

# LES ECOLES DE L'INJS



## ECOLE DES SPORTS

Basket ball - Volley ball - Hand ball  
- Boxe Rugby – Danse – Base ball –  
Judo -Gymnastique – Musique -  
Athlétisme – Football – Tennis de  
table – Badmington

Jours et heures

Mercredi : 14H30 – 16H30

Samedi ; 08H – 10 H

Contacts : 00237 677 73 78 13



## ECOLE D'ENTREPRENEURIAT ET DE MANAGEMENT DES PROJETS (E.E.M.P)

Durée de la formation 3 à 6 Mois

Cycles 1 et 2

Jours et heures

Mercredi : 16 H – 18 H

Samedi ; 08 H – 15 H

Contacts : 00237 677 34 20 90



## ECOLE DE DEVELOPPEMENT ET DE MANAGEMENT DES COLLECTIVI- TES TERRITORIALES DECENTRA- LISEES (EDMCTD - INJS)

Durée de la formation 12 mois

Jours et Heures

Mercredi : 16H – 20H

Vendredi : 16H - 20H

Samedi ; 08H – 16 H

Contacts : 00237 697 32 73 94

00237 675 97 38 46



## ECOLE DE MASSOTHERAPIE

Procurer le savoir pour un bien être par le  
massage, c'est notre affaire

Durée de la formation 03 mois

Jours et Heures

Lundi-Vendredi : 17H – 21H

Samedi ; 09H – 15 H

Contacts : 00237 675 50 71 42

00237 691 37 05 82

E-mail : hamadoubaidi@yahoo.fr



The Research Books of the NIYS N° 1

Les Cahiers de Recherche de l'INJS N° 1

# LES CAHIERS DE RECHERCHE DE L'INSTITUT NATIONAL DE LA JEUNESSE ET DES SPORTS DE YAOUNDE - CAMEROUN

## THE RESEARCH BOOKS OF THE NATIONAL INSTITUTE OF YOUTH AND SPORTS OF YAOUNDE - CAMEROON



Une publication du Café Des Laboratoires de l'INJS (CDLI) Numéro 1  
A publication of NIYS "Café Des Laboratoires" Number 1



**REVUE SCIENTIFIQUE INTERDISCIPLINAIRE  
DE L'INSTITUT NATIONAL DE LA JEUNESSE ET  
DES SPORTS (RESI)**

***INTERDISCIPLINARY SCIENTIFIC REVIEW OF  
NATIONAL INSTITUTE OF YOUTH AND SPORTS  
(ISRN)***

Contact / Contact  
cafedeslabos@gmail.com  
(00237) 222.23.08.35 / 672.51.48.98/ 694.60.90.00

INJS Yaoundé / NIYS Yaoundé

**VOLUME 1 - NUMERO 1 - JANVIER 2021**

**VOLUME 1 - NUMBER 1 - JANUARY 2021**

*Une publication du Café Des Laboratoires de l'INJS (CDLI)  
A publication of NIYS "Café Des Laboratoires"*

**Directeur de Publication / Director of Publication**

**Dr. EBAL MINYE Edmond**

**Coordonnateur Administratif / Administrative Coordinator**

**Dr. WADOUM FOFOU Chamberlain**

**Coordonnateur Technique / Technical Coordinator**

**M. FOU DA Victor**

**Coordonnateur Scientifique / Scientific Coordinator**

**Dr ONOMO ONOMO Modeste Ghislain**

**Rédacteur en chef / Editor in Chief**

**Dr MBIDA NANA Frank Michael**

# Comité Scientifique / Scientific Committee

Pr. ABDOU TEMFEMO (Université de Douala) ;  
Pr. Aime BONNY (Université de Douala) ;  
Pr. AMA Pierrot (Institut National de la Jeunesse et des Sports de Yaoundé) ;  
Pr. ATCHADE Alex (Université de Yaoundé 1) ;  
Pr. AYISSI Lucien (Université de Yaoundé 1) ;  
Pr. BILONG Charles Felix (Université de Yaoundé 1) ;  
Pr. BLOSSOM NGUM FONDO (Université de Yaoundé 2) ;  
Pr. BUNDE-BIRUSTE Anne (Université Australia) ;  
Pr. CHARRIER Dominique (Université Paris Saclay) ;  
Pr. CHAZAUD Pierre (Université de Lyon 1) ;  
Pr. DANSOU Pierre (Université d'Abomey-Calavi) ;  
Pr. FEUDJO Jules Roger (Université de Dschang) ;  
Pr. GBENOU Joachim (Université d'Abomey-Calavi) ;  
Pr. HONTA Marina (Université de Bordeaux 2) ;  
Pr. KEMO KEIMBOU David Claude (Université Paris Saclay) ;  
Pr. LAHAN Magloire (Université d'Abomey-Calavi) ;  
Pr. MANDENGUE Samuel Honoré (Université de Douala) ;  
Pr. MARCHISET Gilles-Vieille (Université de Strasbourg) ;  
Pr. MBEDE Raymond (Université de Yaoundé 1) ;  
Pr. MENYE NGA Germain (Université de Ngaoundéré) ;  
Pr. NGO BOUM Elisabeth (Université de Maroua) ;  
Pr. OWONA NGUINI Mathias Eric (Université de Yaoundé 2) ;  
Pr. SAID AHMAIDI (Université de Picardie Jules Vernes) ;  
Pr. SOSSO Aurelien Maurice (Université de Yaoundé 1) ;  
Pr. SOULE Bastien (Université de Lyon 1) ;  
Pr. TABI MANGA Jean (Centre d'Etude Africain Olympiques) ;  
Pr. TAN Paul Vernyuy (Université de Yaoundé 1) ;  
Dr. AMOUGOU Martial (Institut National de la Jeunesse et des Sports de Yaoundé) ;  
Dr. BAKENA Emmanuel (Institut National de la Jeunesse et des Sports de Yaoundé) ;  
Dr. BISSOU MAHOP Josué (Institut National de la Jeunesse et des Sports de Yaoundé) ;  
Dr. BONOY LAMOU (Institut National de la Jeunesse et des Sports de Yaoundé) ;  
Dr. DOHBOBGA Macias NWANA NDINGA (Institut National de la Jeunesse et des Sports de Yaoundé) ;  
Dr. EBAL MINYE Edmond (Institut National de la Jeunesse et des Sports de Yaoundé) ;  
Dr. EYENGA Jean Marie (Institut National de la Jeunesse et des Sports de Yaoundé) ;  
Dr. GUESSOGO Wiliam (Institut National de la Jeunesse et des Sports de Yaoundé) ;  
Dr. HABIT Bienvenu (Institut National de la Jeunesse et des Sports de Yaoundé) ;  
Dr. HAMADOU André (Institut National de la Jeunesse et des Sports de Yaoundé) ;  
Dr. KONTCHOU Bernard (Institut National de la Jeunesse et des Sports de Yaoundé) ;  
Dr. MANGA André (Institut National de la Jeunesse et des Sports de Yaoundé) ;  
Dr. MBIDA NANA Frank Michael (Institut National de la Jeunesse et des Sports de Yaoundé) ;  
Dr. MBOUH Samuel (Institut National de la Jeunesse et des Sports de Yaoundé) ;  
Dr. MIBO'O Pascale (Institut National de la Jeunesse et des Sports de Yaoundé) ;  
Dr. NGAPOUT Jean Jaurès (Institut National de la Jeunesse et des Sports de Yaoundé) ;  
Dr. NGUEND Jean Marie (Institut National de la Jeunesse et des Sports de Yaoundé) ;  
Dr. NTSA NKOA Roger (Institut National de la Jeunesse et des Sports de Yaoundé) ;

