

Petites mains féminines, vulnérabilité professionnelle et pratiques conjointes de compensation financières dans l'administration publique universitaire au Cameroun

PRISCA HÉLÈNE ASSIENE BISSOSSOLI 

Université de Yaoundé II / Réseau Polit'elle

assienepisca@gmail.com

Résumé

Cet article se propose de mener une étude ethnographique sur des petites mains féminines de l'administration de l'université de Yaoundé II afin de voir dans quelle mesure l'utilisation du concept de résilience financière fait sens. De ce fait, situées à des positions d'infériorité administratives, les petites mains féminines, contractuelles temporaires d'administration ou à statut par défaut, semblent plus exposées aux pressions résultant des différents aléas sociopolitique, sanitaire, économique et de gestion auxquels peut être confrontée l'institution universitaire. En prenant en compte la crise de la Covid-19 comme point de référence temporel, cette étude permet de mettre en lumière les différentes stratégies et pratiques financières mobilisées par ces agents pour contourner et affronter les difficultés auxquelles les prédisposent leur condition socioprofessionnelle. A ce titre, il faut considérer que ces pratiques de compensation de revenu rendent compte de la capacité de cette catégorie à s'adapter aux évolutions dégradantes qui déterminent leur condition précaire de travail. Elles renseignent bien sur leurs réalités d'entrepreneuse de résiliences. On peut dès lors lier la résilience financière des petites mains à un conditionnement socioprofessionnel légitime. Celle qui favorise en tant que positionnement d'action, la compensation de leur revenu par la diversification des activités génératrices de revenus et la mise en place des systèmes d'entraide et de solidarité au sein de l'institution.

Mots clés : vulnérabilité, compensation financière, conditionnement, positionnement

DOI: <https://doi.org/10.36615/3n3fjy17>

Catherine¹ est une jeune femme de 30 ans, inscrite en thèse depuis 2020, elle intervient par ailleurs dans le cadre des activités académiques à l'Université de Yaoundé II depuis 2018. En période d'examens, elle assure des fonctions de membre dans certaines commissions pour lesquelles elle bénéficie de quelques revenus sporadiques issus des états financiers desdites commissions. Exerçant dans des conditions précaires, des Catherines au sein de l'Université sont nombreuses. En effet, dans son fonctionnement quotidien, l'institution universitaire s'appuie sur trois grandes catégories d'acteurs souvent visibles : le personnel enseignant, le personnel administratif et les étudiants qui en sont les usagers. Elle mobilise une forte main d'œuvre qui dans sa diversité, assurent en fonction de ses prérogatives la continuité et la permanence du service public. Le choix d'analyse du personnel « subalterne » qui s'inscrit à la frontière du dedans et du dehors de l'affiliation institutionnelle universitaire constitue ici une catégorie d'analyse intéressante. Il permet de saisir à partir du bas, les registres d'actions qui rendent compte de la gestion à géométrie variable de la ressource humaine mise au service de l'institution. De ce fait, situé à la plus petite échelle de positionnement et de conditionnement socioprofessionnelle du personnel

administratif, cette catégorie permet de rompre avec le caractère homogène et universel auquel invite de prime à bord à penser l'institution. Les petites mains, considérées ici comme la main d'œuvre non permanente de l'institution s'en tiendra aux « agents temporaires » et « aux sans statuts » qui y travaillent. Majoritairement logés à des tâches de guichet, ces agents constituent une opportunité analytique permettant de comprendre les rapports qu'entretiennent les agents en position subalterne avec l'administration universitaire en situation de récession ou de rétrécissement financier.

C'est d'ailleurs dans l'optique d'améliorer les conditions des travailleurs que le statut des personnels d'appui a été signé par le Chef de l'Etat en date du 18 mai 2011, et renforcé par le décret du 13 janvier 2012 fixant les modalités de paiement des indemnités et primes allouées aux personnels d'appui des universités publiques. Si cette décision vient renforcer le statut du personnel d'appui et d'administration, une part importante du personnel temporaire à contrat à durée déterminée et des travailleurs sans contrat de travail considérés comme des « sans statuts » à l'université ne s'y retrouvent. Ce qui participe de fait à une catégorisation par la marge. Il faut préciser que le recrutement du personnel temporaire est tributaire de l'administration universitaire et la cécité institutionnelle de leur condition de travail précaire participe à construire leur identité professionnelle de subalterne. Considérés comme des salariées d'en bas, le petit personnel dans sa diversité ne constitue pas des catégories privilégiées mise en discussion dans les travaux traitant du champ universitaire comme objet d'analyse en science politique camerounaise. C'est davantage les éléments structurants la machinerie du pouvoir universitaire, à travers l'investissement des universitaires dans l'arène politique (Luc Ngwé et al, 2006), le rapport des étudiants et des femmes au politique universitaire, au pouvoir, et à l'ordre politique dominant (Morillas, 2010 ; Nkolo Asse, 2015 ; Bella, 2015 : 291; 20 ; Ngo Nlend, 2020), ou encore leur démobilisation collective (Pommerolle, 2008) et les genres de violence en milieu universitaire (Mimche, 2021) en contexte post autoritaire qui ont constitué les centres d'intérêt majeurs. Pourtant, dans le sillage de la « main invisible » d'Adam Smith (Dellemotte, 2009 : 28), les petits personnels considérés comme des agents invisibles bien qu'omniprésents des administrations universitaires, participent tout aussi à la performance de l'institution (Makosso, 2006 : 69).

