PERSONNELS DES MUSÉES LA BLACKITUDE ET DES PEUPLES DE LA FORÊT DE L'AFRIQUE CENTRALE DE YAOUNDÉ

Luc Bertrand ONDOBO,
Université Inter-États Congo Cameroun à Sangmelima
lucbertrandondobo@yahoo.fr

Résumé

Du fait de la modicité de leurs moyens, les musées de Yaoundé fonctionnent avec un nombre très réduit de personnes. Celles-ci ne découvrent généralement les sciences du patrimoine et les métiers du musée qu'après leurs recrutements. C'est au prix de leurs multiples efforts que sont présentés les objets aux publics. Comment sont-ils formés, quels sont leurs backgrounds ? Ce texte propose la biographie des personnels du musée la Blackitude et du musée ethnographique et d'histoire des peuples de la forêt d'Afrique Centrale de leurs créations à 2025. Il s'agit de deux des six musées fonctionnels de Yaoundé. À travers cette présentation nous ambitionnons la construction d'une mémoire indélébile dans un domaine où les acteurs principaux sont relégués au second plan et ce, au bénéfice des objets exposés. Si la muséologie est une science en herbe au Cameroun, il importe donc de peindre une fresque historique en y illustrant ses animateurs majeurs afin de ne pas les perdre de vue dans les angles morts de l'histoire. Cette historicisation consiste à immortaliser et à afficher les personnels de ces deux musées et leurs parcours. Les recherches bibliographiques, les enquêtes de terrain, la méthode biographique et les analyses statistiques entre autres constituent le socle méthodologique de cette exercice scientifique.

Mots clés : *Biographie, Formation, Patrimoine, Yaoundé, Personnel de musée*

Abstract

Due to the lowness of their means, Yaoundé museums function with a very limited number of persons. These one mostly discover cultural heritage sciences and museum professions only after their recruitments. It is through heavy sweat that objects are presented to the public. How are they trained, what are their backgrounds? This text sets out biographies of Blackitude museum staff and ethnographic and history museum of the peoples of the Central African forest museum staff from their creations to 2025. They are two of the six functional museums in Yaoundé. By this presentation, we aim to print an indelibile memory in a field where main actors are relegated to the background and this, for the benefit of the exhibited objects. If museology is a budding young science in Cameroon, it is therefore important to paint a historical fresco illustrating its major animators, in order not to lose sight of them in the hollow of the history. This historicization have to immortalize and to reveal the staff of these two museums and their careers. Bibliographic research, field surveys, the biographical method and statistical analysis among others constitute the methodological foundation of this scientific work.

Key words: *Biography, Training, Heritage, Yaoundé, Museum staff,*

Introduction

Si l'(Icom, 2017 : 47) définit le musée comme une institution permanente à but non lucratif, au service de la société et de son développement, ouverte au public, …, à des fins de d'études, d'éducation et de délectation, nous le prenons pour un bâtiment qui abrite et présente divers objets témoignant d'un intérêt historique, esthétique, anthropologique, religieux etc. Le musée est le point de rencontre de plusieurs métiers. Certains restent spécifiques au musée (conservateur, régisseur, médiateur) alors que d'autres n'en sont que des adjuvants (électricien, gardien, technicien de surfaces). Ils soutiennent les activités maîtresses dans leurs fonctions. bien qu'incontournables au sein du musée, ces métiers n'entretiennent aucun rapport étroit avec les collections. Ces métiers secondaires ne retiendront donc pas notre attention. Ayant les mêmes missions, les musées se distinguent cependant par l'importance numérique de leurs collections et par ricochet de leurs personnels. C'est particulièrement le nombre et la qualité du personnel muséal qui déterminent le dynamisme du musée. Yaoundé dispose de six musées : un musée public, le Musée National et cinq musées privés, le petit musée des Bénédictins du mont Febe, le musée de la fondation Solomon Tandeng Muna, le musée Elembe, le musée la Blackitude et le musée ethnographique et d'histoire des peuples de la forêt d'Afrique Centrale (MEHPFAC). Nous nous proposons de présenter les personnels des deux dernières institutions. Ces personnels semblent se démarquer par leur professionnalisme. Nous proposerons une revue des métiers et des postes de travail rencontrés dans les musées. Les présentations biographiques des personnels de la Blackitude et du MEHPFAC arriveront respectivement en seconde et troisième positions. Cette exercice s'achèvera par une analyse statistique. Les recherches bibliographiques, les enquêtes de terrain, la méthode biographique et les statistiques constituent le socle méthodologique de cette exercice.

I- Les métiers et personnels des musées

I-1. Les métiers des musées

(Holcman, 2006 :12) définit le métier comme une modalité

d'exercice d'un travail, source de rémunération ; dans son acception originelle, il possède une dimension manuelle ou mécanique « qui trouve sa place dans la société ». Le fonctionnement d'un musée, quelle que soit sa taille, exige au quotidien l'intervention de plusieurs métiers. Pour plus d'efficacité, ces métiers subissent plusieurs fragmentations. Nous avons ainsi, les métiers de la conservation qui font appel aux conservateurs, aux restaurateurs et aux archivistes. La présentation convoque quant à elle des guides, des médiateurs culturels, des régisseurs, d'expositions et des communicateurs. Les métiers de la gestion ne sont pas en reste. On recense des compétences dans la gestion des ressources humaines et financière. Ils se déclinent en comptables, administrateurs ou en directeurs. Ces métiers oscillent autour des muséalies en les touchant parfois.

