



Universiteit
Leiden
The Netherlands

**Les acteurs de l'économie informelle dans l'arène politique:
l'utilisation stratégique de l'espace politique par les taxis-motos au
Bénin**

Assouma, K.

Citation

Assouma, K. (2022, September 13). *Les acteurs de l'économie informelle dans l'arène politique: l'utilisation stratégique de l'espace politique par les taxis-motos au Bénin*. Retrieved from <https://hdl.handle.net/1887/3458723>

Version: Publisher's Version

License: [Licence agreement concerning inclusion of doctoral thesis in the Institutional Repository of the University of Leiden](#)

Downloaded from: <https://hdl.handle.net/1887/3458723>

Note: To cite this publication please use the final published version (if applicable).

CHAPITRE VI : STRUCTURATION ORGANISATIONNELLE DE LA CORPORATION DES ZÉMIDJAN

L'exploration de l'émergence du *zémidjan* a montré que son exercice avait un caractère purement individuel à ses débuts (chapitre IV). Par contre, l'aperçu du monde contemporain des *zémidjan* (chapitre V) a révélé des éléments identitaires (blouse, moto, tontine, réseaux, organisation, etc.) et des acquis fortement liés à une dynamique corporative (normes pratiques de relation de travail, statut social, etc.). Par quels processus une telle transition a-t-elle été opérée ? Pour mettre en évidence l'utilisation de l'identité comme stratégie de l'action collective, la démarche a été orientée sur la notion de jeu de conversation identitaire (*identity talk*) de Hunt et Benford (1994, cité par Neveu, 2015 : 82). Elle permet de se pencher sur l'utilisation des discours lors des interactions entre les individus exerçant l'activité de *zémidjan* dans des espaces de socialisation pour enclencher la construction d'une conscience corporative. Celle-ci pouvant inciter à l'adoption d'habitudes, de pratiques et de perception qui produisent des représentations identitaires, soubassement de la construction identitaire.

La transformation de l'activité en emploi depuis le milieu des années 1990 (chapitre IV et V) porte les aspirations individuelles et collectives d'une reconnaissance professionnelle. Par quelles structures sociales et réseaux de solidarité cet objectif a-t-il été poussé (Neveu, 2015 : 53) ? Et quelles en sont les avancées sur la voie de la professionnalisation ?

Ce chapitre vise à retracer la structuration organisationnelle de la corporation des *zémidjan*. Les aspects relatifs à la construction de l'esprit de corporatisme, au démarrage de la vie associative, aux méandres dans le paysage organisationnel actuel et au fonctionnement des organisations seront abordés dans le sens d'éclairer, d'une part, l'engagement politique de la corporation et, d'autre part, les rapports de la corporation à l'État dans les chapitres à venir.

6.1. CONSTRUCTION DE L'ESPRIT DE CORPORATISME CHEZ LES CONDUCTEURS DE TAXIS-MOTOS

L'histoire sociale a ressorti qu'au commencement c'étaient des individus qui s'étaient investis dans le taxi-moto. Sa mutation, d'une activité individuelle au corporatisme, a germé à partir des espaces identitaires qui ont servi de cadre de socialisation à la construction d'une identité corporatiste.

En sociologie des professions, les travaux sur les groupes professionnels ont identifié plusieurs temporalités et différents espaces dans le processus de socialisation. Il est communément admis que la socialisation professionnelle se passe généralement au cours des formations. Une

