

POLITIQUE DU RECRUTEMENT DANS L'ARMÉE AU BENIN : NORMES, STRATÉGIES ET INÉGALITÉS DES CHANCES DES CANDIDATS DANS L'ALIBORI

1. GUERA CHABI YORO Yarou / *yaroug@yahoo.fr* / 00229 64159267
*Enseignant-Chercheur / Assistant des Universités au Département de Sociologie
/ Anthropologie de la Faculté des Sciences Humaines et Sociales de l'Université
d'Abomey-Calavi (UAC).*

2. HOUËSSOU Hermann Léopold / *hmano8@yahoo.fr* / 00229
9711700 / 00229 95959624
*Enseignant-Chercheur / Assistant des Universités au Département de Sociologie-
Anthropologie de la Faculté des Sciences Humaines et Sociales de l'Université
d'Abomey-Calavi (UAC).*

Résumé

L'armée républicaine reste une organisation culturelle dans laquelle la diversité ethnique s'exprime. La représentativité sociale de l'armée est un gage de la cohésion nationale, de l'égalité des chances et de stabilité institutionnelle. Cette recherche vise à analyser la Politique du recrutement dans l'armée au Bénin.

De nature mixte, 234 acteurs sont approchés, pour les techniques de collecte des données avec leurs outils correspondants. Les données ont été analysées à travers la théorie de l'analyse stratégique de M. Crozier et E. Friedberg (1977) et celle de la bureaucratie représentative de D. H. Rosembloom et J. Dolan (2006). Il convient de retenir au nombre des résultats de cette recherche, que le recrutement est émaillé par le favoritisme, le clientélisme et le recrutement parallèle qui engendrent une inégalité des chances des candidats et qui mettent à mal la représentativité sociale recherchée au sein de cette institution militaire.

Mots-Clés : *Alibori, organisation culturelle, recrutement, formation, représentativité.*

Abstract

The Republican Army remains a cultural organization in which ethnic diversity is expressed. The social representativeness of the army is a guarantee of national cohesion, equal opportunities and institutional stability. This research aims to analyze the political recruitment in Benin army.

Mixed in nature, 234 actors are approached, for data collection techniques with their corresponding tools for data collection. The latter have been analyzed through the theory of strategic analysis of M. Crozier and E. Friedberg (1977) and that of the representative bureaucracy of D. H. Rosembloom and J. Dolan (2006). From the results of this research, it should be remembered that by favoritism,

patronage and parallel recruitment which generate an inequality of opportunities for candidates and which undermine the social representativeness sought within this military institution.

Keywords: *Alibori, cultural organization, recruitment, training, representativeness.*

Introduction

En Afrique, le concept de l'ethnicité est encore d'actualité dans les débats sur la construction des États-Nations. Si la composition ethnique des organisations civiles n'a pas d'importance dans le fonctionnement de l'État, elle s'avère indispensable dans le champ militaire. En effet, la composition des organisations militaires permet de distinguer la nature d'un régime en place. L'armée, en tant que corps constitué, détenteur de la violence physique légitime, est un symbole de l'État. Son professionnalisme dans l'exécution des missions républicaines est fonction de son niveau de représentativité de la société à laquelle elle appartient.

Dans un article, C. Scholz (2010) démontre que le principe de représentativité est universel. Les armées européennes prennent en compte les minorités ethniques (France, Allemagne et Grande-Bretagne) dans leur politique du recrutement. Pour lui, dans la plupart des pays européens, les processus d'immigration ont changé rapidement la composition de la population. Confrontées à cette évolution, les institutions publiques, y compris les armées, sont appelées à en tenir compte notamment dans le développement de leurs stratégies d'emploi. Le concept de la représentativité passive est introduit par D. H. Rosenbloom et J. Dolan (2006) pour expliquer la nécessité d'une représentativité sociale par l'instauration d'un quota de recrutement de la diversité ethnique dans un État en faveur de la bureaucratie. Ces auteurs proposent une bureaucratie représentative pour l'efficacité et la légitimité des services publics. Les arguments de ces deux auteurs vont se heurter à la représentativité active de F. Mosher (1968). Même si la représentation active ne sera pas retenue dans le cadre de la présente recherche, F. Mosher (1968, p. 12) la définit comme une circonstance « au cours de laquelle un individu (ou un administrateur) est censé défendre les intérêts et les aspirations de ceux qu'il représente en principe, qu'il s'agisse du peuple dans son ensemble ou d'une catégorie du peuple ». La représentation passive, quant à elle, fait appel à l'égalité des chances à l'embauche, à l'impact sur la légitimité administrative et la