Des lors, analyser les pratiques professionnelles et les modes de gestion administrative qui renforcent leur déclassé socioprofessionnel et financier à l'université demeure d'actualité. D'ailleurs, c'est la classe féminine au demeurant fortement vulnérable qui sera mis en analyse. Diverses raisons justifient ce choix dont sa position déclassée dans les rapports sociaux de sexe (Patton Salinas et Fusulier, 2011) et dans son rapport au pouvoir au sein d'une structure largement dominée par les hommes. Le paradoxe qui accompagne ces rapports sociaux de sexe et de pouvoir est lié au plafond de verre (Laufer, 2004) qui détermine dans les hauteurs institutionnelles, le sommet de carrière auquel peuvent prétendre les femmes à l'université et à la précarisation des femmes au bas de l'échelle institutionnelle parce que plus nombreuses. En étudiant de concert les agents temporaires, les agents sans statut comme des catégories socio-professionnelles subalternes, s'intéresser aux femmes en bas, permet de rappeler que ce sont leur condition précaire de travail qui renforcent leur inégalité dans le champ universitaire. Cette inégalité de traitement des sous-groupes construits institutionnellement permet ici de relever les ressorts explicatifs d'une possible féminisation du salariat subalterne (Avril et Al, 2019) à l'université.

En effet, questionner la condition des travailleurs soumis à cette précarisation permet d'analyser les résurgences ou les transformations contemporaines du travail salarié en Afrique subsaharienne (Bourel et Vadot, 2022) en général et dans l'université en particulier. Elles documentent combien la diversité des configurations animées par l'action des agents et leur rapport au revenu constituent une modalité souvent usitée de la pluralité de traitement des travailleurs au sein d'une même

institution. En tant qu'agents temporaires, elles inscrivent dans une zone intermédiaire entre l'intégration et la désaffiliation (Lhuilier, 2017). Par conséquent, en situation de crise financière à l'Université, ces agents temporaires constituent donc les catégories les plus exposés du fait de l'insécurité professionnelle déterminée par leur statut de temporaire. Conscientes de ces conditions précaires, les femmes sont souvent portées à faire preuve de résistance et de résilience pour pouvoir survivre dans ces conditions dégradées auxquelles elles sont confrontées. Des lors, cette recherche se propose de mener une étude ethnographique des petites mains féminines de l'administration de l'Université de Yaoundé II, afin de voir dans quelle mesure l'utilisation du concept de résilience financière fait sens. De ce fait, la matérialisation des relations directes qu'elles entretiennent avec l'administration en tant qu'agents subalternes les positionne en catégorie d'exécution. Situées à des positions d'infériorité administratives, leur déclassement face au pouvoir décisionnel en tant que petites mains féminines d'administration, semblent plus exposées et soumises aux pressions résultantes des différentes crises auxquelles peut être confrontée l'institution universitaire. Considéré comme le fruit d'une observation directe des agents d'en bas ou de base en action dans leur environnement professionnel quotidien, ce travail s'appuie sur une enquête de terrain menée au campus de Soa de l'Université de Yaoundé II auprès de 15 profils différents².

En prenant en compte la crise de la Covid-19 comme un choc institutionnel et point de référence temporel de la dernière crise qu'a connu l'environnement universitaire, cette étude permet de mettre en lumière les différentes stratégies et pratiques financières, formelles et informelles mobilisées par ces agents situés en parenthèse de l'administration. Ces stratégies qui sont à l'œuvre des pratiques de résistance permettent de contourner et d'affronter les difficultés auxquelles les prédisposent leur condition socioprofessionnelle. Ces pratiques de résistance par la résilience nous apprennent sur les formes de pouvoir qui structurent leur environnement et l'envers d'une domination centrée sur une catégorie de genre situés du « mauvais côté » du rapport de pouvoir. On peut dès lors lire la résilience financière dont elles font montre à partir de deux mécanismes observables dans le champ universitaire. La diversification des activités génératrices de revenu envisagée comme complément de salaire (Bapes Ba Bapes, 2022) et la mise en place des systèmes d'entraide et de solidarité, au sein de l'institution qui constituent ici des variables déterminantes de cette résilience. A ce titre, interroger les dynamiques constitutives du positionnement socioprofessionnel des catégories subalternes féminines et les pratiques mobilisées en vue de leur adaptation aux conditions précaires de leur cadre de travail sont donc révélateurs d'une forme de privatisation par le bas des mécanismes de compensation des revenus. Cette privatisation par le bas permet de mettre à jour leur conditionnement résilient en tant que catégorie socioprofessionnelle déclassée.

Le positionnement socioprofessionnel déclassé des petites mains de l'administration universitaire

Bien que considérées comme invisibles (Amabiamina, 2014), on envisage la vulnérabilité des petites mains féminines d'administration comme une construction socioprofessionnelle légitime. Cette construction tient de plusieurs ordres dynamiques considérant que le conditionnement précaire des travailleurs qui participe de la vulnérabilité professionnelle est institutionnellement construite. C'est l'incorporation de cette vulnérabilité envisager comme de l'ordre du naturel et légitime qui est source de résilience pour la catégorie.

Le conditionnement précaire des petites mains de l'administration universitaire

La souffrance au travail (Loriol, 2012) constitue une piste intéressante pour rendre compte de l'impensé du conditionnement précaire des catégories subalternes d'administration dans le champ universitaire. Les « petites mains invisibles de l'administration » qui nous intéressent dans cette analyse sont considérées comme les plus petits agents de base de l'administration. Ce sont les agents les plus subordonnés et travaillant pour la plupart au contact des publics universitaires³. Omniprésents au sein de l'université en tant qu'agents, ils sont soumis à une hiérarchie qui impose des tâches et contrôle leurs activités au quotidien. S'ils ne bénéficient pas d'une sécurité sociale, d'une prime de soins en cas d'accident, des indemnités en cas de congé maladie ou d'invalidité, leurs conditions de travail reflète ce déclassement lié à leur condition professionnelle. Constitué des agents de sécurité, des agents de ménage, les agents courtiers de bureau et de gestions des examens non régis par les textes administratifs, les conditions de travail de ces sous catégories de l'université sont précaires. Parce que ne constituant pas une priorité dans l'agenda institutionnel universitaire, la méconnaissance de ces conditions a pourtant longtemps menée vers des situations de dénonciation, de contestation, et de revendication pour un meilleur traitement de leurs droits auprès des autorités compétentes.