Dr. ONOMO ONOMO Modeste Ghislain (Institut National de la Jeunesse et des Sports de Yaoundé) ;

Dr. SAIDOU Victor (Institut National de la Jeunesse et des Sports de Yaoundé) ;

Dr. TADJORE NDJOCK Maurice (Institut National de la Jeunesse et des Sports ) ;

Dr. TADO OUMAROU (Institut National de la Jeunesse et des Sports ) ;

Dr. TCHOMO (Institut National de la Jeunesse et des Sports de Yaoundé) ;

Dr. TINKEU NGUIMGOU Narcisse (Université de Bourgogne Franche Comté ) ;

Dr. VIGNAL Bénédicte (Université de Lyon 1) ;

Dr. WADOUM FOFOU Chamberlain (Institut National de la Jeunesse et des Sports de Yaoundé)

Dr. WOUASSI Dieudonné (Institut National de la Jeunesse et des Sports de Yaoundé)

Dr. YANO YANO Jean Pierre (Institut National de la Jeunesse et des Sports )

Dr. YATCHO YABEN (Institut National de la Jeunesse et des Sports ).

## **Comité de lecture / Reading panel**

Dr. ONOMO ONOMO Modeste Ghislain (Institut National de la Jeunesse et des Sports de Yaoundé)

Dr. BAKENA Emmanuel (Institut National de la Jeunesse et des Sports ) ;

Dr. SAIDOU Victor (Institut National de la Jeunesse et des Sports ) ;

Dr. HAMADOU André (Institut National de la Jeunesse et des Sports de Yaoundé) ;

Dr. GUESSOGO Wiliam Richard (Institut National de la Jeunesse et des Sports de Yaoundé) ;

M. FOU DA OMGBA NSI Landry (Institut National de la Jeunesse et des Sports de Yaoundé).

M. DJOWOUO PETKEU Pierre (Institut National de la Jeunesse et des Sports ).

M. ETUGE elvis ENOSSALLE (Institut National de la Jeunesse et des Sports).

Mme AKWEN NGWEFOR KOTI (Institut National de la Jeunesse et des Sports ).

## TABLE DES MATIERES

### Partie I - Biologie appliquée aux activités physiques et sportives

Effets d'un programme de travail de type endurance aérobie sur les paramètres anthropométriques, posturaux et physiologiques des étudiants de l'institut national de la jeunesse et des sports de yaoundé ; Ebal et al. .... 1

Évaluation du niveau d'activité physique du personnel des services centraux de trois ministères au cameroun ; Hamadou et al. .... 11

The effectiveness of transcutaneous electrical nerve stimulation treatment protocol combined to cryokinetics compared to cryotherapy on the management of acute ankle sprain amongst cameroonians elite's sportmen ; Mbouh et al. .... 18

### Partie II - Sciences humaines et sociales appliquées aux activités physiques et sportives

Etude de satisfaction des usagers des stades de la coupe d'afrique des nations (can) feminine de football « cameroun 2016 » ; Onomo et al ..... 27

Analyse de l'injection de consommation des visiteurs de la coupe d'afrique des nations (can) feminine de football « cameroun 2016 » ; Saïdou et al. .... 40

Trait d'anxiété compétitif et affects émotionnels: Etude auprès d'un groupe de handballeuses de niveau universitaire spécialistes du jet de 7 (Sept) mètres ; Dissake et al. .... 48

Logiques d'occupation des espaces sportifs dans la ville de yaounde : des politiques publiques aux acteurs non institutionnels ; Mbida ..... 59

Perception of the sports environment and motivation of professional footballers in the cameroonian championships ; Tinkeu ..... 72

Concept de soi physique des élèves-enseignants d'eps de l'institut national de la jeunesse et des sports de yaoundé et leurs performances au cours de l'apprentissage du grimper à la corde ; Ntsa ..... 81

La crise identitaire chez les enseignants d'éducation physique et sportive au cameroun de 1982 à 2007 ; Yano ..... 93

Les représentations sociales du handisport au benin : analyse du contenu chez des étudiants en sciences du sport ; Bayiha ..... 108

Trajectoires historiques des structures de formations des cadres d'éducation physique et sportive (1950-2011) ; Béa ..... 120

L'insertion socioprofessionnelle des personnes handicapées au cameroun : mythe ou realite ? Bakena ..... 130

**Partie III - Sciences humaines et sociales appliquees a l'Animation, aux Loisirs et à l'Education Civique**

L'intention entrepreneuriale de la jeunesse extra scolaire des pays africains : cas du cameroun ; Wadoum .....139

Developpement professionnel et humanisation des conditions de détention au cameroun : cas de la prison centrale de yaounde.....149



## DEVELOPPEMENT PROFESSIONNEL ET HUMANISATION DES CONDITIONS DE DÉTENTION AU CAMEROUN : CAS DE LA PRISON CENTRALE DE YAOUNDE.