synthèse de travaux sur la médecine faite par Dubar et ses collègues précise que « ... ce n'est pas la transmission de la culture médicale par l'enseignement qui fabrique un médecin, mais c'est l'imprégnation culturelle, condition de la construction d'une identité, qui est considérée comme décisive dans la socialisation professionnelle. » (Dubar & al., 2015 : 109). Dans le répertoire des travaux récapitulés par ceux-ci dans leur livre "Sociologie des professions", l'étude de Everett Hughes (1958, cité par Dubar & al., 2015 : 106-174) intitulé « *The Making of a Physician* », en français « La fabrication d'un médecin », s'intéresse à la formation dans la profession élitiste de la médecine aux États-unis dans une perspective interactionniste des groupes professionnels. Il propose une modélisation en quatre moments essentiels de la socialisation médicale qui commence par le cursus de formation universitaire et se poursuit durant la carrière. Les auteurs résument que la culture médicale « s'acquiert par l'éducation médicale qui doit être à la fois un apprentissage, une initiation et une conversation » (p. 109). La socialisation professionnelle dans ce cas se déroule dans les espaces de transmission de connaissances scientifiques en facultés, lors des stages et même durant la carrière. Une autre recherche de leur répertoire est la monographie de Sutherland (1937, cité par Dubar & al., 2015) « *Professional Thief: by a Professionnal Thief* », en français « Le voleur professionnel », qui aboutit à la conclusion que « l'apprentissage des « ficelles du métier » se fait, comme dans beaucoup de types de travail, par les enseignements des plus anciens aux nouveaux venus sur non seulement comment se conduire ... mais aussi comment se penser dans cette occupation... ». La recherche ayant trait à la socialisation professionnelle des gardiens de prison en France (Malochet, 2004, cité par Dubar & al., 2015) rend compte, quant à elle, que c'est au moment du premier stage sur le terrain, dans la prison en situation de travail, que les futurs gardiens sont confrontés aux discours et pratiques des anciens. C'est donc un peu sur le tas qu'ils acquièrent progressivement l'intelligence pratique et la prise de conscience de ce que sont les normes et comportements pour s'adapter à leur futures conditions.

L'engagement dans le taxi-moto n'est astreint à aucune formation. La socialisation débute alors sur le terrain en situation de travail par le biais des conversations et enseignements des plus anciens aux nouveaux venus ; par les discours et pratiques dans les espaces d'identification mis en place par les acteurs.

6.1.1. Création des parcs et l'organisation primaire des *zémidjan*

La structuration organisationnelle a été, en réalité, l'aboutissement d'un long processus dont les parcs de *zémidjan* ont constitué un point de départ.

Pour rappel, l'exercice du taxi-moto à Cotonou, Natitingou et Parakou, qui sont les trois premières villes où il est apparu dans notre champ de recherche, entre 1986 et 1988, consistait à circuler sur les principales artères des villes à la recherche des passagers. Après un long moment de circulation qui débute aux premières heures de la journée, les *zémidjan* s'arrêtent pour se reposer avant de se remettre de plus belle en circulation. Ils n'ont pas besoin pour ce faire d'un site particulièrement confortable. Un stationnement d'une à deux heures environ au bord de la voie, assis sur leur moto, abrités sous un arbre ou quelque part où il y a un peu d'ombre, faisait aisément l'affaire, d'après les conducteurs. Ils avaient une préférence pour les lieux de concentration des clients (principaux carrefours, lieux publics de forte fréquentation, principaux points de débarquement des passagers par les taxis-villes, etc.) où la demande du service peut venir facilement à eux. Ces temps de repos coïncidaient souvent parce que les moments préférentiels étaient les heures creuses mais également parce que leurs journées débutent presque au même moment. Un *zémidjan* en stationnement de pause se fait souvent rejoindre par un autre, l'ayant auparavant identifié dans la circulation comme tel parce que partageant la même zone de travail. Ce temps de repos devient à l'occasion un moment d'échange sur la journée et les difficultés de l'activité. Il faut noter que parfois ce sont des conducteurs originaires d'une même localité qui se retrouvent à ces endroits les premières fois. De cette manière, l'identité primaire a constitué la première forme de sociabilité car ces endroits deviennent des espaces de rencontre des conducteurs originaires d'une même localité.

