entrepreneuriat dans leurs programmes d'études. On parle alors de « l'éducation entrepreneuriale- Entrepreneurship Education ». L'objectif est de former de futurs entrepreneurs, mieux outillés face à l'aventure complexe de l'entrepreneuriat.

Selon Donald (Donald, 2005), l'Entrepreneurship Education a pour rôle de :

- Développer l'envie d'entreprendre chez les étudiants (en éveillant leur intérêt et en les motivant) ;
- Apprendre aux étudiants ce qu'il faut pour créer une entreprise et gérer son expansion ;
- Développer les aptitudes entrepreneuriales nécessaires pour détecter et exploiter des opportunités d'affaires.

Rappelons que dans le contexte de l'éducation entrepreneuriale, l'enseignement de l'entrepreneuriat devrait être accessible aux élèves et étudiants des disciplines littéraires autant qu'à ceux des disciplines commerciales, sociales, scientifiques et techniques voir même aux femmes non diplômées.

### **IV.2. L'accès au Financement**

Le manque de capital initial et les difficultés à obtenir un financement auprès des institutions financières sont souvent cités parmi les obstacles de la création d'entreprise des femmes.

Selon plusieurs études, les institutions financières peuvent se montrer peu engagées à soutenir des entreprises dirigées par des femmes, même si ces dernières ont tendance à emprunter des sommes moindres que les hommes.

Cela peut s'expliquer par diverses raisons : une plus faible tolérance au risque de la part des femmes, une croissance de l'entreprise moins rapide nécessitant donc des investissements moindres, une taille plus petite que la moyenne des entreprises des hommes, des besoins moindres à cause de la disponibilité d'autres fonds ou des aptitudes de gestion différentes.

Les femmes souhaitant entreprendre sont parfois victimes d'attitudes discriminatoires de la part des institutions bancaires. Orser et Foster (Orser, 1994) constatent que de manière générale que les femmes lorsqu'elles deviennent entrepreneures, sont majoritairement propriétaires de micro-entreprises, donc désavantagées face aux standards de financement des institutions financières.

Orser et Foster recommandent aux institutions financières d'opter pour un nouveau modèle comportant de nouveaux standards afin de rejoindre la réalité des micro-entreprises souvent détenues par les femmes. Dans ce sens, selon Coleman (Coleman, 2000), les entreprises appartenant à des femmes sont plus petites et plus jeunes que celles des hommes. Il n'existerait aucune discrimination sur la base du genre, mais plutôt sur la taille de l'entreprise.

D'une manière générale les bailleurs de fonds préféreraient prêter pour des entreprises bien établies et de plus grande taille. Par conséquent, les femmes seraient pénalisées considérant la taille de leur entreprise. De plus, les femmes entrepreneures auraient des conditions de crédit plus défavorables que leurs homologues masculins.

### **IV.3. Le soutien de la famille**

De nombreux chercheurs ont admis que les femmes sont souvent influencées par leur famille au moment de décider de se lancer en entrepreneuriat. Ainsi, Kirkwood et Tootell (Kirkwood, 2009) relatent que la femme, de manière générale, consulte sa famille avant toute décision de nature entrepreneuriale. Ce point serait une spécificité féminine, qui, selon ce dernier auteur, aborde son travail professionnel dans une perspective relationnelle.

Autrement dit, contrairement à son homologue masculin, la femme échangerait avec les parties prenantes, en particulier avec son conjoint ou sa famille, avant de prendre la décision de lancer son activité entrepreneuriale. Werbel et Danes (Werbel, 2010) rappellent que la famille est une partie prenante indéniable puisqu'elle possède un véritable droit de décision sur l'engagement du capital initial, souvent issu des fonds de la famille.

D'autres recherches menées par Hisrish et Peters (Hisrish, 1991) ont montré que la profession des parents des entrepreneurs marque fortement la personnalité de l'entrepreneur, cela est également vrai pour les femmes que pour les hommes. Les entrepreneures s'habituent dès le plus jeune âge à la nature indépendante et à la souplesse d'un statut dont le père incarne l'exemple. Hisrish et Peters indiquent également que la présence d'une mère entrepreneure renforce plus le sentiment d'indépendance chez sa fille et aura une influence sur son désir l'entreprendre par la suite. Cependant, d'autres recherches révèlent que d'autres parents sont souvent peu informés des exigences et des perspectives de l'entrepreneuriat.

### **IV.4. Les réseaux de contact**

Selon des recherches récentes, les femmes disposent d'un capital social restreint et d'un réseau de contact peu étendu.

Il existe une multitude de définitions du terme « réseau ». Pour Aldrich et Zimmer (Aldrich, 1987), un réseau représente l'ensemble des personnes qui entretiennent une relation. Cette dernière peut consister en un échange d'information, de biens et services ou de compétences. Aldrich et Zimmer décrivent aussi le réseau comme un ensemble de relations directes et indirectes qu'entretient une personne centrale (l'entrepreneur) avec les autres membres du réseau.

Aldrich et Rosen (Aldrich, 1993) utilisent plus le terme « réseautage » et le considèrent comme étant un processus de recherche de contacts et de collecte des ressources et qui permet aux entrepreneurs de réussir. Pour Cromie et Birley (Cromie, 1992), le réseautage est une activité sociale primaire. Ils affirment que le réseautage implique le développement de la relation qui se crée entre deux personnes, d'une part, par l'augmentation de la confiance mutuelle et d'autre part, par l'échange d'expériences et de connaissances communes.