AMOUGOU Martial Patrice<sup>1</sup>, HABIT Bienvenu<sup>1</sup>.

Centre de Recherche en Sciences et Techniques de l'Animation, des Loisirs et de l'Education Civique - Laboratoire des Sciences Humaines et Sociales appliquées à l'Animation, aux Loisirs et à l'Education Civique - Institut National de la Jeunesse et des Sports de Yaoundé.

\*Auteur correspondant : amougopat@yahoo.fr

### Résumé

L'environnement carcéral au Cameroun, constitue depuis près d'une décennie, une préoccupation majeure des pouvoirs publics. C'est dans cette optique qu'il est mis en place dans les prisons, des dispositifs visant à diversifier l'offre d'encadrement des détenus, dans le but, non seulement d'améliorer leur conditions de détention, mais aussi et surtout, de préparer leur réinsertion socioéconomique. Le constat qui s'en dégage laisse apparaître que cette offre d'encadrement, bien qu'effective, présente encore de nombreuses insuffisances. C'est fort de ces limites, que cette recherche questionne la capacité des ressources humaines mises à contribution, à remplir de façon adéquate les nouvelles missions à elles confiées. Pour y parvenir, nous avons procédé à une collecte de données auprès de 390 sujets, dont 380 personnels de la PCY (30 hommes et 20 femmes) et 10 responsables de la Direction de l'Administration Pénitentiaire au Ministère de la Justice, à travers la recherche documentaire, l'observation participante, les entretiens pour ce qui est des responsables et une enquête par questionnaire auprès des personnels d'encadrement de la PCY. Les résultats obtenus montrent que la vision d'humanisation des conditions de détention en milieu carcéral est effectivement mise en œuvre à la Prison centrale de Yaoundé. Elle exige des personnels d'encadrement, des qualifications professionnelles leur permettant d'être en phase

avec les exigences induites par ce nouveau contexte carcéral.

**Mots clés :** détenu, développement professionnel, motivation, prison centrale de Yaoundé.

### Abstract

The prison environment in Cameroon has been a major concern of the public authorities for almost a decade. It is with this in mind that measures have been put in place in prisons aimed at diversifying the offer of supervision of detainees, with the aim not only of improving their conditions of detention, but also and above all, to prepare for their socioeconomic reintegration. The conclusion that emerges shows that this supportive offer, although effective, still has many shortcomings. It is with these limitations that this research questions the capacity of the human resources involved to adequately fulfill the new missions entrusted to them. To achieve this, we collected data from 390 subjects, including 380 staff from the PCY (30 men and 20 women) and 10 managers from the Department of Prison Administration at the Ministry of Justice, through research documentary, participant observation, interviews with regard to managers and a questionnaire survey of PCY management staff. The results obtained show that the vision of humanizing prison conditions is effectively implemented at the Yaoundé Central Prison, and requires super-

visory staff, additional professional qualifications enabling them to be in tune with the requirements induced by this new prison context.

**Key words :** detainee, professional development, motivation, Yaounde central prison.

### **1. Introduction.**

Le milieu carcéral, cet environnement austère, fait l'objet de préoccupations pour la communauté internationale et les organisations humanitaires (Biket : 2014). Destiné à l'origine à la correction des individus en difficulté avec la loi, ces institutions au fil des années connaissent une évolution dans la définition de leurs missions, sous l'instigation des organismes de promotion des Droits de l'Homme. Ce changement de paradigme de gestion des détenus, induit la mise à disposition de ressources additionnelles dans les prisons, laissant entrevoir un problème relatif à la capacité des établissements pénitenciers à remplir leurs nouvelles missions d'encadrement de la population carcérale.

Pour atteindre cet objectif visant à changer le visage du milieu carcéral et améliorer les conditions de détention dans les prisons, les autorités de plusieurs pays du monde ont initié des mesures permettant au régime pénitentiaire de s'adapter à la nouvelle vision d'humanisation des milieux carcéraux, intégrant la promotion des activités de formation, de loisir et celles génératrices de revenus.

Aux États-Unis d'Amérique, l'Administration Pénitentiaire (AP) s'emploie à améliorer les conditions d'hygiène et à lutter contre la discrimination raciale car, dans certaines prisons, les Noirs sont victimes des abus, de l'exploitation sexuelle et sont marginalisés par les Blancs.

En France, lors du séminaire sur les droits des détenus, tenu du 4 au 6 novembre 2009, Bérard (2014) révèle que les femmes représentaient 4% de la population carcé-

rale. Sur 3000 femmes incarcérées, 1700 étaient prévenues et 1300 condamnées. Cet état des choses a amené le Ministre de la Justice à déclarer que des mesures seront prises pour favoriser la formation des prisonniers et l'organisation des stages rémunérés pour les plus disciplinés, mais aussi et surtout pour limiter les interminables détentions préventives.

Au Bénin, les mouvements féministes en milieu carcéral ont longtemps été axés sur l'hygiène et l'alimentation. Avec l'implication révolutionnaire, Ndzié (1995) déclare que «l'encadrement féminin en prison est désormais orienté vers la production des biens de consommation». Les femmes travaillent dans les champs pour se procurer de la nourriture nécessaire à leur survie et au bien-être de tous en prison.