Au Cameroun, le personnel des musées publics est régi par le décret n° 86/752 du 23 juin 1986 portant statut particulier du corps des fonctionnaires de la documentation. Ce décret cible particulièrement les bibliothèques, …, et les musées, art. 1. L'art. 2 du même décret hiérarchise les cadres de ce corps ainsi qu'il suit : catégorie A, Inspecteurs de la documentation ; catégorie B Contrôleurs de la documentation ; catégorie C, Contrôleurs adjoints de la documentation et catégorie D, Commis de la documentation. Cette catégorisation se fonde sur les diplômes, les spécialités et les fonctions selon le tableau ci-dessous (Ondobo, 2012 :72). S'agissant des musées, aucune précision n'est donnée par rapport à ses métiers. Conservateur, restaurateur, régisseur, médiateur etc. n'existent pas dans ce décret.

Tableau 1 : Statut des personnels de la documentation au Cameroun.

Cadres	Catégories	Grades	Diplômes requis	Spécialité	Fonctions
Inspecteurs	A	Principaux	Doctorat, Ph. D.	Bibliothéconomie	Direction, Conception Réalisation
	B	Simples	Maîtrise, Licence	Documentation	
Contrôleurs	C	Principaux	DEUG	DAFD[1]	Elaboration et Application
		Adjoints	BEPC	Aucune	
Commis	D	Commis	CEPE	Aucune	Tâches d'exécution courantes

[1]. Diplôme d'Aptitude à la Fonction de Documentaliste

I-2. Formation et recrutement

L'emploi d'un personnel qualifié, possédant l'expertise pour assurer ses responsabilités est nécessaire (Icom, 2017 : 6). Les formations aux métiers des musées sont assurées par les universités, les organisations publiques et privés et les musées. Si la formation universitaire s'étale sur plusieurs années et est sanctionnée par des diplômes, celles des institutions publiques et privées s'étendent généralement sur quelques jours. On délivre alors des attestations ou certificats aux nouveaux initiés. Dans les musées, les responsables initient les novices en leur confiant des tâches et en les assistant dans l'exécution de ces activités. Ainsi, l'aspirant accède à la profession. La formation académique est assurée dans les universités de Yaoundé I (département des arts et archéologie), de Douala (Institut des beaux-arts de Nkongsamba), de Dschang (Institut des beaux-arts de Foumban), de Maroua (département des sciences historiques, archéologiques et du patrimoine). Pour (Veselko, 2011 :41), les qualifications requises pour travailler dans un musée exigent trois domaines de compétences : diplôme universitaire, formation en muséologie et compétences douces. Les compétences dures sont pour (Becker, 1975), la formation générale. Les compétences dures étant les diplômes et la formation en muséologie et les compétences douces se résumant aux qualités personnelles. Nous assimilons les compétences douces à ce que (Lebrun, Smidts et Bricoult, 2011 :14) appellent le savoir-être, la manière par laquelle l'individu se situe en tant que personne à part entière.

Les appels à candidatures pour les recrutements dans les musées privés de Yaoundé se font généralement de bouches à oreilles ou par réseaux. Les liens de parentés, mêmes éloignés, influencent aussi le recrutement. Parfois, l'employeur se contente d'un diplômé du premier ou du second cycle de l'enseignement supérieur (Licence ou Master) sans distinction spécialité. Le baccalauréat et même le BEPC (Brevet d'Etudes Primaires et Elémentaires) ne sont pas exclus. Dans tous les cas, le nouvel employé recevra des formations continues en vue d'améliorer ses capacités professionnelles. La formation continue qui offre à la fois des connaissances générales et spécifiques aux travailleurs s'impose comme méthode de renforcement des capacités, (Evou et Tiadsop, 2018). Les musées de Yaoundé étant de tailles modestes aussi bien en terme de collections qu'en matière de finances, le nombre

postes de travail est réduit, condensé et peut être assuré par une seule personne. Les musées de taille intermédiaire se passent de certains postes, ou bien en regroupent plusieurs en fonction de leurs ressources, (Glaser, 1993 :20). Le personnel recruté doit alors être adroit, disposé à apprendre pour être polyvalent. La disparité étant énorme avec les musées géants, (Joudrier, 2016 :1) affirme que « C'est une évidence que de souligner les disparités profondes qui existent entre un grand établissement comme le Louvre ou le Metropolitan Museum de New-York et des établissements fonctionnant avec des moyens humains et financiers anémiques. »

Le nombre de conservateurs varie d'un musée à l'autre selon (Thévenin, 2007 :55). Au regard des visites peu fréquentes, des collections peu importantes et des moyens financiers limités, certains musées ne se permettent pas une multiplication de postes. Quand les objets intègrent les musées, ils sont pris en charge par les personnels des musées. Qui forment ces professionnels au musée la Blackitude et au MEHPFAC?