Par ailleurs, l'interpellation du Ministre par 100 agents de sécurité dénonçant un licenciement abusif par leur institution en est une parfaite illustration. En date du 07 janvier 2021, c'est le ministre de l'Enseignement supérieur (Minesup), le professeur Jacques Fame Ndongo⁴, qui invitait le recteur de l'Université de Yaoundé II-Soa⁵, à apporter des solutions à la crise socio professionnelle qui se vit au sein de son institution par des agents de sécurité dite « Police campus »⁶. Leur revendication portait sur « les conditions d'exercice de leur métier, de l'absence de contrat de travail, de leur non-immatriculation à la Caisse nationale de prévoyance sociale (CNPS) et du prélèvement de 12,95 % dans leurs salaires mensuels non reversés à la CNPS par les services financiers et comptables de l'Université de Yaoundé II »⁷. C'est à partir de ce traitement public révélateur des conditions défavorables de travail observé en milieu universitaire, que se voit renforcer l'étiquette de « vulnérables ». Cet étiquetage est caractéristique de l'inadaptation des normes contemporaines (Lhuillier, 2017) aux transformations socioprofessionnelles du travail en période de récession financière. Le fonctionnement universitaire comme dans toute organisation tient compte d'un ensemble de dispositions et de dispositifs de gouvernance multi scalaire qui affecte par son mode d'action, le traitement différencié du personnel administratif. Cette différenciation catégorielle, qui tient lieu de note structurelle du corps universitaire, se positionne en un motif de classification des agents. Autrement dit, la classification des agents dans la structure d'une organisation constitue un poids déterminant des structures objectives de l'institution. Les conditions précaires qui accompagnent ce positionnement déclassé des agents à bas revenus dans le champ universitaire tiennent de l'ordre de la vulnérabilité comme variable explicative de construction de leur identité professionnelle.

La vulnérabilité professionnelle de petites mains féminines institutionnellement construite

La vulnérabilité devient un critère institutionnel distinctif dès lors que les conditions de travail bien que régies institutionnellement ne sont pas toujours respectées. En effet, si l'initiative étatique relève de la création des grands corps de l'Etat en s'appuyant sur ces quatre dimensions instituant, fondatrice, économique et symbolique (Aballea, 2013 :17), il en est de même à l'inverse de la constitution des catégories professionnelles plus modestes. L'institution universitaire inscrit dans le sentier de l'action de l'Etat crée, valide et participe à la formation des espaces de qualification (Aballea, 2013) des catégories professionnelles subalternes et vulnérables. C'est elle qui crée, octroie ou non les statuts avec ses droits et ses devoirs, ses privilèges et ses contraintes spécifiques. En considérant qu'une politique publique renvoie à ce que le gouvernement décide de

faire ou de ne pas faire ; l'institution universitaire dans l'institution en tant qu'Etat est pourvue d'un pouvoir discrétionnaire qui leur permettent de décider des actions à mener à l'endroit des catégories cibles. A cet effet, décider c'est choisir ; c'est faire le choix de prendre en compte ou non les préoccupations et les conditions vulnérables des agents dans l'agenda institutionnel universitaire comme un problème. Cependant, l'institutionnalisation par l'attribution d'un statut administratif par défaut renforce sa reconnaissance en tant que catégorie précaire et vulnérable dans le champ universitaire. Elle participe de la qualification du personnel temporaire et à petits revenus de l'administration comme une catégorie « du dedans et du dehors » fonctionnant en marge des corps légitimement constitué à l'université. Construire l'identité professionnelle et hiérarchique des « salari es d'en bas » de l'administration sied aussi de la singularité de leurs conditions de travail qui constitue un préalable à leur classification. Cette classification s'opère à partir de deux corps à savoir : le corps enseignant et le corps administratif. Le recrutement des petites mains en comparaison de ces deux grands corps est limit e dans le temps parce que soumis à des contrats à durée déterminée d'un an. Ce sont les conditions de recrutement de ces agents qui définissent en partie, suivant les privil eges et les contraintes préalablement définis, le traitement public auquel ils sont soumis. Dans ces configurations, la vulnérabilité professionnelle perçue ici en termes de nouvelle catégorie d'action publique (Soulet M.-H., 2005, 2014), renseigne bien sur l'usage du recrutement dans la construction des catégories. En procédant à la reconnaissance par qualifications (Naville, 1956) hiérarchiques de salari es du bas ou de catégorie subalterne d'administration, l'on désigne ici une identité professionnelle (Dubar, 1991; Demazière et al, 2012) qui positionne le petit personnel en catégorie institutionnellement vulnérable.

Dans le champ universitaire, les vulnérables désignent des catégories précaires disposant d'un statut par défaut (Castel, 2003) dans l'administration. La vulnérabilité apparaît comme une caractéristique englobante (Lhuilier, 2017) pouvant désigner des conditions professionnelles précaires des femmes d'en bas dans le champ universitaire. En effet, penser la vulnérabilité des catégories subalternes revient à tenir compte des évolutions autour d'un seuil de pauvreté tributaire de la détention du capital d'actifs (Lallau, 2008) financier qui définit la capacité. La capacité en tant que ressource immatérielle traduit « l'ensemble des modes de fonctionnement humain qui sont potentiellement accessibles à une personne, qu'elle les exerce ou non » (Sen, 1992, 12), c'est-à-dire leurs libertés réelles d'action. C'est d'ailleurs ce qui rend intéressant cette catégorisation des lors qu'on vient à considérer comme dans le champ microéconomique la vulnérabilité comme une menace, une extension dynamique de l'analyse de la pauvreté (Alwang & al, 2001). A ce titre, elle renforce bien l'incertitude statutaire qui encadre le rapport au travail des catégories subalternes souvent déterminées le cas échéant par des contrats de travail⁸ ne garantissant pas le maintien au poste⁹ et favorisant ainsi l'informalité ou le défaut statutaire de certains acteurs¹⁰. Pour les catégories « sans statut » existantes, la volonté d'intégrer institutionnellement le corps administratif ou enseignant repose davantage sur des ressorts cognitifs et subjectifs ax es sur la confiance, « la promesse de recrutement »¹¹. De ces « promesses de recrutement » souvent tacites, entre responsables administratifs et postulants ou encore entre aînés et cadets académiques, qui laissent transparaître un usage vari e des postures de domination et de pouvoir, renforçant ainsi ce statut par défaut. L'usage permanent de ces catégories d'agent à « statuts par défaut » au sein de l'institution universitaire s'inscrit dans le cadre d'une institutionnalisation de l'informalité des emplois.