## CONCLUSION

De ce qui précède il est non discutable que la contribution de l'entrepreneuriat féminin revête de plus en plus une importance capitale pour le développement économique de nombreux pays. L'entrepreneuriat féminin pourrait même devenir un des remèdes à la crise économique actuelle. Mais le pourcentage des entreprises créées par les femmes demeure faible. Notre revue de la littérature nous conduit à conclure qu'une formation entrepreneuriale et un accompagnement adapté des femmes sont indispensables pour renforcer leur confiance et les encourager à se lancer. Ces facteurs associés à un soutien familial et une prévention des discriminations liées au genre (notamment chez les institutions financières) pourraient ainsi inciter les femmes à créer leur propre entreprise.

## Références bibliographiques

1. (AFEM, 2004) Etude sur l'entrepreneuriat féminin au Maroc, 2004.
2. (Aldrich 1987) Aldrich, H et e. Zimmer « Entrepreneurship through social networks ». Dans D.L. Sexton and R.W. Smilor, *The Art of Science of Entrepreneurship*, Cambridge, MA, Ballinger. 3-23, 1987.
3. (Aldrich, 1993) Aldrich, H. et P.R. Reese. « Does networking pay off ? A panel study of entrepreneurs in the research triangle ». Dans N. Churchill, *Frontiers of Entrepreneurship Research*, 325-339, 1993.
4. (Birley, 1995) Birley, Sue. «The role of networks in the entrepreneurial process ». Dans IA.Hornaday, E.B. Shils. IA. Timmons et K.H. Vesper, *Frontiers of Entrepreneurship Research*, Wellesley, Mass : Babson College, 325-337, 1995.
5. (Belcourt, 1991) Belcourt, M. Burke, J. Hélène Lee-Gosselin " Une cage de verre : les entrepreneures au Canada" CCCSF, Ottawa 1991,101 p.
6. (BIRLEY, 1987) Do women entrepreneurs require different training ? *American Journal of Small Business*, Summer, 27-35.
7. (Buttner, 1992) Buttner, E. H. et Rosen, B. Rejection in the loan application process : Male and female entrepreneurs' perceptions and subsequent intentions. *Journal of Small Business Management*, 30(1),58-6, 1992.
8. (BOUSSETTA, 2011) *Entrepreneuriat Féminin au Maroc : Environnement et Contribution au Développement Economique et Social*. Investment Climate and Business Environment Research Report No. 10/11.
9. (Canada, 2007) Statistique Canada, Enquête sur le financement des petites et moyennes entreprises,2007, <https://www.ic.gc.ca/eic/site/061.nsf/fra/02216.html#fnb1-ref>.
10. (Census, 2007) *Characteristics of Business Owners Survey*. Report of the US Census Bureau 2007, <http://www.census.gov>.
11. (Coleman, 2000) Coleman, S. Access to capital and terms of credit: A comparison of men- and women-owned small businesses. *Journal of Small Business Management*, 2000, 38(3), 37-52.
12. (Cornet, 2004) Cornet, A. et Constantinidis, C. *Entreprendre au féminin: Une réalité multiple et des attentes différenciées*. *Revue Française de Gestion*, 30(151), 191-204.
13. (Cromie, 1991) Cromie, S. «The problems experienced by young firms». *International small business journal*, vol 9, n° 3, 1991.

14. (CWBR, 2005) The Economic Impact of Women-Owned Businesses In the United States. Report of Center for Women's Business Research, 2005.
15. (Debroux, 2011) Philippe Debroux. L'entrepreneuriat féminin en Asie. Le cas du Japon, de la Corée du Sud, de la Malaisie et du Vietnam, ebisu, volume 46, 2011.
16. (Donald, 2005) Donald, F. The Emergence of Entrepreneurship Education : Development, Trends, and Challenges. Entrepreneurship Theory and Practice, Volume 29, Issue 5, pages 577–598, September 2005.
17. (Eurostat, 2010), Enquête sur les forces de travail, les organisations couvertes sont les sociétés et petites entreprises et les postes couverts les dirigeants, directeurs et gérants, Eurostat, 2010.
18. (Fiducial, 2006) Rapport de l'Observatoire Fiducial de l'entrepreneuriat féminin, janvier 2006, <http://www.fiducial.fr/>
19. (FORGET, 1997) Entreprendre au féminin; Rapport du groupe de travail sur l'entrepreneuriat féminin. Québec: Groupe de travail sur l'entrepreneuriat féminin.
20. (Geneviève Bel, 2009) Rapport de Geneviève Bel, 2009, « Entrepreneuriat au féminin », Rapport et avis du Conseil économique, social et environnemental.
21. (Orthan, 2001) Orhan, M, Women Business Owners in France : The Issue of Financing Discrimination, Journal of Small Business Management, 39(1), 2001.
22. (Potter, 2008) Potter, J. (ed.), 2008, Entrepreneurship and Higher Education, OCDE, Paris.
23. (RICHER, 2007) L'entrepreneuriat féminin au Québec : dix études de cas Montréal : Presses de l'Université de Montréal.
24. (SALMANE, 2011) Les femmes chefs d'entreprise au Maroc. 11<sup>ème</sup> Congrès International francophone en entrepreneuriat et PME.
25. (WERBEL, 2010) Work Family Conflict in New Business Ventures: The Moderating Effects of Spousal Commitment to the New Business Venture", Journal of Small Business Management, Vol. 48(3), p. 421-440.