II-Musée La Blackitude

II-1. Kaji Apollinaire

Kaji Apollinaire (photo 1) est le premier directeur et conservateur de la Blackitude. Il naît le 14 janvier 1971 à Mbouda dans la Région de l'ouest. Titulaire d'un baccalauréat et d'une Licence en Histoire des Civilisations et des Religions de l'université de Yaoundé I, Kaji soutient un Master en Archéologie et Art rupestre à l'Institut Polytechnique de Tomar au Portugal en 2023. Il prépare une thèse à l'université autonome de Lisbonne. Sa formation est jalonnée par une initiation à la conservation muséale et à la gestion du patrimoine artistique de 2000 à 2002 en Italie et au Cameroun. En 2009, avec le Comité scientifique de l'ICOM, il passe cinq jours à Liège pour les travaux sur les normes muséologiques applicables aux collections muséales et six jours à Valcamonica en Italie pour un séminaire d'art rupestre dont les travaux portaient sur la collecte de données et d'interprétation des peintures et gravures rupestres. En 2011, il effectue une visite d'études et d'imprégnation sur la scénographie au le musée du Louvre. Il obtient en 2012 une attestation en Archéologie et Arts préhistoriques à l'université de Liège. En 2013, le Centre de

Documentation de Préhistoire de Tautavel en France lui délivre une Attestation en Préhistoire et Patrimoine Archéologique à travers le programme Erasmus. Pendant quatre mois, Kaji s'imprègne de l'animation et de la médiation culturelle dans plusieurs musées de Liège. Au musée de la préhistoire de Macao au Portugal, il s'intéresse à la médiation culturelle et aux fouilles archéologiques. Au musée de Foz-Coa, kaji s'initie à l'interprétation des gravures et peintures rupestres des vallées de Foz-Coa au Nord-Est du Portugal.

Kaji Apollinaire inaugure son expérience professionnelle avec sa participation au projet de mise sur pied de cinq musées communautaires au Cameroun. Il s'agit des musées royaux de Mankon, Bamendjida, Bandjoun, Baboungo et de Baham entre 2002 et 2004. Kaji travaille pour le musée la Blackitude depuis sa phase embryonnaire. Il assumait la fonction de coordinateur adjoint. Il est nommé directeur en avril 2004, avant l'ouverture officielle de cette institution et y restera jusqu'en septembre 2013. Il exerce aussi comme conservateur en chef, responsable des services d'acquisitions et de documentations des œuvres, médiateur et animateur socio-culturel. Il répond aussi des activités pédagogiques du musée. Kaji est membre de plusieurs associations : l'ICOFOM, AFRICOM et l'ICOM-Cameroun dont il a été secrétaire. Auteur du catalogue du musée la Blackitude, Kaji a publié des articles scientifiques dont les chefferies et la tradition de garder et de protéger les lieux sacrés, publié en 2009.

Photo 1 : Kaji Apollinaire, ancien Directeur du musée la Blackitude.

Photo 2 : Tchuisseu Nana Christian, marketiste du musée la Blackitude.

II-2. Tchuisseu Nana Christian

Tchuisseu Nana Christian (photo 2) voit le jour le 18 avril 1978 à Douala. Titulaire d'un Baccalauréat scientifique « D », Christian Nana ménage sa monture en suivant plusieurs formations : cyber journalisme, stratégies et web communication, gestion du patrimoine muséal, gestion des institutions culturelles, protection du patrimoine en zone de crise. Ce qui lui a donné une solide épaisseur à ses connaissances sur la conservation et la muséologie. Nana intègre le projet de musée en 2004 en qualité de consultant externe. Il est admis au conseil scientifique de ce musée en 2005. Il est responsable de la communication et du marketing. En février 2010 à Turin, il participe au séminaire sur le rôle des médias et du cinéma dans la promotion des arts, de la culture et du patrimoine culturel. Il obtient la même année le Prix Spécial du Jury au Festival International du Patrimoine Audiovisuel Multimédia pour le documentaire de 26 minutes « *The Blackitude in clear* » (La Blackitude en clair) qu'il a réalisé. En juillet, il participe à l'atelier organisé par le bureau Afrique Centrale d'Interpol à Yaoundé sur le vol et le trafic illicite des objets africains en Afrique Centrale. En septembre 2012, il prend part à la réunion du Conseil d'Administration d'Africom en tant qu'assistant du représentant du Bureau Afrique Centrale d'AFRICOM (Conseil International des Musées Africains). Entre 2012 et 2013, Nana est membre du comité de rédaction de l'ICOM Journal, lettre d'information de l'ICOM. En juillet 2015, il réalise et produit le documentaire Mvet avec pour thème « Mvet Psalmody ». En novembre 2016, grâce à une bourse de la Fondation Getty et Cisneros, Nana se rend à l'Assemblée Générale du CIMAM (Comité International d'Art Moderne et d'Art Contemporain) à Barcelone. Il communiqua sur le développement de l'art moderne et l'art contemporain au Cameroun et en Afrique Centrale. Il participe à l'Assemblée Générale de l'ICOM qui se tient en 2016 à Milan. L'atelier organisé par le ministère des Arts et de la Culture et le Bureau Afrique Centrale de l'Unesco sur les conventions de 1954 et 1970 compte Nana parmi ses participants.