manière dont la diversité sociale affecte la performance administrative. Les relations civilo-militaires pendant la reproduction de l'armée s'apparentent aux relations entre les usagers (candidats au recrutement militaire, parents et proches des candidats) et les administrateurs qui sont les représentants de l'État. Pour G. Blundo et J-P. Olivier de Sardan (2007), les relations entre fonctionnaires et usagers des services publics sont aujourd'hui indissociables d'une corruption banalisée et systémique. Pour l'utilisateur qui ne connaît personne, mais qui a les moyens financiers nécessaires, le recours à la corruption est devenu désormais systémique, omniprésent et bien visible. Cette corruption systémique, qui a des formes multiples, aboutit à une sorte de « privatisation informelle » de l'État, dans la mesure où l'agent de l'État n'effectue son travail que s'il perçoit une rémunération directe de l'utilisateur.

Dans un autre registre, P. Bourdieu (1970) analyse l'espace scolaire en termes de capitaux. Pour lui, les revenus du patrimoine, les conditions d'existence matérielle, le capital social qu'« on hérite d'un carnet d'adresses ». le type de personnes fréquentées donnent toute son importance dans les interactions. Pour l'auteur, le capital culturel détermine les inégalités sociales. Cette thèse est contredite par R. Boudon (1973) qui démontre que l'école n'est pas un facteur d'inégalité des chances.

L'analyse de ces deux auteurs permet de se rendre compte que le statut social d'un individu lui donne, soit des positions privilégiées pour satisfaire facilement ses désirs, soit des positions désavantageantes. L'inégalité des chances est un concept transversal. Même si les déterminants sociaux évoqués par les deux ne sont pas exactement identiques à ceux de la présente recherche, il convient de noter que dans les mêmes conditions, le statut social d'un individu peut produire les inégalités des chances d'accès dans l'armée.

Le recrutement militaire participe à la construction de l'État. L'administration militaire, chargée de gérer ce processus, s'apparente à la bureaucratie de toutes les administrations publiques de l'Afrique noire francophone. Il est noté que tous les pays francophones d'Afrique de l'Ouest sont caractérisés par le mauvais fonctionnement de l'administration publique. Les caractéristiques en disent long bien qu'étant distinctes d'un État à un autre. R. Banégas (2006) a employé le concept de clientélisme pour rendre compte de l'environnement de

l'administration bureaucratique au Bénin. Pour lui, des liens d'affiliation, de préférence partisane se rencontrent quotidiennement à tous les niveaux des administrations africaines. Les nominations, les affectations, les promotions et les mises au placard suivent ainsi assez systématiquement des logiques de réseau, de protection individualisée et de redistribution qui n'ont que fort peu à voir avec des profils de poste dûment définis ou des critères de compétence. Sur une base bien établie de priorité des recommandations personnelles et des interventions de « protecteurs » aux dépens de critères professionnels, la généralisation récente du multipartisme a greffé en outre un immense et omniprésent système de préférences partisans, du haut en bas de l'appareil d'État : le clientélisme électoral et ses retombées postélectorales et préélectorales se sont ainsi superposés aux autres formes préexistantes de clientélisme. Dans l'armée béninoise, malgré l'existence des normes du recrutement militaire, il suffit de regarder le patronyme des recrues pour se rendre compte de ce que dénonce l'auteur. Fils des hauts gradés, de politiciens en harmonie avec les différents gouvernements qui se sont succédé à la tête du pays, des autorités centrales, participent aux épreuves du recrutement militaire avec la chance d'être maintenus d'office. Un tel phénomène est mieux appréhendé par M. Koné (2003) à travers le service de santé dont il convient de faire le lien avec l'armée. Il montre qu'en situation d'interactions entre usagers et agents des services publics, les pratiques de corruption sont très présentes. Loin d'être des phénomènes sporadiques, ce sont de véritables ressources financières et sociales qui sont mobilisées. L'auteur dénonce une pratique bureaucratique d'échange de faveur. Mais, ce mépris s'arrête là où les recommandations commencent. Toute personne recommandée, directement ou indirectement, se voit, en revanche, plutôt bien servie, souvent aux dépens des usagers anonymes qui attendent. Pour un Pac (« parent, ami ou connaissance »), le fonctionnaire fera assaut de politesse, facilitera l'accès au service recherché et quittera volontiers son poste pour piloter son hôte. Les réseaux de recommandations sont multiples : membres de la famille étendue, voisins, originaires d'une même région, collègues, promotionnaires, camarades de loisirs ou de parti, etc. Le service rendu ne sera pas nécessairement payé en contrepartie par une faveur équivalente du « débiteur », mais par d'autres services rendus par d'autres connaissances : c'est pourquoi on peut parler, pour parodier la formule de C. Lévi-Strauss sur la parenté,