S'agissant du Cameroun, ACAT (2011) relève que le vieillissement des infrastructures, fait de la prison aujourd'hui un monde entièrement à part où les conditions minimales de vie sont difficilement trouvables. Ce constat semble confirmé par Bangda (2010) qui, s'appuyant sur le Programme d'Amélioration des Conditions de Détention et le Respect des Droits de l'Homme (PACDET II), identifie un ensemble de problèmes auxquels font face les prisons camerounaises à savoir : vétusté et délabrement des structures, violence, insécurité, précarité des conditions de vie, désœuvrement, promiscuité, détention préventive avec un taux avoisinant 65% et, un taux de récidive d'environ 45%.

Fort de cette réalité, il devient important que les institutions pénitentiaires, s'engagent dans une perspective d'encadrement qui offre une deuxième chance à leurs pensionnaires, afin que ces derniers puissent, indépendamment du contexte, jouer pleinement leur rôle social. Pour ce faire, ces établissements doivent, au regard des implications liées au contexte d'humanisation des prisons, se doter de ressources humaines aptes à la tâche car, selon Mbaye (2001), « une incarcération mal gérée est un

stigmate qui les suit à la vie ». Ainsi, le séjour carcéral, loin de constituer pour les détenus le salaire du péché, devrait plutôt être un prétexte pour assurer leur autonomisation, condition nécessaire pour une liberté responsable.

C'est dans cette perspective que de nombreux auteurs militent en faveur du développement de la formation en milieu carcéral, comme source de libération et d'épanouissement des individus. Favart (1987), milite pour une prison qui forge l'homme reconverti, respectueux des lois et tendant à un épanouissement égal à celui du citoyen libre. Dans la même logique, Mbida (2001), fait le constat selon lequel, le secteur des petits métiers offre aux populations même carcérales, des possibilités d'insertion socioprofessionnelle.

Pour concrétiser cette vision, le gouvernement camerounais tente d'élargir la banque de recrutement des personnels dans les établissements pénitenciers, en mettant en place des mesures incitatives et d'implication de ces derniers dans une démarche de développement professionnel (Guillemette, 2006), avec notamment la signature d'un statut réorganisant ce corps de métier. Il est également mis en place un réseau de partenariat avec des organismes de la société civile à l'effet de densifier l'offre de formation et d'encadrement des détenus. Néanmoins, une grande partie du problème ne se situe pas tant dans le nombre ou la pertinence des mesures prises, mais dans la capacité de ces personnels, à promouvoir auprès de la population carcérale, l'encadrement requis.

Depuis quelques années, le Cameroun consent des efforts considérables dans le soutien au développement professionnel des personnels de l'Administration pénitentiaire, en vue de favoriser un plus grand engagement de l'ensemble dans leur propre formation continue. Selon la philosophie du M.E.L.S. (2001), un travailleur réellement compétent ou professionnel doit s'engager dans des démarches de formation profes-

sionnelle continue et avoir une capacité de renouvellement, d'analyse et de réflexion critique.

La question centrale qui sous-tend cette recherche se formule ainsi qu'il suit : quelles stratégies sont à mêmes de doter les prisons camerounaises de personnels aptes à contribuer à l'humanisation des conditions de détention des détenus et à faciliter, par un encadrement adéquat, leur réinsertion socioéconomique ? Cet article apparaît ainsi comme une contribution à l'amélioration de la prise en charge des détenus dans les pénitenciers, à travers la recherche d'une adaptation des compétences des personnels, aux nouvelles missions que suscite le mode induit d'encadrement des détenus. Il se donne pour objectif d'examiner à travers l'expérience de la Prison Centrale de Yaoundé, l'apport du personnel d'encadrement, dans la mise en œuvre des activités inhérentes à la politique d'humanisation de la vie en prison.

Outre l'introduction et la conclusion, l'article décline la méthodologie, les principaux résultats, ainsi que la discussion.

## **2. Méthodologie**

Cette section présente d'une part, les apports théoriques. D'autre part, elle décline les participants à l'étude, les procédures et instruments d'enquête.

Ce travail s'analyse à la lumière de la théorie de l'activité qui, selon Ortega et Fraysse (2009), convoque deux notions centrales : celle du sujet et celle de situation (Rogalski, 2008). L'activité d'un acteur est construite à tout instant par lui comme une interaction avec la situation dans laquelle il est engagé. Cette interaction entre l'acteur et la situation est dissymétrique, en ce sens que l'acteur n'interagit qu'avec les caractéristiques de cette situation qui sont pertinentes pour sa dynamique interne. En conséquence, « la description de l'activité et de la situation, pour être pertinente, doit être effectuée du point de vue de la dynamique

interne de l'acteur, soit grâce à une connaissance préalable suffisante de cette dynamique interne, soit par d'autres moyens. Le développement des compétences d'un acteur en situation consiste en la manifestation, la constitution et la transformation constantes, de schèmes typiques d'attention, de perception, d'action, de communication, d'interprétation » (Theureau, 2000). Nous pouvons ainsi introduire la notion de double régulation de l'activité (Leplat, 1997). Tout d'abord, l'action modifie l'état aussi bien de la situation que du sujet qui agit. Ensuite, le double système de déterminants relève de la situation : la tâche et son contexte, et de l'acteur : ses compétences et son état physique et psychique (Rogalski, 2008). Il s'agira d'une part, d'analyser les exigences professionnelles liées à la situation née de la vision d'humanisation des conditions de détentions dans les prisons camerounaises, et d'autre part, de dégager les éléments de profil actuels des personnels afin d'identifier les écarts qui nécessairement vont induire des actions de développement professionnel.