De l'incorporation de la vulnérabilité professionnelle à la résilience financière

La reconnaissance de ce défaut statutaire et l'usage qui en est fait au sein de l'institution universitaire renforce l'idée d'une violence symbolique qui correspond au pouvoir d'imposer un système de pensée comme légitime à une catégorie dominée. Il se traduit de ce fait par une double

dynamique d'acceptation publique des conditions précaires de travail au sein de l'institution. Celle-ci passe par une formalisation de la précarité des salariées d'en bas d'une part et d'autre part, par l'acceptation par les agents de base des conditions précaires de travail. L'acceptation des conditions précaires renforce l'explication par les processus d'incorporation et d'appropriation (Faure, 1999) des postures de dominées, de l'ordre socioprofessionnel à partir des classifications et hiérarchisations au sein de l'institution. Elle participe de ce fait à intérioriser les inégalités de condition comme étant légitimes.

C'est donc la vulnérabilité professionnelle légitimée qui donne sens aux actions de résilience au sein de l'institution. C'est elle qui conditionne à travers le « on va faire comment, on fait avec le peu qu'on peut avoir. On a pas d'autres choix »¹², le niveau de capacité des agents à agir dans le sens de l'améliorer de leurs conditions. La résilience financière constitue donc ici une piste de réponse que l'on peut lire à travers les actions individuelles ou collectives menées par les femmes à bas revenu dans l'institution. Elle est révélatrice des dynamiques conjoncturelles qui permettent de lire sous des angles multiples, une réalité d'apparence homogène du personnel travaillant au sein de l'administration universitaire bien qu'étant chacune des catégories logées et traitées à des enseignes différentes. La condition des personnes à bas revenu de l'administration soumise à des réalités plurielles exigent de ce fait de mener des investigations empiriques pour lire à travers la distinction (Bourdieu, 1979) des agents, l'anthropologie des intérêts qui détermine l'économie des actions et des transactions à l'œuvre de leur catégorisation. On sait que c'est la structure du capital et sa distribution dans le champ universitaire qui renforce la classification des agents. Elle est au fondement de la catégorisation et du positionnement des agents ; ce qui conduit inéluctablement à une hiérarchisation des risques et des enjeux de pouvoir que la sécurité professionnelle garantit dans le champ universitaire.

Par conséquent, c'est à partir de cette échelle de positionnement des agents en fonction de leur rapport au pouvoir institutionnel, soit de décision ou d'éxecution, soit de subordination et de subalternité que s'identifient les formes de résistance face aux risques qu'ils encourent dans l'exercice de leurs activités. On distingue alors les agents à faible résilience et les catégories à forte propension de résilience qui s'identifient à travers une adaptation des pratiques productives, des modes d'accumulation du capital, et souvent des réorientations majeures de stratégie. En effet, en prenant en considération les conditions qui favorisent l'émergence conjointes des pratiques de forte résilience chez les agents les plus vulnérables, il est important de préciser que celles-ci tiennent principalement aux capacités locales d'actions et de réaction. Ces capacités à réagir s'inscrit aussi dans le cadre d'un apprentissage qu'offre les tontines et des espaces d'échange entre femmes. Elles découlent de la conversion des potentialités des agents¹³, via les opportunités (marchandes et non marchandes) qu'elles parviennent à saisir à partir des habitus sociaux, des dispositions et des manit eres d'être qu'elles mettent au service de leur environnement professionnel afin d'assurer leur survie. La résilience est révélatrice de l'usage et du partage des expériences de vulnérabilités et d'opportunités entre les femmes autour d'une cause commune. Entre potentialités et opportunités, elle détermine l'ampleur des possibilités d'être et d'agir accessibles aux agents en se centrant sur la capacité d'action de ces dernieres face aux risques plutôt que sur sa vulnérabilité.

Les Pratiques conjointes de compensation financières des femmes au sein de l'université : entre registres d'action collective et individuelle

Parce qu'elles épousent les transformations socioprofessionnelles que subissent les administrations publiques du fait des crises sociopolitiques et financières, les pratiques de compensation financières s'inscrivent dans la matérialité des stratégies d'action collectives et individuelles menées par les

agents dans le champ universitaire. C'est l'usage dans l'espace socioprofessionnel des expériences privées d'organisation financière que s'inscrivent les pratiques incorporées d'adaptation et de résilience menées par les femmes en situation de crise face à leur vulnérabilité professionnelle. Ces pratiques s'illustrent par l'émergence d'initiative caract erielles d'actions collectives solidaires, de micro-activités entrepreneuriales parallèles de nécessité (Couteret, 2010 ; Tessier Dargent, 2015) d'échange et de transaction dont l'externalisation (Dufournet et al., 2019) dans le champ universitaire renforce vis-à vis des autres catégories cette position de dominée. C'est l'usage de leur position saisie comme des fenêtres d'opportunité qui rend bien compte de leurs capacités résilientes dans le champ universitaire.