Petit à petit, ces espaces de repos se sont agrandis et multipliés dans la ville. Les passagers ont vite pris l'habitude de s'orienter vers ces espaces pour facilement obtenir un taxi-moto prêt à prendre départ. Au cas où la demande se manifeste, celui qui se sent suffisamment reposé parmi les conducteurs et suivant l'ordre d'arrivée sur les lieux prend en charge le passager et relance sa journée de travail. Ces espaces se sont ainsi transformés en des "parcs de *zémidjan*" avec une fonction quelque peu semblable aux gares routières des taxis-villes que l'on retrouvait dans la plupart des quartiers à Cotonou ou celle des gares routières dans les autres villes. Sans aménagement particulier à l'époque, ils servaient à la fois de lieu de repos et de lieu de disponibilité de l'offre du service pour l'embarquement immédiat des passagers.

L'apparition des parcs de *zémidjan* à Lomé au Togo exposée par Guézéré (2012) est une création de lieux de transport qui est un parallélisme presque parfait de la situation à Cotonou et Porto-Novo au Bénin décrite par Agossou (2004). La différence importante que dénotent nos données avec le contexte de Lomé est que, dans aucune des localités de la recherche, l'activité ne s'exerce par zonage avec des zones délimitées autour de chaque parc. La possibilité qu'ont

toujours eue les conducteurs de parcourir toute la ville, voire plusieurs villes⁵⁸ en fréquentant plusieurs parcs à la fois, avait facilité le partage d'expérience et des pratiques jugées bonnes aux yeux des acteurs sur les différents parcs. Ainsi s'est généralisée une organisation primaire pour le bon fonctionnement des parcs. Dans cette organisation, les parcs avaient des bureaux élus dirigés par des présidents qui avaient plus le rôle de coordonnateur de groupe que de supérieur hiérarchique. Les règles élémentaires, comme l'attribution du client suivant l'ordre d'arrivée sur le parc et la disponibilité du conducteur concerné à reprendre sa journée, sont connues de tous. L'effectif réduit des taxis-motos sur les parcs facilitait le respect de ces règles pratiques. Le conducteur Séverin R. a déclaré qu'à son entrée dans l'activité en 1987 au quartier Maro-militaire à Cotonou, ils étaient au nombre de 15 conducteurs sur son parc ; « ce qui facilitait l'organisation du travail et le respect des règles sur le parc ». Du point de vue de ces anciens conducteurs, l'effet de masse de la pléthore d'effectif qui est survenue plus tard est à la base de la légèreté qu'on peut relever aujourd'hui dans la non observance de ces règles d'organisation du vivre-ensemble.

À Cotonou, des anciens conducteurs ont témoigné qu'ils fréquentaient déjà des parcs de *zémidjan* en 1987. À Natitingou, ces petits regroupements sont apparus avant 1989. Du fait que le volume de l'activité y était beaucoup moindre, les regroupements s'effectuaient aux heures de forte demande du service autour des deux ou trois endroits stratégiques. Par exemple, devant le grand marché sous l'arbre où s'abritaient les taxis-motos pour guetter d'éventuels clients avec qui repartir dès qu'ils amenaient un passager à destination du marché ou à ses alentours. Ces espaces ont servi de points de rencontre et de développement d'une identité corporative. L'évolution de la symbiose entre les acteurs a donné corps en 1989 à une organisation interne qui, certes n'a pas été formalisée, mais que les acteurs considèrent unanimement comme l'ascendant de la première organisation qui a été officiellement constituée en 1991. À Parakou, de petits regroupements épars moins signifiants de *zémidjan* se constituaient par moment aux abords des grands marchés, des gares routières, de quelques carrefours et devant la gare de train. Mais, ce n'est qu'après leur reconnaissance administrative le 1^{er} août 1990 que les premiers véritables parcs ont vu le jour. Cette antériorité de la création des parcs à la constitution de la première organisation à Parakou n'a pas eu un effet direct sur le début de la structuration de la corporation dans cette ville. Néanmoins, ils ont joué un rôle important plus tard dans la scissiparité des organisations. À Kandi, l'activité a vu le jour sur le parc de l'auto-