En 2010, Nana devient Administrateur et Directeur du musée la Blackitude. La galerie Art of God de Yaoundé est sous sa direction depuis cette année. Dès 2012, Nana supervise et suit les travaux étudiants et des professionnels des arts et de la culture, les stagiaires au musée. Il prend les commandes de l'ICOM-Cameroun en 2019. En

juillet 2019 et à Yaoundé, il participe à l'atelier sur la gestion des musées et du patrimoine culturel avec le Ministère de la Culture et le Bureau de l'Unesco pour l'Afrique Centrale. De 2019 à 2022, Nana assure la vice-présidence du conseil consultatif de l'Icom. En 2020, il est consulté pour le projet musée et patrimoine de l'université de Gissen. Il contribue au projet patrimoine et musée de l'université de Marburg. À Doha en 2022, lors de la conférence sur les pratiques muséales, il communique sur « les problématiques liées au leadership dans les milieux des musées du patrimoine culturel en Afrique : cas du Cameroun ». Depuis 2023, il siège au conseil scientifique de l'ICOM[2]-Cameroun et ainsi qu'à celui du Musée National du Cameroun. La conférence du CAMOC[3] tenue en 2023 à New-York a enregistré sa communication : Musées de villes, enjeux et défis d'une muséologie à la fois traditionnelle et urbaine. Expert de l'Unesco pour les sciences du patrimoine culturel et des musées, Nana s'intéresse aux réflexions et aux travaux relatifs à la restitution des biens culturels. Auteur de plusieurs articles scientifiques, Nana a par ailleurs supervisé et coordonné la rédaction et la publication de l'ouvrage Répertoire des musées camerounais, document financé par le Bureau Régional Multi sectoriel de l'Unesco pour l'Afrique Centrale.

II-3. Ateba Ossende Fernand Ghislain

Ateba Ossende (photo 3) est né le 28 mars 1979 à Douala. Il intègre le musée la Blackitude en 2007 comme stagiaire et guide avant de devenir l'un des conservateurs du musée. Titulaire du baccalauréat technologique MEB (Menuiserie Ebénisterie) en 2004, il obtient une Licence en arts plastiques et histoire de l'art en 2008 au département des arts et archéologie de l'université de Yaoundé I. En 2010, il soutient un Master développement option gestion des industries culturelles à l'université Senghor à Alexandrie. Ateba Ossende est également titulaire depuis 2018 d'un Master en Droit, Economie et Gestion mention Relations Internationales de l'université Jean Moulin de Lyon II. En 2023. Il soutient une thèse sur « Les enjeux de l'inter-culturalité dans la coopération sino-camerounaise ». Depuis 2009, Dr Ateba dispense des cours d'Histoire de l'Art, de patrimoine et de Muséologie à l'université

[2] International Council of Museum en anglais et Conseil International des Musées en français.
[3] International Committee for the Collections and Activities of Museums of Cities / Comité international sur les collections et activités des musées des villes.

de Yaoundé I, Département des Arts et Archéologie, aux Instituts des Beaux-Arts de Nkongsamba et de Foumban. Il enseigne les Techniques de Création d'Entreprises et de Management dans des Département de la Faculté des Arts, Lettres et Sciences Humaines de l'université de Yaoundé I. Il est le maître d'œuvre du musée d'Arts Nègres de Nkolandom et du musée Elembé de Nkolafamba. Il réalise, avec l'Unesco, le catalogue du musée de Nkolandom en 2018.

Dr Ateba Ossende est membre de plusieurs organisations dont l'ICOM (Conseil International des Musées), d'AFRICOM (Conseil Africain des Musées), la CCDC (Coalition Camerounaise pour la Diversité Culturelle). Il est par ailleurs président du CODE C (Collectif des Experts et Entrepreneurs Culturels du Cameroun) et président d'Arterial Network Cameroun depuis le 30 janvier 2016. Il dirige également le Bureau d'ingénierie créative Abbia Innova. En politique, Dr Ateba Ossende est membre du PCRN (Parti Camerounais pour la Réconciliation Nationale) dont il a conduit la liste aux élections municipales de 2020, dans la commune d'Ebebda, arrondissement dans le département de la Lekié, Région du Centre. Dr Ateba Ossende a publié à un article : « Projection du sentiment d'unité nationale dans la perception du Monument de la Réunification : une étude exploratoire », Revue Internationale des Sciences Humaines et Sociales du Centre National d'Education (RISHS)/MINRESI. Ses ouvrages s'intitulent : Le patrimoine architectural de Yaoundé de 1895 à 2009, Saint-Denis, Edilivre, 2019; Politiques et développement des industries culturelles et créatives : vers une possible adéquation au Cameroun, Paris, L'Harmattan, 2023 ; En codirection avec Jacop Yarassoula Yarabatioula, Les enjeux des industries culturelles et créatives pour le développement de l'Afrique, Actes du colloque internationale de Yaoundé, Paris, l'Harmattan, 2024.