Le positionnement des tontines comme une action collective et solidaire de résilience financière

Les femmes agents de ménage, de bureau ou de sécurité au sein de l'université ont adhéré aux logiques propres d'épargne et de solidarité pratiques en mettant sur pied des tontines de fortune en fonction de leur champ d'activité respectives. Calqu e sur le modèle de l'association des femmes « Ladies »¹⁴ de l'Université de Yaoundé II, les femmes se mobilisent en  pargnantes pour investir en commun ou individuellement dans des actifs financiers parallèles. Pour les membres de ces petites associations, la tontine constitue une forme d'épargne à caractère socioculturel (Kemayou et al, 2011 : 163) qui s'adapte mieux à leur habitus (Dubois, 2003a) genrée axée sur les valeurs d'entraide, de solidarité, de sociabilité et de conformation aux normes de l'institution (Dubois, 2010 :10). Déjà socialisées à ces formes d'épargne dans le cadre social, participer à la tontine constitue un choix inéluctable pour survivre et faire bon usage du revenu. En fonction de leur habitus de classe (Jourdin et Naulin, 2011, 2019 :54), les tontines constituent pour les femmes du social incorpor e (Bourdieu et Passeron, 1970 ; Francois, 2007 :45). Comme elles le soulignent, « on n'a pas d'autres choix que de faire la tontine pour jongler ; quarante mille va t'aider à faire quoi ? Alors que les tontines justement te permettent de faire quelque chose avec le salaire parce que si tu ne fais pas comme  a tu ne feras rien comme investissement, tu vas seulement manger avec »¹⁵.

De cette acception, la tontine aide à relever par l'investissement, le déficit financier du revenu mensuel qui en soi ne représente quasiment rien pour des femmes avec des charges familiales lourdes¹⁶. Les tontines longtemps logées au rang des survivances (Essombe Edimo, 1998), sont considérées de ce fait comme des activités économiques informelles (Aryeetey, 1995 : 205) mobilisées par les catégories les plus à risque. Penser le rôle des tontines au sein de l'université pour les agents de base permet de l'envisager comme une action collective financière innovante et stratégique mise en place en vue de répondre à un problème. En effet, en situation de récession financière, l'émergence des tontines féminines en milieu professionnel modifie leurs comportements économiques et agissent en retour comme des contraintes sur leur action. Dans la mesure où pour les femmes agent de ménage et agents de sécurité en l'occurrence, « les cotisations mensuelles sont de 30000 milles francs cfa pour celles qui peuvent le faire. A défaut d'avoir un nom inscrit pour la cotisation, les femmes peuvent se mettre en groupe de deux pour une cotisation de 15 000 milles francs cfa chacune pour souscrire à une place. Les cotisations courent sur 10 mois à partir du début du contrat de travail »¹⁷. Tout en leur offrant des points d'appui souvent informels pour assurer leurs besoins financiers, les tontines se positionnent en circuits financiers internes. Circuits auxquels ont recours les femmes regroupées en sous-catégorie professionnelle qui leur permet de subvenir aux difficultés financières prédéterminées par leurs conditions de travail. Servant à la fois de crédit à la consommation, de caisse d'épargne, les tontines jouent un rôle fondamental dans l'économie des salariées d'en bas. Elles traduisent les capacités de résilience des personnels à petits revenus à faire face à l'adversité (Nzemen, 1988 :130, Salina et Fusulier, 2011 : 15) du champ professionnel universitaire dans lesquelles elles évoluent.

L'université comme un espace marchand et transactionnel pour les petites mains de l'administration

On considère dans le cadre de cette partie que les pratiques informelles de marché menées par les petits personnels de l'administration constituent un ressort de transformation socioprofessionnel de l'espace de travail en espace marchand et de transaction. Cette transformation à l'œuvre dans le champ universitaire tient de l'investissement menées par les femmes à travers la mise en place des circuits de micro-activités génératrices de revenu (AGR). Qu'elles soient fixes ou ambulantes, les activités génératrices de revenu constituent des activités de production et de commercialisation de biens et services qui procurent des revenus réguliers, afin d'améliorer les conditions de vie des principales initiatrices. En effet, envisager les AGR menées par les femmes au sein du campus comme un mécanisme de compensation financière constitue une réponse pour faire face à leurs conditions financières précaires. Ces activités mettent en exergue la capacité des femmes à se faire une place dans les circuits économiques (Salina et Fusulier, 2011 : 16) informel en faisant usage de leur position pour offrir en parallèle des services soit de ménage ou encore de restauration aux agents fonctionnaires et responsables dans le service. Traditionnellement, il existait une organisation sociale hiérarchisée, reposant sur une division sexuelle des tâches avec des domaines de compétence féminine. Toute l'éducation reçue par les jeunes filles les préparait ainsi à accomplir efficacement leurs rôles d'épouse, de mère dévouée, de gardienne de foyer et des traditions (Bile et al, 2022). De nos jours, la reconversion de ces compétences de la sphère privée vers la sphère publique se donne à voir dans les universités par ces actions. Elles se positionnent ainsi en capital culturel dont la mobilisation en situation de crise ou de vulnérabilité participe à construire des réponses résilientes pour subvenir à leur besoin tout en accomplissant leur activité. Si la tontine en constitue un des marqueurs dans le champ social, l'université se transforme de ce fait en espace de reconversion marchand et de transaction. Un espace d'extériorisation des savoirs être et des savoir-faire fortement dépendants de leurs socialisations primaires dont les déterminants sociaux (Bourdieu & Passeron, 1970) de catégorisation de genre contribuent à travers la féminisation des réponses proposées. A ce titre, on observe que les femmes s'investissent davantage aussi au sein de l'institution à la vente ambulante des articles comestibles, vestimentaires, de produits de santé et de beauté, de bijoux, etc. Elles parcourent les bureaux avec des produits de consommation qu'elles proposent. Vendeuses de beignets de manioc¹⁸, ou de jus naturels, la clientèle souvent fidèle et ciblée demeure les responsables et personnels administratifs ainsi que le personnel enseignant.