Les participants à cette étude sont issus d'une population cible de 390 sujets, constituée des 380 personnels d'encadrement de la prison centrale de Yaoundé et de 10 responsables de la Direction de l'Administration Pénitentiaire (DAPEN) au Ministère de la Justice. Seulement, pour des raisons pratiques, à partir de la technique d'échantillonnage aléatoire simple, nous avons choisi une fraction de cette population, constituée de 05 responsables de la DAPEN et 50 personnels d'encadrement, pour une couverture finale de 55 sujets. Dans la population des encadreurs, nous avons tenu compte de l'approche genre. C'est ainsi que 30 hommes et 20 femmes répartis dans les différents grades ont été retenus soient 25 Gardiens de prison, 15 Gardiens Chef de Prison, 07 Intendants de Prison et 03 Administrateurs de Prison. Cet échantillon représentant 14, 10% de l'effectif total.

L'investigation que nous avons menée dans la période allant de mars 2018 à juillet 2019 a pu se faire par le recours à quatre techniques, en l'occurrence l'observation directe, l'exploitation documentaire, l'entretien semi direct et l'enquête par questionnaire. La recherche documentaire a d'abord consisté à repérer les tendances internationales, régionales et nationales relatives à l'humanisation des conditions de détention dans les prisons. Cette démarche nous a permis de consolider l'intérêt de cette contribution. Par la suite, l'observation directe effectuée sur la base d'une grille d'observation, est venue consolider les données de l'exploitation documentaire, permettant de cerner de façon concrète, les situations professionnelles, ainsi que les comportements des personnels dans leurs différentes tâches relatives à l'encadrement des détenus à la PCY. S'agissant de l'entretien semi direct, il a pu se réaliser au travers des conversations moyennant un guide d'entretien. Ces entretiens ont eu lieu avec les responsables de la PCY et ceux de la DAPEN. Cette procédure nous a permis d'avoir une idée de leurs représentations des compétences actuelles des personnels dédiés à l'encadrement des détenus à la PCY et de savoir s'ils sont disposés à soutenir leur développement professionnel au regard des exigences induites par la vision d'humanisation des conditions de détention au Cameroun. Pour compléter les données qualitatives, les mêmes préoccupations ont fait l'objet des enquêtes individuelles par questionnaire auprès des personnels d'encadrement des détenus à la PCY.

La validation des instruments de collecte des données a connu deux étapes dont la première s'est faite en interne et une seconde en externe. Au plan interne, elle a consisté en l'analyse de la structure des outils, de la formulation des items et des questions, de la vérification de leur cohérence, ainsi que de leur pertinence. Pour y parvenir, les premières versions de ces instruments ont été soumises à l'appréciation de nos col-

lègues de l'INJS. Leurs remarques, critiques et suggestions ont permis de mieux recentrer ces instruments.

La deuxième étape quant à elle, a consisté en un pré-test des différents instruments de collecte des données auprès de quelques détenus, ainsi que des responsables de la prison. Cet exercice nous a permis de savoir si les questions étaient facilement comprises par les enquêtés. Puis, nous avons procédé à l'administration proprement dite des outils ainsi validés.

L'enquête s'est déroulée en deux phases dont, la pré-enquête et l'enquête proprement dite. La pré-enquête a eu lieu entre octobre et novembre 2019, lors du suivi du stage préprofessionnel de nos étudiants à la PCY. Elle s'est faite sous forme d'entrevues à questions libres auprès de certains responsables et personnels d'encadrement de cet établissement. S'agissant de l'enquête proprement dite, elle s'est déroulée pendant la période allant de février à juin 2020, et était basée sur l'observation directe, les entretiens, l'exploitation documentaire et l'administration du questionnaire.

Les données recueillies ont été traitées suivant deux procédés d'analyse. D'une part, l'analyse des contenus qui a permis d'identifier les thématiques liées au sujet et de traiter de manière systématique le contenu manifeste et latent des différents instruments de collecte de données, l'objectif recherché étant d'identifier l'idéologie et de déterminer objectivement les éléments significatifs. D'autre part, l'analyse statistique a concerné le questionnaire et a permis de procéder à la vérification de l'exhaustivité, et de la vraisemblance des informations, puis à l'apurement des valeurs inutiles. Les sections qui suivent rendent compte des résultats de l'étude.

### **3. Résultats, analyse et discussion**

Les résultats de ce travail sont présentés et discutés simultanément. Ils portent principalement sur les enjeux professionnels multiples de la PCY, le profil des enca-

dreurs, les représentations des compétences actuelles des personnels et les dispositions à soutenir le développement professionnel de ces acteurs.

#### **3.1. La prison centrale de Yaoundé, un environnement aux enjeux professionnels multiples**

Initialement conçue pour une capacité d'accueil de 800 places en 1965, la Prison Centrale de Yaoundé a fait l'objet de plusieurs travaux d'extension, augmentant ainsi sa capacité d'accueil à 1500 places. Cependant, la PCY abrite une population carcérale comprise entre 4200 et 4350 détenus. Cette population carcérale est très galopante, conséquence d'une recrudescence de la criminalité, de la délinquance juvénile et du fort taux de récidive. L'effectif du personnel pénitentiaire est estimé à 386 personnes soit un ratio de 11 détenus pour 1 personnel. Cette promiscuité suppose la présence d'encadreurs prêts à parer aux questions de discipline, d'ordre et d'agression physique.

Au plan de l'organisation interne, le personnel est appelé à accompagner les détenus dans la conduite d'un ensemble d'activités visant la promotion d'une vie carcérale harmonieuse. Ce rôle demande pour ce personnel des connaissances en organisation et en management des ressources humaines, sans oublier des compétences en animation de groupes.

Sur un autre plan, la PCY abrite une diversité d'activités de formation et de production, destinées soit au loisir, soit à la production des revenus. La conception et la mise en œuvre de ces activités requièrent une expertise avérée. Il est ici question de pouvoir concevoir, élaborer, mettre en œuvre, suivre et évaluer des projets. Il faut en outre pouvoir rechercher des financements, développer des partenariats et tenir un ensemble de documents et outils, en cette ère marquée par le numérique. Les personnels de la PCY doivent alors développer des compétences leur permettant d'offrir à la po-

pulation carcérale, des outils devant lui permettre une réinsertion socioprofessionnelle réussie.