Photo 3 : Ateba Ossende F. G., ancien conservateur, musée la Blackitude.

Photo 4 : Lada Pierre, technicien de surface, musée la Blackitude.

Photo 5 : Mvesso Nganti Aurelien, conservateur du Mehpfac.

II-4. Lada Pierre et Ngongang Pierre

Lada Pierre (photo 4), fils de Lada Ndola et de Fade Moukouda est né à Godigong le 10 juin 1975. Godigon est un village de l'arrondissement de Mora dans le département du Mayo Sava, Région de l'Extrême-nord. Lada Pierre a vu le musée la Blackitude en gestation. Il a assisté à la constitution de sa collection. Lada n'a pas eu la chance d'aller à l'école. Sa scolarisation s'arrête au CEI (Cours Elémentaire 1). Technicien de surface et agent de sécurité, Lada assure également l'entretien des collections (bronzes, bois etc.). Il y a été initié, en compagnie de son collègue Ngongang Pierre, par les autres personnels du musée : Kaji, Nana et Ateba en particulier. Lada Pierre est le chef de la communauté podoko à Yaoundé.

Ngongang Pierre, naît en 1957 à Bamena de Ngongang Jean et de Ndjoya Monique. Bamena est une chefferie de Bagangte, chef-lieu du département du Nde dans la Région de l'Ouest-Cameroun. Ngongang Pierre a arrêté sa scolarisation à l'Ecole Publique de Bamena en classe du cours moyen II sans obtenir de CEPE. Sa familiarité avec l'art naît, dès son enfance, avec ses fréquentations régulières des forgerons et des sculpteurs de son village. Le temps qu'il passa à leurs côtés lui a permis de s'approprier les rudiments de la restauration des objets. À Bamena son village natal, il occupe dans le *ku ngang,* le siège laissé par son père décédé en 1975. Le *ku ngang* est d'après (L. Perrois et

J.-P. Notué, 1997 :367), une société dont le fo[4] et sa première épouse font partie. Groupe religieux et magique, véritable "inquisition" au service du chef et de ses proches, qui assiste le chef dans son rôle de médiateur entre le monde des défunts et des esprits et celui des vivants. Arrivée à Yaoundé vers 1985, Ngongang Pierre s'occupe de la restauration traditionnelle des objets et spécifiquement des textiles. Lada et Ngongang sont à la Blackitude depuis 2004.

III-Musée Ethnographique et d'Histoire des Peuples de la Forêt de l'Afrique centrale

III-1. Aurélien Mvesso Nganti

Mvesso est né le 12 septembre 1984 à Yaoundé. Il obtient le baccalauréat en 2009 au lycée Leclerc, s'inscrit au département d'anthropologie de l'université de Yaoundé I où il décroche une Licence en anthropologie de développement en 2012. En 2014, Mvesso Nganti (photo 5) soutient un Master en anthropologie. Mvesso Nganti a suivi de nombreux stages et formations professionnels. Ainsi en janvier 2023, il suit une formation sur la conservation préventive dans les musées sous l'égide de l'Unesco à Douala. En mars 2023, il suit la même formation l'Ecole du Patrimoine Africain à Porto. Mvesso Nganti participe à un séminaire sur le management culturel au fonds africain de la culture à Yaoundé en août 2023. Entre octobre et novembre 2023, il effectue un stage sur la muséologie et la médiation culturelle au musée d'Angoulême en France. En novembre 2023, Mvesso Nganti s'initie à la lutte contre le trafic illicite des biens culturels sous la houlette de l'Unesco-Isesco à Yaoundé. Du 15 au 21 avril 2024, il participe au programme de mobilité de la Biennale de Vénise-Création Africa. De 2019 à 2020, il suit à Yaoundé et à Grenoble une formation à l'Institut des Experts Internationaux. Mvesso en obtient un diplôme d'expert en patrimoine et médiation culturels et ethno-anthropologie. Il devient animateur socioculturel en 2011 par le biais d'une formation au Centre de Formation des Animateurs Socioculturels (CFAS).