L'université comme un espace de domination par la gratification

A l'Université, « les états financiers » constituent un moment d'euphorie réel pour les agents ayant fait partie des commissions de travail montées par les facultés et l'administration centrale. Normal, « *les états sont un argent gardé qui permet d'avoir quelque chose en plus sur le revenu qui existe déjà et qui ne représente pas grand-chose* »¹⁹. La gratification va de soi, elle n'est pas commune. Elle constitue une libéralité, une faveur en principe bénévole qui est donnée à quelqu'un en plus de ce qui lui est dû. C'est un supplément au revenu qui peut être versé de manière régulière ou pas en vertu de son usage par son employeur ou par une hiérarchie au sein de l'institution. Par ce biais, les relations de domination entretenues par ces mécanismes de compensation deviennent plus formelles et rationalisées parce qu'elles tiennent compte de l'existence du niveau hiérarchique, ou encore de la détention du capital symbolique qui ultérieurement accumulé, est reconverti en capital économique (Bourdieu, 2003 ; 2017). De ce fait, parce qu'elle n'est pas obligatoire, la gratification permet de mettre en perspective les rapports de domination qui structurent non seulement sur le plan institutionnel et collectif ou individuel, l'ordre établi qui accompagne la distribution et la redistribution des gratifications dans l'espace universitaire.

Sur le plan institutionnel, la distribution des gratifications tient compte d'un ensemble de préalable qui épouse les codes de classification compatible à l'environnement dans lequel il est situé. A l'université, c'est la position administrative et le grade académique qui constituent des variables déterminantes de distribution des primes. Par conséquent, par cette codification l'institution participe à renforcer les inégalités et les rapports de domination entre les salariés d'en haut et ceux d'en bas au sein de l'université. Dans ce sens, la gratification est fonction des dispositions du capital culturel et symbolique dont ne disposent pas toujours les petites mains. De ce fait, on voit que la distribution des gratifications dans le champ universitaire facilite l'entretien du rapport de domination par les détenteurs des capitaux. Si l'ordre symbolique semble primer sur l'ordre matériel dans les structures des échanges entre agents ; les actions menées par ceux-ci participent certes de la logique de l'échange mais aussi de la logique du pouvoir (Jourdain et Naulin, 2019 : 148). Sur le plan personnel et privé, elle renforce la structure des ordres établis entre le chef et le subalterne, le détenteur de l'autorité, de la décision et l'exécutant. Lorsqu'on étudie le champ de production qui accompagne cette gratification et ces récompenses, on voit bien se faire la rencontre entre les habitus de l'autorité et de habitus de soumission et de subalternité. Cette rencontre qui rend bien compte du rapport de domination, vise la stabilisation des relations dissymétriques (Corcuff, 2019 : 50) entre catégories reposant sur une transaction ou une tractation. Descendante est donc l'action qui accompagne la main hiérarchique dans la redistribution et la gratification dans le champ universitaire car, l'autorité est déterminée au sommet du champ du pouvoir (Bourdieu, 1989). Parce que (in) formelle, pécuniaire ou en nature, organisée ou spontanée, la figure de la gratification et de la récompense est plurielle. Elle relève du cadre des avantages de service que peuvent bénéficier les petites mains dans l'exercice de leur activité. En fonction du champ d'affectation dans lequel elles sont assignées, elles compensent les revenus en se référant aux biens accessibles dans le cadre de leurs services. Au demeurant, les femmes travaillant au restaurant de l'université peuvent cas échéant disposer quotidiennement d'un repas familial, des vivres et des tickets pour un usage privé. De même, pour les personnels de bureau, temporaires ou sans statuts qui continuent de servir la faculté sous la tolérance des chefs²⁰, ils peuvent bénéficier des gratifications au gré à gré matérialisée par les bons de carburant, de l'argent en guise de reconnaissance du travail accompli et de compensation régulière de survie.

References Bibliographiques

- Aballea, François. « L'anomie professionnelle », *Recherche et formation* [En ligne], 72 | 2013, mis en ligne le 11 mars 2016, consulté le 19 avril 2019. URL : <http://journals.openedition.org/>
- Alwang, J., Siegel, P., Jorgensen, S. « Vulnerability: A View From Different Disciplines », The World Bank, Washington, *Social Protection Discussion Paper*, Series n°115, June, 2001.
- Amabiamina Flora. « Des femmes invisibles : andocentrisme et gestion administrative dans l'université camerounaise », *Pax academia*, n°3, 2014, pp. 145-164.
- Aryeetey E. « Activités économiques informelles et informelles », in *L'Afrique maintenant*, Paris Karthala, 1995, p. 205. <https://doi.org/10.3917/kart.ellis.1995.01.0205>
- Avril Christelle, Cartier Marie et Siblot Yasmine. « Saisir les dynamiques de genre en milieu populaire depuis la scène du travail subalterne », *Sociologie du travail* [En ligne], Vol. 61 - n° 3 | Juillet-Septembre 2019, mis en ligne le 11 septembre 2019. <https://doi.org/10.4000/sdt.21148>
- Bapes Ba Bapes Yves. « Construire la confiance : les pratiques conjointes de compensation du salaire dans le secteur de la sécurité privée au Cameroun », *Cahiers d'études africaines*, n° 245-246, 2022. <https://doi.org/10.4000/etudesaficaines.36310>
- Bella Achille Elvice. « La problématique du genre dans les universités d'Etat du Cameroun : entre exclusion et inclusion discriminatoire », *Pax academia*, n°3, 2015.
- Bella, Achille Elvice. « Les mouvements étudiants et l'ordre politique au Cameroun post indépendance : entre enrégimentement et résilience », *Syllabus review*, 6 (2), 2015, 291-328.