d'un « échange généralisé ». Face à un problème à régler, on ne cherche pas à prendre connaissance de la procédure à suivre, mais à savoir qui donc on peut aller voir pour être pistonné.

Cette recherche part du constat que le recrutement militaire au Bénin entraîne une mobilisation sociale dans tous les départements. Cette mobilisation sociale entraîne une série de pratiques et comportements des acteurs dans l'Alibori qui déstructurent la représentation sociale de l'armée voulue par le législateur de « la formule du quota ». De plus, la DOPA (Direction de l'Organisation du Personnel des Armées) chargée du recrutement dans les FAB procède à un recrutement parallèle. Ces pratiques engendrent une inégalité des chances des candidats. L'objectif de cette recherche est de décrire le processus du recrutement en lien avec les inégalités des chances des candidats.

A quelles étapes les stratégies des acteurs favorisent-elles les inégalités des chances des candidats pendant le recrutement militaire ?

1- Matériels et méthodes

1.1-Nature de la recherche et groupes cibles

La présente recherche est de nature mixte à la fois quantitative et qualitative et s'est déroulée dans le département de l'Alibori. Les groupes cibles sont composés des acteurs suivants : les candidats enrôlés, les candidats non enrôlés, les parents des candidats, les anciens Présidents de la CMMR de l'Alibori, les autorités locales, les officiers les militaires et les personnes ressources.

1.2- Echantillon qualitatif

Il est déterminé par le seuil de saturation et réparti suivant les groupes cibles comme l'indique le tableau I.

Tableau I : Répartition des informateurs pour l'enquête qualitative

Nature de l'enquête	Groupes Cibles	Catégories	Nombre par Commune	Total
Enquête qualitative	Candidats enrôlés	Gogounou, Banikoara et Kandi	04	12
	Candidats non enrôlés	Gogounou, Banikoara et Kandi	04	12
	Parents de candidats	Gogounou, Banikoara et Kandi	04	12
	Présidents de la CMMR		02	02
	Autorités locales	Maires ou SG de la Mairie	03	03
	Officiers supérieurs	Officiers de la DOPA	02	02
	Officiers généraux	Anciens CEMAT-CEMG	02	02
	Personnes ressources	Militaires actifs	02	02
Total				47

Source : Donnée de terrain mars 2020

1.3- Echantillon quantitatif

La taille de l'échantillon est déterminée par la formule de Schwartz (1983). Au total, 195 informateurs sont retenues. La répartition de ces informateurs par classe est proportionnelle à l'effectif de chaque classe comme l'indique le tableau II.

Tableau II : Répartition de l'échantillon quantitatif

Nature de l'enquête	Groupes cibles	Effectif	Nombre
Enquête quantitative	Classe 2010	753	44
	Classe 2012	1101	65
	Classe 2014	1451	86
Total		3305	195

Source : Enquête décembre 2019,

1.4- Techniques et outils de collectes de données

Il est utilisé les techniques de collectes de données et à chaque technique correspond un outil de collectes de données. A la recherche documentaire (la fiche de lecture, à l'entretien), à l'entretien direct (le guide d'entretien), à l'observation (le guide d'observation) et à l'administration du questionnaire (le questionnaire).

1.5- L'analyse des données

L'analyse du contenu est privilégiée pour les données qualitatives. Les figures et tableaux sont traités avec les logiciels Word et Excel. Ces logiciels ont permis de traiter des données quantitatives (S. Grosjean, 2011). Quant aux autres outils qui sont venus en appui, recours est fait au procédé manuel.