Arrivé au MEHPFAC en 2013, il reçoit aussitôt la charge du département d'anthropologie, ethnologie et de recherches. Depuis 2021, Mvesso Nganti assure la direction artistique du carnaval *Ngan*

[4] Le chef dans plusieurs chefferies de l'Ouest et du Nord-Ouest Cameroun.

medza. Ce carnaval illustre la traversée de la Sanaga par les Ekang sur le dos d'un python. Il encadre les travaux scientifiques et stages des étudiants. Mvesso Nganti a occupé plusieurs fonctions dans la société civile avant son intégration au musée. Entre 2007 et 2009, Mvesso Nganti préside l'antenne Cameroun du programme germano-camerounais d'échanges interculturels. Durant les deux années suivantes, il est responsable des programmes de formations au Centre Rural d'Appui Technique au Développement de Mfou. Entre 2015 et 2017, il est chargé des relations publiques et chroniqueur de la Cene Littéraire (Association Littéraire internationale). Depuis 2019, Mvesso Nganti est directeur de la communication Savoir-faire ekang (plate-forme professionnelle et publicitaire des peuples ekang de l'Afrique Centrale) et commissaire de multiples expositions. Aurelien Mvesso Nganti est auteur de plusieurs publications. Il s'agit entre autre de : Recueil de Poèmes, *éditions africavenir,* 2017 ; *Mariés de la main gauche,* Roman, Yaoundé, AFCOM, 2019 ;*Crépuscule inattendu,* Théâtre, Yaoundé, ACCOM 2021 ; Le Trône : Chronique des méandres de l'histoire de Yaoundé, Roman, ACCOM, 2022 ; La Saison des Bene : Chronique Mvog-Manga, Roman, ACCOM, 2023.

III-2. Enama Belibi Léon Marie,

Enama Belibi naît le 24 mars 1977 à Yaoundé. Il obtient le baccalauréat F4 (Génie Civil) au lycée technique de Mbalmayo en 2002. Il est Licencié en Arts du Spectacle et Cinématographie du Département des Arts et Archéologie de l'Université de Yaoundé I en 2007. À l'université Senghor d'Alexandrie en Egypte en 2013, Enama Belibi soutient un Master, Spécialité Gestion des Industries Culturelles. Enama Belibi arrive au MEHPFAC en 2014. Il y officiera comme conservateur jusqu'en 2022. Responsable administratif du musée, il assurera la gestion et la documentation des collections, suivra les étudiants en stage au musée et guidera les visiteurs. Le parcours d'Enama avant le MEHPFAC est émaillé par des passages dans plusieurs institutions. Ainsi entre juillet 2008 et août 2011, il représente l'Action Solidarité avec les Enfants du Cameroun (ASEC) au Cameroun, une ONG humanitaire et culturelle basée au Luxembourg. Elle aide les enfants camerounais, assiste les familles qui hébergent les orphelins et les enfants abandonnés ainsi que les personnes âgées. Il quitte cet organisme pour un stage professionnel au bureau de l'Unesco

Multipays de Libreville. Enama Belibi intègre l'Institut Universitaire Bengono Touré à Yaoundé en 2013. Chargé d'études, il dispense les cours de cultures et de communication. En 2020, Enama Belibi met sur pied au musée un centre de formation professionnelle pour les métiers du patrimoine et du tourisme. Enama Belibi assure aussi le suivi de la coopération nationale et internationale de l'université. Il est depuis 2023, guide touristique indépendant. Il mène ses clients à travers les sites touristiques du Cameroun. À Ekong son village, Enama Belibi est Officier d'Etat Civil et agro-pasteur. Enama Belibi ambitionne y ouvrir un établissement secondaire de formation en arts plastiques et un site touristique.

III-3. Annette Biloa

Née le 05 août 1962 à Ebogo I (village endongo) par Soa, Annette Biloa est une auxiliaire de pharmacie de la pharmacie Thérèse Fouda entre 2005 et 2016. Son père, Otele Biyidi Dieudonné, était un gendarme et sa mère, Amvouna Owona Marie Thérèse était une fille Mvog-Ada (d'Elig-Essono) comme Thérèse Fouda, la fondatrice de la pharmacie et du musée des peuples de la forêt. La famille Otele a parcouru plusieurs localités du Cameroun (Obala, Okola, Kaele, Buea et Douala) avec sa progéniture. Pour son recrutement à la pharmacie, son père avait fait vibrer avec succès la fibre parentale Mvog-Ada. Douée d'un esprit ouvert, Annette s'initie aux techniques de laboratoire. Sœur aînée du journaliste et diplomate Léopold Henri Meboe, Annette Biloa est choisie pour suivre une formation en médiation culturelle offerte par le Ministère de Arts et de la Culture sous le règne de Mme Ama Tutu Muna. Au terme de cette formation, elle garde son poste à la pharmacie, mais intervient régulièrement au musée en cas de besoin. Elle était titulaire du BEPC du collège Ndi Samba à Yaoundé. Dans la photo 6, elle guide le ministre des arts et de la Culture Narcisse Mouelle Kombi, lors de la célébration de la Journée Internationale des Musées au musée. Annette Biloa est décédée en août 2016.

Photo 6 : Feue Annette Biloa, ancienne guide au Mehpfac.

Photo 7 : Madeleine Anang, médiatrice au Mehpfac.