Les règles minima, notamment en ce qui concerne le point 10, disposent que: « les locaux de détentions et, en particulier, ceux qui sont destinés au logement des détenus dans la nuit, doivent répondre aux exigences de l'hygiène, compte tenu du climat, notamment en ce qui concerne le cubage d'air, la surface minimum, l'éclairage, le chauffage et la ventilation ». Pour permettre à l'administration de la PCY de faire face à ces difficultés d'ordre logistique, des compétences spécifiques doivent être mobilisées.

Au demeurant, il ressort à l'aune du décret portant organisation du Ministère de la Justice en son chapitre 44, alinéa 1 que les domaines suivants constituent les principales missions auxquelles doivent s'atteler les professionnels dans la gestion d'un établissement pénitentiaire :

le suivi de l'exécution des peines d'emprisonnement, des mesures de garde à vue et de détention provisoire ;

le respect, la promotion et la protection des Droits de l'Homme en milieu carcéral ;

le développement et le suivi la mise en œuvre des plans et programmes de travail et d'activités de production, dans le cadre de la valorisation du potentiel humain en détention ;

la mise en œuvre des mesures et plans relatifs à la sécurisation des établissements pénitentiaires ;

la santé, l'hygiène et la prophylaxie en milieu carcéral;

la gestion prévisionnelle des ressources l'élaboration des plans de formation et de recyclage des personnels;

la discipline des personnels;

l'acquisition des équipements et matériels;

le développement et la réhabilitation des infrastructures;

l'instruction scolaire des mineurs

détenus, en liaison avec le Ministère en charge des affaires sociales ;

la coopération avec les organismes nationaux, régionaux et internationaux en matière pénitentiaire et correctionnelle.

La prise en compte de ces enjeux place le professionnel des institutions carcérales face à un ensemble de défis dont la solution passe nécessairement par l'acquisition de capacités supplémentaires.

3.2. Les profils des personnels de l'Administration Pénitentiaire à la prison centrale de Yaoundé

Hormis les professionnels d'autres corps de métiers exerçant au sein de la PCY (Médecins, animateurs, personnels des affaires sociales, personnels des ONG, religieux), les personnels de l'administration pénitentiaires relèvent des différents cadres formés par l'Ecole Nationale d'Administration Pénitentiaire (ENAP). On y retrouve par ordre croissant : des Gardiens de Prison ; des Gardiens-chefs de Prison ; des Intendants de Prisons et des Administrateurs de Prison. Ces cadres correspondent aux niveaux d'études suivants : CEP, BEPC ; Baccalauréat et Licence. Le tableau qui suit présente la distribution de la cible par âge.

**Tableau n°1:** Répartition des répondants par âge

Modalité	Effectifs	Fréquence
25-30 ans	05	10%
30- 35 ans	10	20%
35-40 ans	20	40%
Plus de 40 ans	15	30%
<b>Total</b>	50	100%

Source : les auteurs. (2019)

Le tableau n°1 ci-dessus montre que l'âge des personnels d'encadrement à la PCY, se situe entre 25 et plus de 40 ans. 05 soit 10% ont un âge compris entre 25 et 30 ans. 20% ont un âge compris entre 30 et 35 ans, contre 40% dont l'âge va de 35 à 40 ans, et 30% qui ont plus de 40 ans. C'est dire à la lecture de ce tableau que ce person-

nel est relativement jeune. Par conséquent, il présente des prédispositions pour une bonne requalification professionnelle, gage d'un arrimage de qualité à la vision d'humanisation des conditions de détention. Qu'en est-il de répartition des répondants par sexe ?

**Tableau n°2:** Répartition des répondants par sexe

Modalité	Effectifs	Fréquence
<b>Hommes</b>	30	60%
<b>Femmes</b>	20	40%
<b>Total</b>	50	100%

Source : les auteurs. (2019)

Le tableau n°2 ci-dessus montre que la cible est constituée de 60% d'hommes contre 40% de femmes. Cette répartition semble corroborer la mission sécuritaire et disciplinaire assignée à l'origine à ces encadreurs. Les hommes, symboles de la force physique représentent le groupe dominant. Mais l'on peut toutefois de réjouir de la proportion de 40% de femmes qui n'est pas à négliger. Leur présence présage l'avènement d'un type managérial nouveau, plus poché de la vision d'humanisation des conditions de détention dans les pénitenciers. Le tableau n°3 qui suit décline le niveau intellectuel de ces encadreurs.

**Tableau n°3:** Répartition des répondants par niveau d'études

Modalité	Effectifs	Fréquence
<b>CEP</b>	25	50%
<b>BEPC/GCE-OL</b>	15	30%
<b>Bac/GCE-AL</b>	07	14%
<b>Licence/Bachelor</b>	03	6%
<b>Total</b>	50	100%

Source : les auteurs. (2019)

Les données consignées dans le tableau n°3 ci-dessus montrent que les enquêtés à 50% sont titulaires du CEP. 30% sont

détenteurs d'un BEPC ou d'un GCE Ordinary level, 14% ont un Baccalauréat ou un GCE Advanced level. 6% seulement ont une Licence ou un Bachelor degree. Cette population dont 20% des acteurs se positionne au niveau de l'enseignement supérieur, permet d'entrevoir à la PCY des cadres de conception polyvalents, ouverts à la nouvelle vision de gestion des détenus. Ces cadres sont une clientèle potentielle pour tous les programmes de formation de niveau supérieur pouvant offrir des compétences nécessaires pour donner un profil adéquat à ces personnels. Les 80% dont le niveau oscille entre le CEP et le BEPC peut en se requalifiant, devenir des professionnels spécialisés dans les domaines nouveaux de l'encadrement des détenus.