2- Résultats

2.1- Les normes du recrutement militaire

La loi n° 63-5 du 30 mai 1963 organise le recrutement militaire au Bénin. L'article 32 de cette loi dispose que: « sur proposition du ministre de la Défense, le chef de l'Etat fixe par décret, le nombre de recrues à lever par contingent, dans chaque département ». Le quota attribué à chaque département est fonction de son poids démographique suivant la formule:

$$\frac{\text{Nombre de soldats à recruter} \times \text{population du département}}{\text{population totale du Bénin}}$$

C'est une disposition qui éclaire et qui inspire aujourd'hui la pratique qui a cours en matière de recrutement militaire au Bénin et qui consiste à définir des quotas à recruter par commune au niveau de chaque département. Pour opérationnaliser cette exigence légale, il est mis en place des Commissions Militaires Mobiles de Recrutement (CMMR) par région. Au total, la loi prévoit six CMMR pour douze (12) départements. Par conséquent, une CMMR s'occupe de deux départements.

De l'analyse de cette loi, il ressort que le législateur reconnaît la diversité de la société béninoise. Et cette diversité doit être observée au sein de l'institution militaire. L'objectif est d'assurer une armée représentative mais surtout républicaine gage de stabilité institutionnelle, de l'unité nationale et d'égalité des chances de tous les fils du pays à la gestion de la chose publique.

Dans un autre registre, du fait des exigences opérationnelles, éprouvantes aussi bien physiquement que moralement, la politique mise en œuvre pour la gestion du personnel militaire est très différente de celle mise en œuvre pour la gestion du personnel civil. Tout d'abord, il est exigé un dynamisme se traduisant, principalement, par la nécessité d'une population militaire relativement jeune. Dans le souci de rester dans la dynamique de maintenir la vitalité des soldats et leur disponibilité, les conditions légales sont exigées pour une participation massive et volontaire des jeunes sur toute l'étendue du territoire national. La loi n° 63-5 du 26 juin 1963 sur le recrutement militaire exige les critères suivants pour être candidat :

- être de nationalité béninoise ;
- être célibataire et sans enfant ;
- être âgé de 18 ans au moins et de 25 ans au plus ;
- avoir une bonne condition physique ;
- être de bonne moralité.

Pour satisfaire à ces exigences, le dossier de candidature doit comporter les pièces suivantes :

- une copie légalisée de la Carte d'Identité Nationale ;
- une copie légalisée de l'acte de naissance ;
- un casier judiciaire datant de moins de trois mois ;
- un diplôme ou une attestation de fin d'apprentissage ;
- une attestation de résidence.

Les données empiriques montrent que certains candidats renaissent à la veille de chaque recrutement militaire. Cette renaissance se caractérise par la falsification de leur âge. Les appelés ou recrues apparaissent alors jeunes sur les actes administratifs, mais vieux physiquement.

Dans la présente recherche, 104 soldats ont reconnu les faits évoqués sur un total de 195 enquêtés, soit 53,33 %. Un tel comportement porte atteinte à la performance de l'armée béninoise du point de vue du fonctionnement et de la stratégie, car la bonne condition physique recherchée n'est plus au rendez-vous.

La bonne moralité exigée pour être candidat reste problématique. Dès lors que les candidats ont falsifié leur acte de naissance, il est facile pour eux d'obtenir un casier judiciaire vierge. Il est constaté que les actes de déviances sont aussi enregistrés. Il s'agit des crimes de toutes natures, les fautes militaires, les infractions de droits communs soit à l'intérieur de l'institution, soit même au-delà du cadre institutionnel.

Pour cette catégorie de militaires, le diplôme n'est pas une fin en soi. Les compétences dites comportementales sont souhaitées. Ces compétences sont essentielles pour prendre part à un recrutement. L'armée juge la capacité d'adaptation des différentes conditions auxquelles le soldat est soumis. C'est ce qui explique ce volet lié à l'attestation de diplôme qui reste très vague. Bon nombre de soldats reconnaissent ne pas détenir de diplôme, soit près de 83 % des enquêtés.