- Bourdieu, Pierre. Passeron Jean-Claude, *La reproduction. Eléments pour une théorie du système d'enseignement*, Paris, Eds de minuit, 1970. <https://doi.org/10.3917/arss.150.0079>
- Bourdieu, Pierre. « La fabrique de l'habitus économique », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n°150, 2003, 79-90.
- Bourdieu, Pierre. *Anthropologie économique. Cours au Collège de France 1992-1993*, édition établie par Patrick Champagne, Julien Duval, Franck Poupeau et Marie Christine Rivière, Paris, le Seuil, 2017.
- Bourdieu, Pierre. *La distinction. Critique sociale du jugement*, Paris, Minuit, coll. « Le sens commun », 1979.
- Bourdieu, Pierre. *La noblesse d'Etat. Grandes écoles et esprits de corps*, Paris Minuit, 1989.
- Corcuff, Philippe. *Théories sociologiques contemporaines. France, 1980-2020*, Armand colin, 2019.
- Couteret, P. « Peut-on aider les entrepreneurs contraints ? Une étude exploratoire. », *Revue de l'Entrepreneuriat*, vol. 9-2, 2010, 6-33. <https://doi.org/10.3917/entre.092.0002>
- Dellemotte, Jean. « La “ main invisible ” d'Adam Smith : pour en finir avec les idées reçues », dans *L'Économie politique*, 2009/4, (n° 44), 28- 41. <https://doi.org/10.3917/leco.044.0028>
- Demaziere, D., Roquet, P., Wittorski R. *La professionnalisation mise en objet*, Paris, L'Harmattan, 2012.
- Dubar, Claude. *La socialisation, construction des identités sociales et professionnelles*, Paris, Armand Colin, 1991, 278.
- Dubois Vincent. « Politiques au guichet, politiques du guichet », *HAL*, 2010. <https://doi.org/10.3917/scpo.borra.2010.01.0265>
- Dufournet, T., Sehili D., Rozenblatt, P. “The Creeping Advance of Working from Home”, *Green European Journal*, 2019.
- Essombe Edimo, Jean-Roger. « Dynamique financière des tontines : quels enseignements pour le financement des petites entreprises en Afrique ? » In: *Tiers-Monde*, tome 39, n°156, 1998. <https://doi.org/10.3406/tiers.1998.5285>
- Faure, Sylvia. « Les processus d'incorporation et d'appropriation des savoir-faire du danseur », *Education et sociétés*, N°4, 1999.
- François, Frederic. « Le social incorporé dans l'individu et sa représentation dans le discours. Bourdieu, l'habitus et l'(auto)biographie », *Dans Langage et société*, 2007/3-4, (n° 121-122), 45- 56. <https://doi.org/10.3917/lis.121.0045>
- Kemayou, Louis Roger et al. « Tontine et banque en contexte camerounais », *Revue des sciences de gestion*, 2011, N°249-250, 163-170. <https://doi.org/10.3917/rsg.249.163>
- Lallau, Benoît. « La résilience, moyen et fin d'un développement durable ? », *Éthique et économique/Ethics and Economics*, 8 (1), 2011.
- Lallau, Benoit. « La pauvreté en mouvement. Essai sur le développement contemporain de l'analyse microéconomique de la vulnérabilité », *Colloque Pauvreté et misère dans l'histoire de la pensée économique*, Lille, 27-28 novembre 2008.
- Laufer, Jacqueline. « Femmes et carrières : la question du plafond de verre », *Revue française de gestion*, 2004/4, N°151, pp.117-127. <https://doi.org/10.3166/rfg.151.117-128>
- Lhuillier, Dominique. « Quelle reconnaissance des vulnérabilités au travail ? », *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé* [En ligne], 19-1 | 2017, mis en ligne le 01 janvier 2017, consulté le 14 août 2022. URL :<http://journals.openedition.org/pistes/4942> ;
- Ngwe, Luc, Pokam, Hilaire De Prince, Mandjack Albert et Folefack, Ernest. « L'université et les universitaires dans les mutations politiques et éducatives au Cameroun », *Cahiers de la recherche sur l'éducation et les savoirs*, 5 | 2006, 169-191. <https://doi.org/10.4000/cres.1143>
- Makosso, Bethuel. « La crise de l'enseignement supérieur en Afrique francophone : une analyse pour le cas du Burkina Faso, du Cameroun, du Congo et de la Cote d'ivoire », in *JHEA/RESA*, vol.4, n°1, 2006, 69-86. <https://doi.org/10.57054/jhea.v4i1.1661>
- Mayoukou C. *Le système des tontines en Afrique - Un système bancaire informel*, Paris, L'Harmattan, 1994, 31.
- Mimche Honoré. *Genres de violence en milieu universitaire au Cameroun Des trajectoires masculines et féminines différenciées*, Harmattan, 2021.
- Morillas, C. « Analyse du rapport au politique de l'institution universitaire camerounaise et du passage au politique de l'Addec (Association pour la Défense des Droits des Etudiants du Cameroun) », *Mémoire de Master*, Université de Bordeaux, 2010.

- Naville, Pierre. *Essai sur la qualification du travail*, Paris, Marcel Rivière et Cie, 1956.
- Ngo Nlend, Nadeige Laure. « Les études sur le genre en histoire au Cameroun : enjeux et défis d'un savoir en construction », *Revue Interventions économiques* [En ligne], 64 | 2020, mis en ligne le 01 mai 2020, consulté le 11 octobre 2022.
- Nkolo Asse, Patience. « Les femmes et l'accès aux positions de pouvoir au Cameroun », in *Syllabus Review, Human and Social Sciences Series*, 6(2), 2015, pp. 1-22.
- Nzemen M. *Théorie de la pratique des tontines au Cameroun*, Yaoundé, SOPECAM, 1988, 130.
- Patton Salinas, Ivanna. Fusulier, Bernard. « Présentation », *Femme, précarités, résilience, Service social dans le Monde*, « Les Politiques Sociales » 2011/1 n° 1-2, 11-17. <https://doi.org/10.3917/lps.111.0011>
- Pommerolle, Marie-Emmanuelle. « La démobilisation collective au Cameroun entre régime post autoritaire et militantisme extraverti », *Critique internationale*, n°40, Juillet-Septembre 2008. <https://doi.org/10.3917/cii.040.0073>
- Rousseau, S. *L'analyse de la vulnérabilité par l'approche des capacités : Le cas des villages ruraux de Madagascar*, thèse de Doctorat, Université de Versailles Saint-Quentin-En Yvelines, 2005.
- Salina Ivanna Pattons. Fusulier, Bernard. « Femme, précarités, résilience » Présentation, *Les Politiques Sociales*, 2011/1, n° 1-2 | p. 11-17. <https://doi.org/10.3917/lps.111.0011>
- Sen, A. *Inequality Reexamined*, Oxford University Press, 1992.
- Soulet, M.-H. « La vulnérabilité comme catégorie de l'action publique », *Pensée plurielle*, n°10, 2005, 49-59. <https://doi.org/10.3917/pp.010.0049>
- Soulet, M.-H. « Les raisons d'un succès. La vulnérabilité comme analyseur des problèmes sociaux contemporains », in Brodiez-Dolino A., Bueltzingsloewen I. (von), Eyraud LAVAL B., C. ET RAVON B (dir.), *Vulnérabilités sanitaires et sociales. De l'histoire à la sociologie*, Rennes, PUR, 2014, 59-64.
- Tessier, Dargent Ch. *Les entrepreneurs par nécessité : d'une dichotomie simplificatrice à un continuum complexe*. Thèse de doctorat, Université Grenoble Alpes, 2015.