L'exploitation des documents, ainsi que des déclarations des enquêtés permettent de d'établir une comparaison entre les compétences exigées aujourd'hui de ces personnels, et leur formation de base. Les données collectées montrent de façon générale que l'accent est mis sur la sécurisation des établissements pénitenciers, conférant à cette formation, une connotation "militarisée". Leur mission est de surveiller et punir, comme semble le confirmer l'article 2 du décret portant statut spécial du corps des fonctionnaires de l'administration pénitentiaire en ces termes : « Astreints au port d'armes et d'uniformes, les fonctionnaires de l'administration pénitentiaire font partie des éléments civils chargés du maintien de l'ordre dans les établissements pénitentiaires ».

Toutefois, il ressort des entretiens que les programmes de formation à l'ENAP ont connu des améliorations, avec l'introduction de nouveaux modules tels que les droits de l'Homme, la psychologie, la sociologie et les procédures pénales. Par ailleurs, des initiatives telles que l'admission de ces personnels dans d'autres écoles de formation telles que l'INJS de Yaoundé à l'effet de densifier

leurs compétences en Animation socio-éducative, socio-culturelle et socio-économique n'ont pas perduré. À cet égard, les responsables interrogés ont regretté le fait que les anciens personnels n'aient pas bénéficié de ces enseignements, les confinant dans l'utilisation de l'ancienne approche d'encadrement des détenus fondée sur le maintien de l'ordre et de la sécurité au sein des établissements pénitentiaires. Les répondants semblent unanimes sur le fait que la formation et la fonction du personnel pénitentiaire sont dominées par un souci autre que la resocialisation de ceux qui sont sous leur garde, rendant prioritaire la vision sociétale de l'incarcération-exclusion (Ngono, 2013). Ces arguments militent en faveur d'un nécessaire renforcement de leurs capacités, pour les positionner au cœur de la vision d'humanisation des conditions de détention dans les prisons.

### **3.3. La nécessité du développement professionnel des personnels de l'Administration Pénitentiaire**

Il est admis avec Ngono (2013), que la fonction pénitentiaire s'articule aujourd'hui autour d'une part, du maintien de l'ordre et de la discipline dans les prisons, et d'autre part, de la rééducation et la resocialisation des détenus. Le personnel de surveillance étant selon elle,

*En contact quotidien et permanent avec les détenus, une formation appropriée doit l'amener non seulement à combattre le désordre et l'anarchie intra muros, mais aussi à habituer les détenus au respect de leurs obligations. À ce titre, la réorientation de sa formation lui permettra d'exercer une "répression éducative". La formation doit en faire des "éducateurs spécialisés" étant donné que ce personnel est appelé à rendre effective la mission de resocialisation attribuée à la peine privative de liberté.*

Dans la même perspective, le point 8 des Règles pénitentiaires européennes souligne que :

*Le personnel pénitentiaire exécute une importante mission de service public et son recrutement, sa formation et ses condi-*

*tions de travail doivent lui permettre de fournir un haut niveau de prise en charge des détenus. . C'est dire la place centrale qu'occupe le personnel pénitentiaire dans l'ensemble du processus de mise en œuvre des règles et de développement d'un traitement humain des détenus.*

Ceci n'est pas une évidence car, la désignation de gardiens des prisons qui persiste encore aujourd'hui, les astreints au maintien de l'ordre et à la prévention des évasions. A cela s'ajoutent les dispositions de l'article 64 du décret portant Régime Pénitentiaire au Cameroun qui semblent décharger le personnel d'encadrement de cette mission, en ces mots : « L'assistance sociale aux détenus, est assurée sous l'autorité du régisseur par les services spécialisés du ministère des affaires sociales. Elle a notamment pour objet de contribuer au relèvement moral des détenus et à leur réinsertion sociale après libération ». Ainsi, étant donné que la mission de réinsertion sociale est dévolue aux services spécialisés du ministère des affaires sociales, les gardiens de prisons ne se sentent ni interpellés, ni concernés par la préoccupation de la réintégration des détenus.

Cette posture ne semble pas encourageante au regard des missions assignées à ces établissements. Cependant, compte tenu de l'insuffisance tant en qualité qu'en quantité des ressources humaines, le développement professionnel se positionne comme l'option fondamentale pour la mise en œuvre de la politique gouvernementale d'humanisation des conditions de détention, à l'aune des objectifs visés, à savoir: lutter contre la misère et la pauvreté dans ce milieu ; combattre le désœuvrement, l'ennui et l'angoisse ; préparer la réinsertion socio-économique des détenus. En outre, l'observation des situations de travail et des comportements des acteurs a permis d'identifier les tares suivantes :

- le déficit d'organisation dans les ateliers ;
- l'inadéquation des méthodes d'en-



cadrements ;

- l'absence des techniciens (personnes ressources d'encadrement) ;

- l'instabilité des encadreurs disponibles.

Somme toute, toutes les personnes ciblées par l'enquête sont conscientes du rôle qui est attendu du personnel à la PCY. Ils reconnaissent d'une part, que leur profil actuel ne leur permet pas de remplir de manière adéquate les nouvelles missions assignées à la prison. D'autre part, au regard de l'impossibilité pour les prisons de recruter du personnels, et des difficultés qu'éprouve l'Etat à mettre à dispositions toutes les ressources humaines nécessaires à la mise en œuvre de cette vision, que des efforts sont à consentir au niveau de l'administration centrale, de l'ENAP et des personnels eux-mêmes, pour acquérir des profils en adéquation avec les nouvelles missions dévolues aux prisons.

### **3.4. Rendre possible le développement professionnel des personnels de l'Administration Pénitentiaire**

Il est évident que l'évolution des missions dévolues aux prisons entraîne nécessairement des ajustements dans le profil des personnels de ces institutions. A cet effet, cette section formule des propositions visant le renforcement de leurs capacités d'intervention. Celles-ci tournent autour de l'implication des psychologues, des psychiatres en plus des criminologues et pénologues, spécialistes du comportement humain, dans la formation du personnel d'encadrement d'une part, et dans le suivi et l'accompagnement des détenus d'autre part.

Par ailleurs, la formation à l'Ecole Nationale de l'Administration Pénitentiaire (ENAP) devrait cibler, non seulement l'aspect de gardiennage, mais aussi, le volet socioéducatif, non seulement pour le personnel en cours de formation, mais aussi pour ceux préposés à la formation continue et aux stages de recyclage.