2.2- Les stratégies des acteurs pendant le recrutement

2.2.1- Calendrier de recrutement, un référent du dysfonctionnement

En raison du mode du recrutement par quota et par département, le calendrier du recrutement militaire constitue un paramètre important à prendre en compte dans l'approche processuelle du recrutement. Les départements de l'Alibori et du Borgou constituent une région de recrutement. Cette région est constituée de quatorze (14) communes avec une seule CMMR. Il faut alors quatorze jours sans interruption pour permettre à cette commission de sillonner toutes les localités de cette région. Un tel calendrier qu'il convient de qualifier de « calendrier mobile de recrutement permet l'éclosion des pratiques déviantes (recours aux services des coureurs professionnels). Dans l'Alibori, 6,15 % (12 enquêtés sur 195) affirment avoir fait recours au service des

coureurs professionnels. Les membres de la CMMR restent le plus souvent passifs à cette pratique.

La quasi-totalité des enquêtés dans l'Alibori (180 sur 195 enquêtés soit 92,30 %) disent que le calendrier du recrutement est conçu pour faire de l'armée non seulement une institution patrimoniale du père en fils mais également un instrument politique au service des privilégiés et des interactions entre divers acteurs (corruption). Détenteur de la violence physique légitime, les autorités militaires doivent exécuter autrement les missions républicaines dans le strict respect des normes. Chargées de faire régner l'ordre, la discipline et l'ultime recours de l'État en cas de crise, elles doivent se démarquer des tares des organisations et institutions civiles de l'État afin de représenter au mieux la société qu'elles incarnent.

Il convient de souligner que pour mieux exploiter des zones d'incertitude du calendrier du recrutement militaire les jeunes développent des stratégies.

2.2.2- Stratégie de ruse des jeunes, un aspect de dysfonctionnement

Dans ce processus, les jeunes développent des stratégies de contournement pour accroître leur chance pour se faire recruter. Il s'agit du recours à la candidature multiple dans la même région de recrutement. Cette candidature multiple est favorisée par le fait que pour une région, il n'existe qu'une CMMR qui circule pour les quatorze (14) communes des départements de l'Alibori et du Borgou pour recruter des candidats. En outre, des jeunes d'une autre région de recrutement militaire arrivent à déposer leur candidature dans les communes du département de l'Alibori dans le but d'accroître leur chance d'être recruté. De ce fait, ils parviennent à concourir dans les deux régions.

2.2.3- Recrutement du "13e département"

Le recrutement du 13e département est un mode de recrutement qui ne suit pas les normes en la matière mais qui permet d'enrôler des jeunes dans l'armée. Il existe deux différents types de ce mode de recrutement parallèle. Il s'agit, d'une part, d'un recrutement parallèle qui se fait le jour du recrutement et dont les soldats issus rejoignent les centres de formation en même temps que ceux recrutés par voie normale. D'autre

part, c'est le recrutement parallèle pendant que les soldats recrutés par voie normale et les recrues issues du premier type de recrutement parallèle sont en formation. Ce deuxième type de recrutement parallèle est identifié dans le tableau IX suivant.

Tableau I : Répartition des soldats du 13e département

Classes	Nombre de recrues	13e département
2010	753	19
2012	1101	69
2014	1451	75

Source : Données du terrain 2020.

Ce tableau indique l'existence du recrutement du 13e département à chaque campagne de recrutement militaire. Le nombre de ce mode de recrutement varie d'une classe à une autre.

D'après les investigations, un soldat déclare :

[Nous étions quatorze à être recrutés dans notre commune. On se connaissait tous. Au centre de formation lorsque les militaires ont demandé aux recrues de venir s'inscrire sur un registre, 28 personnes se sont inscrites. Nous étions étonnés. Et jusqu'à la veille de la fin de la formation, l'effectif du contingent ne fait que s'accroître].

Dans l'Alibori chaque individu qui exerce une parcelle de pouvoir à tendance à conquérir l'électorat de ce département en posant des actes pour plaire à sa population. L'analphabétisme amène les populations à penser que ces personnes sont animées de bonnes fois. Elles ne ratent aucune occasion pour atteindre leurs objectifs. Le terrain de recrutement devient alors une arène politique où chacun cherche à marquer sa présence pour bénéficier du soutien pendant les échéances politiques. Une telle pratique entraîne des violations des normes avec le recrutement des parents proches, militants politiques.