⁵⁸ Il y a un exercice facile du travail entre des villes limitrophes pas trop distantes telles que Cotonou, Abomey-Calavi et Porto-Novo.

gare situé à quelques encablures du grand marché. Un lieu de regroupement de *zémidjan* s'y est constitué instinctivement. C'était le lieu de concentration de la demande de service où s'est constitué autour du « numéro 1 », ce qui demeurera pendant longtemps, le seul parc de la ville.

Dans l'ensemble des villes, ces parcs ont eu une influence semblable sur les acteurs en termes d'organisation primaire. La naissance d'une communauté de *zémidjan* a suscité des actions de reconnaissance sociale de la corporation.

6.1.2. Socialisation corporative des *zémidjan*

Avoir une moto, être en mesure de conduire sur la voie publique et avoir quelques points de repères dans la ville où l'on opère sont suffisants pour exercer le taxi-moto. La législation nationale sur les conditions de circulation des engins à deux roues n'est pas respectée. Précisément concernant la détention d'un permis de conduire de catégorie A, le port de casque ou l'immatriculation des motos. Ce qui laisse davantage de facilité à l'entrée dans l'activité. Il arrive en empruntant ce mode de transport de tomber sur un conducteur qui n'a pas une connaissance minimum de la zone de destination du passager et dans ce cas qui ne dispose pas de repères de tarification du service. Les débutants s'informent auprès du client du prix habituel du trajet et ne tirent pas alors le meilleur profit de la prestation. Cela explique pourquoi l'expérience dans le travail est une variable corrélée avec la croissance des revenus (Diaz-Olvera et al, 2015). De l'avis unanime des conducteurs, le savoir-faire s'acquiert dans la pratique. Point besoin d'un apprentissage ou d'une formation spécifique préalable. Contrairement à nombre de métiers, notamment ceux de l'artisanat, et de professions où la formation préalable est fondamentale à leur exercice et enclenche le processus de socialisation. La socialisation du *zémidjan* se fait une fois dans l'activité.

Au fur à mesure que se constituaient les petits groupements de *zémidjan*, qui sont devenus des parcs, ils ont servi d'espaces de socialisation. La communauté professionnelle qui naquit à partir de ces parcs a été le produit des interactions quotidiennes internes à chaque parc, mais aussi transversales aux autres parcs par la nature mobile de l'activité et la fréquentation de plusieurs parcs par un même acteur. Par un double processus volontaire et conscient d'assimilation-accommodation au sens de Jean Piaget (Dortier, 2013 : 328), elles ont abouti à l'élaboration d'un langage, de normes, de codes de conduites, de valeurs, de modes de conduite et de réseaux de sociabilité propres à la communauté des *zémidjan*. Progressivement, des éléments de « socialisation anticipatrice » étaient disponibles pour ceux qui ont intégré le groupe professionnel par la suite. Des témoignages d'imposition de rites d'adhésion aux nouveaux

entrants dans l'activité au début de la création des parcs vers 1986 ont été recueillis à Cotonou et environ (fin Terrain, Adjaha Gon, Abomey-Calavi, Godomey, etc.). Les propos de Antoine K. partageant son expérience lors de son intégration en décembre 1985 à Calavi dans la banlieue de Cotonou :

« Au démarrage, j'ai donné le *agban* aux devanciers qui exerçaient sur le parc où j'ai choisi de me baser pour exercer. Cela était constitué d'une somme de cinq mille francs et d'une bouteille de Gin Royal. Ce rite était obligatoire à l'époque. Les anciens réceptionnaient le *agban* sur les parcs, buvaient la boisson sur place et formulaient des bénédictions au nouvel entrant. Ce dernier obtient ainsi le plein droit d'exercer sur le parc ».