II-4. Madeleine Anang

Madeleine Anang (**photo 7)** est née le 12 mars 1998 à Melomebae à Zoetele dans le département du Dja et Lobo, Région du Sud. Elle s'initie au tourisme et à l'hôtellerie juste après l'obtention de son BEPC en 2014 au collège saint André, au quartier Fouda à Yaoundé. Madeleine Anang s'inscrit en Hôtellerie et Tourisme au Lycée Technique et Commercial de Ngoa-Ekelle à Yaoundé en 2017. Entre 2018 et 2019, grâce à un financement du Fonds National de l'Emploi, le centre de formation du MEHPFAC lui offre une formation professionnelle en tourisme et conservation du patrimoine culturel. En 2020, elle effectue un stage professionnel en de médiation culturelle en français et en ewondo au centre du musée des peuples de la forêt. De 2021 à 2023, Madeleine Anang s'initie à l'industrie de l'habillement au Centre de Formation Professionnelle de la Femme et de la Famille de Yaoundé IV à Nkolndongo. Depuis 2022, Madeleine Anang est assistante designer et médiatrice culturelle bénévole au MEHPFAC. Elle a été membre du comité d'organisation du festival *ngan medzaa* première et deuxième éditions. Le *ngan medzaa* est le serpent sur le dos duquel les Beti ont traversé la Sanaga au 18è siècle fuyant la cavalerie de Ousman Dan Fodio. Madeleine Anang a participé à la célébration des 60 ans des relations diplomatiques entre le Cameroun et le Canada en mars 2022. L'exposition photos et archives retraçant les relations hispano-camerounaises en décembre 2022 est emprunte de son expérience. Elle a également contribué au montage de l'exposition femmes cheffes traditionnelles du Cameroun le 7 mars 2023 au MEHPFAC.

Le musée la Blackitude et le MEHPFAC emploient 09 professionnels. Seules deux dames (22,23%) se retrouvent dans ces

équipes. Elles appartiennent toutes au MEHPFAC. Ce qui frise une sous-représentation au regard de femmes dans les musées publics de Berlin, environ 166/359. Le plus jeune voit le jour en 1998 (Anang Madeleine) et le plus âgé a 63 ans. De tous, quatre n'étaient plus en poste au moment de nos enquêtes. Au musée ethnographique, si Mme Annette Biloa est décédée, Enama Belibi est parti pour des raisons professionnelles. Kaji Apollinaire et Ateba Ossende ne sont plus permanents à la Blackitude à cause des obligations académiques et professionnelles respectivement. Etaient donc en activité (55,55%) Nana Tchuissi, Lada Pierre et Ngongang Pierre d'une part et Mvesso Nganti et Anang Madeleine d'autre part. les collections des musées sont tellement importantes qu'il n'est pas prudent de les confier immédiatement aux inconnus. Des enquêtes de moralité et une confiance sans faille sont nécessaires pour recruter de nouvelles personnes. Les liens de parenté peuvent encore garantir un minimum de confiance. Le tableau ci-dessous représente les personnels des musées étudiés en illustrant leurs noms, prénoms, dates de naissance, fonctions, diplômes, dates de recrutement et leurs musée d'appartenance.

Tableau 2 : Tableau synoptique des personnels des musées la Blackitude et de la Forêt

N°	Noms et prénoms	Sexe	naiss.	Fonction	Diplômes	Arrivée	Musée
1.	Anang Madeleine	F	1998	Médiatrice	BEPC	2022	Mehpfac
2.	Ateba Ossende F. G.	M	1979	Conservateur	Doctorat	2007	Blackitude
3.	Biloa Annette	F	1962	Médiatrice	BEPC	2005	Mehpfac
4.	Enama Belibi L. M.	M	1977	Conservateur	Master	2014	Mehpfac
5.	Kaji Apollinaire	M	1971	Directeur	Doctorant	2004	Blackitude
6.	Lada Pierre	M	1969	Technicien	Aucun	2004	Blackitude
7.	Mvesso Nganti A.	M	1984	Conservateur	Master	2013	Mehpfac
8.	Nana Tchuissi C.	M	1978	Marketiste	Bacc	2004	Blackitude
9.	Ngongang Pierre	M	1962	Restaurateur	Aucun	2004	Blackitude

Arrivés sans (vraie) expérience dans les métiers du musée, ce personnel finit par se spécialiser au point, pour certains, de poursuivre les études supérieures dans les sciences du patrimoine, d'adhérer et

d'occuper des postes de responsabilité dans les organisations nationales et internationales du patrimoine.

Pour assumer les nouvelles responsabilités, le musée doit investir dans le domaine de la recherche et du développement, car il ne peut plus se contenter de collectionner et d'accumuler des traces tant matérielles qu'immatérielles, (Bergeron, Hoffman, 2015 :156). Ce personnel s'engage dans les missions liées à leurs métiers avec passion, (Mairesse, 2017 :176). Considérant la mobilité et les autres activités de ces salariés, on peut soutenir que ces derniers se donnent physiquement et intellectuellement dans leurs projets professionnels, (Amant, 2020 :12). Si on observe ce dynamisme, la participation aux conférences, les publications scientifiques et cette capacité à occuper des postes dans les organismes, c'est dire que ce personnel a comblé ses besoins élémentaires. Ils ont atteint le niveau 5 de la pyramide de Maslow, l'accomplissement de soi, la créativité (Maslow : 2008). Si quatre personnels ont commis au moins une publication, soit 44.44%, deux employés, donc 22,23%, sont titulaires du BEPC. Le Master est détenu par 33,33% des employés, un est doctorant. Le bachelier représente 11,11%. Il en est de même pour le docteur. Deux personnels sont sans diplôme soit 22,23%.