De façon générale, il existe une volonté permanente au Bénin de tenir compte du quota par commune dans le recrutement des soldats. Ce recrutement des soldats qui suit une procédure à plusieurs phases se fait

dans la phase de sélection avec la collaboration des associations de développement et des autorités locales. Il arrive parfois que le processus de recrutement soit écourté de certaines de ces phases. A ce moment, nous assistons à la phase de recrutement et d'intégration du soldat. Dans l'Armée béninoise, les militaires appellent un tel mode de recrutement : le recrutement du 13^e département. Cette appellation est justifiée par le fait que le Bénin ne compte officiellement que 12 départements¹ alors que certaines recrues n'ont déposé leur dossier dans aucun de ces 12 départements.

De plus, il est constaté que certains soldats, n'ayant pas été retenus pendant l'épreuve physique du recrutement militaire sont conduits directement dans les centres de formation militaire pour prendre part à la FCB. L'enquête révèle que, parmi ces jeunes, il existe ceux n'ayant jamais fait acte de candidature mais qui se retrouvent recrutés. L'effectif préalablement recruté sur le terrain est souvent doublé ou triplé. Tout se passe comme s'il y a des privilégiés d'un côté et les discriminés de l'autre : d'où l'inégalité des chances des candidats au recrutement militaire.

Par ailleurs, des entretiens avec des personnes ressources de l'armée, il ressort que ce mode de recrutement qualifié de 13^e département est du ressort du pouvoir discrétionnaire de la hiérarchie militaire. Le pouvoir discrétionnaire a pour rôle de récompenser la bravoure d'un militaire tombé en mission recommandée par l'État en recrutant un des fils. Il s'agit également, d'accéder à la requête des demandes des autorités politiques et chefs traditionnels dans le cadre du fonctionnement politique de l'État.

Les leaders d'opinions comme les rois, les sages les hauts dignitaires sont le plus souvent en interaction avec les autorités politiques à un haut niveau et ils bénéficient des faveurs pour le recrutement de leurs proches, voire de leurs enfants. D'après un sage de la commune de Gogounou le nommé T. A. 60 ans :

Je n'ai pas besoin que mes enfants déposent les dossiers pour les faire intégrer dans l'armée. Avec un simple coup de fil, j'arrive à joindre le chef des militaires et je trouve satisfaction. C'est ça

¹La loi N°97-29 du 15 janvier 1999 portant organisation de l'administration territoriale en République du Bénin.

mon salaire en tant qu'homme politique et populaire dans la commune. A ce jour, j'ai plus de dix soldats qui sont les enfants de mes neveux et des enfants de quelques amis politiques du village].

Parfois, des interactions entre acteurs pendant le recrutement aboutissent à des cas d'escroquerie entre des soldats qui résident dans une Commune et un parent de candidats le nommé G. H. (60 ans) affirme :

[J'ai entendu à la radio que le recrutement aura lieu dans notre village. Je suis allé voir un responsable militaire pour lui demander de m'aider à faire recruter deux de mes enfants. Il a accepté sur condition. Il m'a dit qu'il ne sera pas seul pour cette affaire. Ils seront trois pour mener la démarche. Il m'a bien assuré et quelques jours avant le recrutement, il m'a pris plusieurs millions dont je ne préfère pas dire le montant. Le jour du recrutement, les enfants sont rentrés à la maison en pleurant car celui à qui je les ai présentés la veille du recrutement ne s'est pas rendu sur les lieux. Le lendemain, je suis allé le voir et les problèmes ont commencé. Ce problème nous a conduits au tribunal où ils ont été condamnés à rembourser l'argent].

A la lecture des résultats, il se dégage que le recrutement militaire apparaît comme un défi à relever par les parents. Tous les moyens sont mis en œuvre pour atteindre les objectifs. Et pourtant de telles pratiques ont des conséquences sur le fonctionnement de l'institution militaire.

2.2.4- Inégalité de chance pendant le recrutement militaire

Une des prérogatives les plus importantes des hommes en uniforme est l'usage de la violence physique légitime dans l'accomplissement des missions régaliennes de l'État. Une de ces missions régaliennes qui entrent dans la construction de l'État, en ce qui concerne l'armée, est le recrutement.