Endnotes

- 1 Catherine est un nom d'emprunt pour préserver l'identité de l'enquête ayant émis des réserves à être citée dans le cadre de ce travail.
- 2 Constitués de cinq agents de ménage, cinq agents de sécurité, deux doctorantes (membres de commissions affectées à la gestion des examens sans véritables contrats de travail), et trois agents de bureau dans les diverses permanences qui en dépendent
- 3 Ce sont des agents en contact permanent avec les étudiants et les enseignants et les responsables administratifs dans le cadre de leurs activités que ce soit en matière de guichet sécurité, de guichets d'administration, gestion d'examens, ou des services d'entretien et d'hygiène de l'université ; ce sont les omniprésents de l'espace universitaire.
- 4 Propos du ministre recueillis de la correspondance du 07 janvier 2021 en guise de réponse « Vous avez pris la décision de vous séparer de 116 agents, dont certains cumuleraient 10 années continues de service et qui travaillaient dans le cadre de police campus dans l'institution dont vous avez la charge ». Source, <https://www.stopblablacam.com>, du 12 janvier 2021 ;
- 5 le Professeur Adolphe Minkoa She, recteur en cours d'exercice de l'Université de Yaoundé 2.
- 6 « lors de sa création en 2011, le corps des agents de campus police avait vocation à recruter des temporaires pour une période d'un an. Chaque début d'année en novembre, un appel à candidatures est lancé pour un nouveau recrutement avec un contrat qui court du 1er janvier au 31 décembre ».
- 7 Tiré du site <https://actu cameroun.com>, du 12 janvier 2021
- 8 On fait référence ici au non-respect des normes de protection pendant le travail et l'absence d'une sécurité sociale qui suggère une prise en charge en cas d'accident au travail. Cette précarité tient de plusieurs ordres dont la durée d'un an renouvelable sous condition d'un nouveau dépôt de dossier de recrutement. Elle encourage la médiation entre registres formels et informels de gouvernance des petites mains chez le personnel temporaire qui soumis à un contrat à durée déterminée est sujette à des conditions précaires d'exercice de leur métier avec l'absence de contrat de travail, la non soumission à une assurance sociale, la non-immatriculation à la CNPS ne justifiant pas ainsi le prélèvement de 12,95 % dans leurs salaires mensuels non reversés à la CNPS par les services financiers et comptables de l'Université de Yaoundé II, et l'absence de carrière professionnelle.
- 9 Propos collectés en entretien menée dans un focus group avec 25 femmes agent de ménage à l'université de Yaoundé II en date du 27 août 2021. L'irrégularité de la rémunération, l'absence de contrat écrit ; l'absence de sécurité sociale liée à leur fonction les conforte dans cette condition de précarité ; des conditions d'exercice de l'activité, et plus généralement par une exposition plus importante du travailleur à des risques concernant son emploi ;
- 10 Entretien menée avec une jeune femme travaillant dans les services de gestion des examens de l'Université II et dont l'affiliation avec l'institution de ce point de vue reste sans fondement normatif et institutionnel clair au vu des services rendu à l'institution. Entretien mené le 12 aout 2022, à 10 h.
- 11 Tiré de l'entretien mené le 12 Aout 2022 avec une jeune sans statut d'emploi mais travaillant pour le compte de l'université de Yaoundé II durant la période des examens.
- 12 Propos recueillis auprès d'une femme agente de sécurité de Police Campus, en date du 10 Octobre 2022 au campus de Soa.
- 13 Ce potentiel est lié pour l'essentiel à leurs différentes dotations en capital : monétaire, physique, humain, social
- 14 la plus importante des associations des femmes au sein de l'institution regroupant toutes les catégories d'agents administratifs.
- 15 Propos tenus par les femmes de ménages lors de l'entretien en date du 16 août 2022 au sein du campus de l'université de Yaoundé II à Soa ;
- 16 Propos recueillis de l'entretien avec une femme de la sécurité de police Campus en date du 14 octobre 2022 au sein de l'université de Yaoundé II Soa. Elle a un salaire de 50 250 fcfa net à la fin du mois et cinq enfants en charge.
- 17 Propos Tirés de l'entretien avec les femmes de ménage dans le cadre d'une collecte de donnée par focus group sur « Les inégalités de genre à l'université » en date du 27 aout 2021 à l'Université de Yaoundé II.
- 18 Entretien mené avec une vendeuse de Beignet de manioc, femme de ménage affectée au secteur sud vers la direction des affaires académique et de la coopération de l'université de Yaoundé II. En plus de ces activités, propose comme beaucoup de femme de service du ménage des services pour une offre privée de ménage dans les bureaux et les maisons des responsables administratifs
- 19 Propos tiré de l'entretien avec une doctorante, membre d'une des commissions examens à l'université le 12 aout 2022, au sein de l'Université.
- 20 Entretien mené avec un agent de bureau, ex temporaire, le 10 aout 2022.