Conclusion

Parvenus au terme de cet exercice, nous rappelons que l'objet était : Personnels des musées la Blackitude et celui dit ethnographique et d'histoire des peuples de la forêt d'Afrique Centrale. Il y était question de dresser la bibliographie de chacun des employés de ces musées depuis leurs ouvertures. Après des recherches documentaires, des investigations dans les musées et le recours à plusieurs autres méthodes, nous avons appris que, dans les deux musées ciblés, neuf personnes dont deux femmes, ont été en contact avec les muséalis. On observe une réelle inclusion en matière de niveau d'éducation dans le recrutement de ce personnel. Le niveau d'instruction va du primaire au Master. Ces diplômes ne relevaient pas toujours des sciences du patrimoine. C'est après le recrutement que ce personnel améliorait ses capacités professionnelles en suivant des formations et des études (supérieures) jusqu'en thèse. Il est donc utile de relever le niveau formation au recrutement. Des deux dames, une est décédée et l'autre

est en activité. Actuellement, seules cinq personnes s'activent dans les deux musées, la plus jeune étant née en 1998 et le plus âgé ayant 63 ans. Au regard de ce qui précède, nous posons la question de savoir comment cinq personnes peuvent efficacement animer deux musées.

Bibliographie

Amant, Émilie, 2020, « L'épanouissement professionnel comme un tremplin au développement personnel », in Gestion et management, https://dumas.ccsd.cnrs.fr/dumas-03151046/document, consulté le 28 juin 2025

Becker Gary Stanley, (1975), *Human Capital*; *a theorical and empirical analysis, with special reference to to education*, National Bureau of Economic, Columbia University Press, New York

Bergeron Yves et Hoffman Sheila, 2015, « Pour une nouvelle formation en muséologie : au-delà du « savoir » et du « savoir-faire », le « savoir-devenir » », Education et Francophonie, vol 43, N°1, 2015, pp. 146-162

Décret n°86/752 du 23 juin 1986 portant statut particulier des fonctionnaires de la documentation

EVOU Jean-Pierre et TIADSOP Lucrèce, 2018, « Formation continue et performance des entreprises : effets sur la productivité des salaries et la compétitivité des établissements de microfinance au Cameroun », in Revue Economie, Gestion et Société, N°17 décembre 2018

GLASER Jane Rosen, 1993, « Aux Etats-Unis d'Amérique, pas de régime général pour les carrières dans les musées », in Muséum International, les métiers des musées, N°180, vol XLV, N°4, 1993, pp. 18-21

HOLCMAN Robert, 2006. *L'ordre sociologique, élément structurant de l'organisation du travail l'exemple des bureaucraties professionnelles : ordre soignant contre ordre dirigeant à l'hôpital*, Thèse de doctorat de Sciences de gestion, Conservatoire National des Arts et Métiers, Paris

https://www.smb.museum/en/about-us/staff/, consulté le 25-08-2025 6h30

ICOM, 2017. *Code de déontologie de l'ICOM pour les musées*, Maison de l'UNESCO Paris

JOUDRIER Aurélien, 2016. « Théorie et idéal de l'organisation muséale », DOI : 10.4000/insitu.13886, consulté le 06/07/ 2025

LEBRUN Marcel, SMIDTS Denis et BRICOULT Geneviève, 2011. *Comment construire un dispositif de formation?* Louvain-la-Neuve, De Boeck

LEGGET Jane (Dir.), 2011. *Le personnel et la formation dans les musées régionaux*, Icom, Icr, Paris

MAIRESSE François (Dir.) 2017. *Définir le musée au XXIè siècle, matériaux pour une discussion*, Icofom, Paris

MASLOW Abraham, 2008. *Devenir le meilleur de soi-même,* (Trad. de Laurence Nicolaieff), Eyrolles Paris. (Œuvre originale publiée en 1956).

MILAGROS DEL CORRAL Beltran (dir.), 1993. *Muséum International, les métiers des musées*, n°180 vol XLV, N°4, Paris, Unesco

ONDOBO Luc Bertrand, 2012. *Les problèmes des musées du Cameroun : le cas des musées de Yaoundé*, Mémoire de Master en Histoire de l'Art, Université de Yaoundé I

PERROIS Louis et NOTUE Jean-Paul, 1997. *Rois et sculpteurs de l'Ouest Cameroun la panthère et la mygale*, Karthala/Orstom, Paris

THEVENIN Laurent, 2007. *Les métiers du patrimoine et de la culture*, L'Etudiant, collection Métiers et Formations, Paris

VESELKO Irena, 2011. Quelles sont les principales compétences dont on a besoin dans un musée ? Un point de vue slovène. In : Le personnel et la formation dans les musées régionaux, J. LEGGET, pp. 37-43, Icom, Icr, Paris