Il est important de souligner qu'il y a des dysfonctionnements dans les phases du recrutement au Bénin. Des écarts particulièrement importants sont constatés entre les normes officielles de recrutement et les pratiques observées sur le terrain. Même si ces écarts entre les normes et pratiques, sources d'inégalité des chances des candidats à la levée du contingent, sont inhérents à toutes organisations publiques, il convient de souligner que l'armée, en tant qu'institution de l'État dont les membres sont dotés des qualités reconnues de manière universelle comme la discipline, la probité, la rigueur et le sens de responsabilité, doit exécuter les missions de l'État différemment conformément aux textes de la République.

Toutes ces stratégies développées par les candidats pour contourner les normes du recrutement militaire sont des déterminants de l'inégalité des chances. Ce phénomène est illustré par les propos d'un candidat J. M. (28 ans) qui affirme :

[J'ai couru dans deux communes différentes du même département. J'ai été sélectionné dans les deux communes. J'ai proposé un cousin pour me remplacer dans l'une des communes. Il a accepté et aujourd'hui, nous sommes tous des militaires. Toute la famille est contente].

Il convient, par ailleurs, d'observer qu'en considérant la fonction publique, l'armée est la seule institution qui regorge le plus grand nombre d'effectifs. Un effectif composé d'officiers, de sous-officiers et de militaires de rang formés au frais de l'État pour des missions républicaines à elles assignées en vue de garantir la continuité du fonctionnement de l'État. Il est difficile d'expliquer le nombre très réduit de la CMMR dans le cadre de la levée du contingent. Le Bénin compte 77 communes dans lesquelles sont stationnées les unités des FAB. Il est nécessaire de multiplier les CMMR afin de réduire le temps du recrutement militaire. Dans un autre registre, le commandement

militaire peut procéder à l'enregistrement numérique des dossiers de candidature pour ressortir les doublons pour une meilleure gestion de cette activité.

En somme, ces différentes pratiques et comportements des candidats par le principe de candidature multiple dans un même département, ou d'un département à un autre, constituent une violation de l'esprit des normes sur le recrutement militaire. Ces pratiques peuvent inverser la représentativité sociale recherchée dans la commune. Car, dans une commune, plusieurs ethnies cohabitent et le nombre de recrues recherchées dans une commune est proportionnel à l'effectif de la population.

Pendant les recherches, un Chef du village affirme qu'ils ne sont pas informés des réalités du recrutement militaire. Dès qu'un jeune vient pour se faire établir une attestation de résidence, il lui suffit qu'il leur indique sa maison de résidence et qu'il donne le montant exigé pour l'établissement du document administratif.

La délivrance par les Chefs du village ou CQ de certificat de résidence par cette stratégie à certains candidats est le signe d'un manque de sensibilisation à ce sujet.

3- Discussion

Les résultats de nos travaux montrent que le recrutement militaire est marqué par diverses interactions entre les parents des candidats et les autorités militaires qui sont sources des inégalités des chances des candidats. En plus de cela, il faut admettre que la CMMR et la DOPA procèdent aussi à un recrutement parallèle. Comme M. Crozier et E. Friedberg (1977) pouvaient laisser entendre, chaque personne impliquée devient un acteur dans un système, cherchant à contrôler des zones d'incertitude. En effet, étudiant les rapports de l'acteur au système, M. Crozier et E. Friedberg (1977, p. 29) notent qu'« il n'y a pas de systèmes sociaux entièrement réglés ou contrôlés », d'autant plus qu'il existe toujours une part de liberté dans toute relation de pouvoir. Cette liberté conduit le plus souvent à une déviance, entendue comme une transgression des normes sociales. Elle se démarque de la délinquance qui est la transgression des normes juridiques. Les écarts normatifs de recrutement qui consistent à intégrer au sein de l'armée béninoise des soldats par une approche processuelle de recrutement parallèle

constitue une déviance. Pour E. Durkheim (2013), les normes juridiques découlent des mœurs. Pour lui, les mœurs, ne s'opposent pas normalement au droit mais en sont au contraire la base. Les normes juridiques seraient alors une forme particulière de normes sociales, des mœurs cristallisées. H. Kelsen (1999) s'est opposé à l'approche durkheimienne en défendant une autonomie totale des normes juridiques par rapport aux normes sociales. L'auteur s'inscrit dans la tradition positiviste et soutient la thèse d'un droit rationnel dont l'autonomie est totale. La position de H. Kelsen (1999) se justifie en partie car plusieurs comportements déviants des militaires observés pendant la levée du contingent ont été sanctionnés par les peines de prison dans les tribunaux nonobstant les sanctions disciplinaires infligées aux auteurs. Il s'agit des cas de corruption.