Il n'est à négliger la révision des textes qui régissent l'exécution de la peine privative de liberté au Cameroun. Au regard de leurs insuffisances et de leurs limites en matière de réinsertion sociale des détenus, et compte tenu de l'insuffisance du personnel spécialisé, ainsi que des ressources à mobiliser dans les opérations de préparation des détenus à la réinsertion socio-économique et professionnelle, il devient impérieux dans cet environnement, d'améliorer l'offre de service des personnels à travers un renforcement des capacités qui favorise la polyvalence et l'adaptation aux nouvelles exigences professionnelles en vue de l'effectivité de l'humanisation du séjour carcéral.

Il ne serait pas superflu de multiplier les possibilités de formation spécialisée et technique du personnel de l'A.P, en mettant à contribution d'autres pôles de formation ; ceci s'accompagnerait de la mise en place d'un dispositif de veille pour les prisons, à l'effet d'identifier les carences et de les suppléer par l'exécution d'un plan efficace de formation. Ce développement professionnel n'aura de sens que si la politique de réhabilitation des équipements et installations est effectivement mise en œuvre.

### **Conclusion**

Ce travail questionne la capacité des ressources humaines mises à contribution à la prison centrale de Yaoundé, à remplir de façon adéquate les nouvelles missions à elles confiées, à l'aune de la vision d'humanisation des conditions de détention. Le constat qui s'en dégage laisse apparaître que cette offre d'encadrement, bien qu'effective à la PCY, présente encore de nombreuses insuffisances. L'enquête conduite à travers la recherche documentaire, l'observation participante, les entretiens puis, l'administration du questionnaire, auprès des responsables de la DAPEN et de la PCY, ainsi que du personnel de cette institution relevant du corps de l'Administration Pénitentiaire, a révélé qu'au stade actuel, ces

personnels peinent à remplir de façon adéquate les nouvelles missions à elles confiées. Par conséquent, la vision d'humanisation des conditions de détention en milieu carcéral, bien qu'effectivement mise en œuvre à la Prison centrale de Yaoundé, exige des encadrants, une requalification afin d'être en phase avec les incidences professionnelles induites par ce contexte nouveau.

Au regard de cette réalité, il devient évident que les objectifs d'amélioration des conditions de détention, ainsi que de préparation à la réinsertion socioéconomique des détenus seront difficilement atteints si les problèmes de motivation et de compétence identifiés au niveau des personnels d'encadrement ne trouvent pas de solutions.

### **Références**

ACAT (2011). Rapport sur la situation des prisons au Cameroun : Humanisation des conditions de détention au Cameroun. L'impératif d'adopter des peines alternatives à l'emprisonnement.

Bangda, B. (2010). Cameroun: Pacdet II, un programme de l'UE tourné vers les prisons et le système judiciaire. Extrait de : <https://fr.allafrica.com/stories/201005250511.html>. Consulté le 23 février 2020.

Bérard, J. (2014). Genèse et structure des conflits politiques sur les droits des détenus dans la France contemporaine. *Déviance et Société* 4 (38), 449-468.

Biket, J. M. (2014). Action humanitaire en milieu carcéral : l'expérience de Médecins Sans Frontières. *Humanitaires en Mouvement* (13), 12-15.

Cameroun (1992). Décret n° 92/057 du 27 mars 1992 portant création et organisation de l'ENAP, JOC, 1992.

Cameroun (2012). Décret n° 2012/389 du 18 septembre 2012 portant organisation du ministère de la Justice.

Cameroun (2012). Décret n° 2012/389 du 18 septembre 2012 portant organisation du ministère de la justice

Cameroun. (1992). Décret n°

92/052 du 27 mars 1992 portant Régime Pénitentiaire au Cameroun.

Cameroun. (1992). Décret n° 92/054 du 27 mars 1992 portant statut spécial du corps des fonctionnaires de l'administration pénitentiaire.

Guillemette, F. (2006). L'engagement des enseignants du primaire et du secondaire dans leur développement professionnel. (Thèse de Doctorat). Université du Québec à Montréal.

Leplat, J. (Ed.) (1997). Regards sur l'activité en situation de travail. Paris : PUF. 127 P.

Mbaye, S. (2001). Femmes en prison au Sénégal. *Amina* (365), juillet 2001.

Mbida Nkene, J. A. (2001). La problématique du secteur informel en milieu urbain : cas des motos-taxis à Mbalmayo. (Mémoire). INJS de Yaoundé. Cameroun.

MELS. (2001). La formation à l'enseignement. Les orientations, les compétences professionnelles.

Ndzie, E. S. (1995). Criminalité féminine au Cameroun : cas des détenues de la Prison Principale de Mfou. (Mémoire). ENAP de Buea. Cameroun.

ONU. (1995) Ensemble des règles Minimales pour le Traitement des Détenus. Assemblée Générale, New-York.

Ortega, B. R. ; Fraysse, B. (2009). Quels indicateurs de développement professionnel en formation technologique supérieure ? *Questions Vives* Vol.5 (11). Extrait de : <http://journals.openedition.org/questionsvives/59>. Consulté le 13 juin 2020.

Ottou Etoundi, H. (1985). La répression ou rééducation en vue de la réinsertion des jeunes délinquants dans les circuits économiques modernes au Cameroun. (Mémoire). INJS de Yaoundé. Cameroun.

Rogalski, J. (2008). Théorie de l'activité et cadres développementaux pour l'analyse liée des pratiques des enseignants et des apprentissages des élèves. In Vanderbrouck, F. (Ed). *La classe mathématique : activités des élèves et pratiques des ensei-*

gnants. Toulouse : Octares. 237-279.

Theureau, J. (2000). Anthropologie cognitive et analyse des compétences. In Barbier, J.-M. et al. (Eds.). L'analyse de la singularité de l'action. Paris : PUF. 171-211.