Dans un autre registre, G. Blundo et J-P. Olivier de Sardan (2007) trouvent que les relations entre fonctionnaires et usagers des services publics engendrent la corruption qui est un facteur d'inégalité des chances contrairement à P. Boudieu (1970) qui estime que les inégalités sociales sont liées au capital culturel de chaque individu. Il convient de souligner que cette thèse est contredite par R. Boudon (1973) soulignant l'émergence des différentes classes sociales dans la société. Le recrutement militaire est une relation civilo-militaire conduite par le haut commandement militaire. Les pratiques et comportements observés pendant cette opération sont de nature à ternir l'image du pays et mettent en péril la représentation sociale recherchée.

Conclusion

L'approche processuelle du recrutement militaire vise à assurer la représentativité socioethnique de l'armée au Bénin. Pour atteindre cet objectif, les dispositions légales et réglementaires sont adoptées pour encadrer le déroulement de cette opération. Mais, force est de constater l'existence des pratiques et comportements des acteurs internes et externes à l'institution militaire qui mettent à mal la représentativité recherchée et qui sont à la base de l'inégalité des chances des candidats. Outre les zones d'incertitude de la loi sur le recrutement militaire, il est enregistré le recrutement des candidats issus d'un 13^e département, une visite médicale des candidats source de recrutement parallèle. Aussi, un recrutement des candidats hors de leur région d'origine. Toutes ces

pratiques des différents acteurs sont le fruit des interactions entre les différents acteurs qui participent à cette opération.

Pour remédier ces dysfonctionnements, il convient de définir des critères dans la désignation des membres des CMMR afin de faire en sorte que les Présidents des commissions soient des officiers spécialistes de la GRH. Renforcer les conditions pour prendre part au recrutement. Aussi, il est souhaitable que la liste de candidats soit informatisée et que le dépôt des dossiers se fasse en ligne. Par ailleurs procéder à la visite médicale des candidats dans les hopitaux de garnison avant le dépôt de candidature. Sensibiliser les autorités locales sur les objectifs du recrutement par quota pour éviter la délivrance des actes administratifs aux étrangers du département. Enfin, il faut renforcer les mesures coercitives.

Le recrutement des jeunes pour le métier des armes débouche sur leur formation pour une meilleure vie en caserne.

Bibliographie

BANEGAS Richard, 2003, La démocratie à pas de caméléon. Transition et imaginaires politiques au Bénin, Paris, Karthala, 494p.

BOUDON Raymond, 1973, L'inégalité des chances, Fayard/Pluriel, 2011, 352p.

BOURDIEU Pierre, 1972, « Les stratégies matrimoniales dans le système de reproduction, Économies, Sociétés, Civilisations » Volume 27 Numéro 4 pp. 1105-1127.

CROSIER Michel et FRIEDBERG Erhard, 1977, L'acteur et le système, Paris : Le Seuil, 500p.

GUERA CHABI YORO Yarou, 2021, Dynamique sociale autour de la levée du contingent de 1972 à 2016 dans l'Alibori (Bénin), Thèse de doctorat de l'Université d'Abomey-Calavi, 285p.

KELSEN Hans, 2013, Théorie pure du droit, LGDJ, 376p.

OLIVIER DE SARDAN Jean-Pierre, 2004, « Etat, bureaucratie et gouvernance en Afrique de l'ouest francophone », N°96, « dition Karthala, pp 139-162.

ROSENBLOOM David et DOLAN Julie, 2006, « La bureaucratie représentative », revue française d'administration publique n°118, pp. 251-263.

SAWICKI François, 1998, *Le clientélisme politique dans les sociétés contemporaines*, Paris, PUF, 336p.

SCHOLZ Carina, 2010, « L'attractivité des armées au près des minorités Ethniques en Europe : une comparaison Allemagne, France, Grande Bretagne », fiche de L'Irsem n°2, 12p.