Le *Agban*⁵⁹, est le nom en langue locale d'une pratique qui existait dans la formation traditionnelle aux métiers. Il consiste à ce que l'apprenant sacrifie à la donation d'une dot symbolique à son maître formateur ou initiateur de qui il reçoit la transmission de la connaissance et surtout l'autorité à exercer puis transmettre à son tour le métier appris et de se prévaloir d'être un initié. Le rituel décrit par Antoine K. est une cérémonie symbolique qui prend une allure initiatique d'intégration à la communauté du parc. Les échanges qui s'y tenaient entre conducteurs permettaient aux nouveaux venus de prendre les repères pour s'approprier les ficelles du métier à travers l'expérience des anciens. Ainsi, les connaissances précises sont acquises sur les heures de pointe pour maximiser le gain, les zones de concentration des clients, les heures creuses durant lesquelles on peut se permettre des repos, de même que les définitions des heures de début et de fin de journée en fonction des convenances du conducteur. Le débutant tire aussi profit dans ses échanges avec les autres des informations sur l'entretien de la moto pour ce qui concerne la fréquence de la vidange ou les mécaniciens qualifiés et moins chers en prestation. Le partage des difficultés quotidiennes et comment les résoudre reste le point central des conversations. Les alertes sur une agression subie par l'un des leurs se propagent très rapidement. Ces genres de vécu définissent chez les taxis-motos les zones à risques, les heures de fréquentation de ces zones et les critères d'identification de clients douteux ou potentiels agresseurs. Les comportements à adopter dans des situations difficiles, comme les tentatives de non paiement par le client par exemple, sont appris à ces occasions.

Parmi les comportements inculqués, ceux dont l'assimilation est plus frappante ont trait à la protection sociale du conducteur. D'abord, la gestion des contrats et les relations de travail avec le propriétaire sont fortement inspirées par les pairs. Cela a contribué à la propagation des

⁵⁹ L'origine culturelle du *Agban* dans la société béninoise renvoie au pays fon où il désigne la dot dans le cadre des relations matrimoniales.

contrats écrits à la normalisation des termes des contrats. Ensuite, l'adoption des mutuelles d'épargne comme principale stratégie de mobilisation des ressources s'est généralisée à partir de l'expérience concluante des premiers à l'avoir adoptée pour la mobilisation des ressources. Les options de souscription les plus appropriées et les lieux où se développent les meilleurs groupes de tontines sont conseillés. Certains parcs sont en réseau avec les mutuelles de santé. Mais les recours aux soins de santé les plus courants dans le milieu sont les formes alternatives au système formel de soins. La gestion de la santé est un aspect important dans les difficultés rencontrées par les *zémidjan*. Comment tenir ces longues heures de travail sous le soleil, sur les routes défectueuses avec la douleur de la veille toujours dans le dos. En dehors des maladies courantes à gérer (paludisme, Infections Respiratoires Aigues, fatigue, etc.), il y a les maladies chroniques auxquelles font face les conducteurs de *zémidjan*. Les plus fréquentes sont l'hémorroïde, les faiblesses sexuelles, les infections pulmonaires chroniques et la tension. En plus de la tisane matinale de la vieille dame du quartier renommée pour guérir le paludisme, les circuits d'approvisionnement et/ou de consommation de produits dopants sont filés entre conducteurs selon les affinités. Pour les produits moins prohibés, l'éloge est faite par de longs exposés attractifs des consommateurs. Par la suite, la consommation se répand vite et peut se réduire sur une période rapide, après qu'il y ait des informations sur ses effets négatifs. Les produits les plus adoptés sont ceux d'origine pharmaceutique. On peut évoquer l'usage généralisé vers 1992 du produit « *Yangan Po Bol*⁶⁰ » qui, traduit littéralement de la langue *guingbé* majoritairement parlé au sud-ouest du pays, signifie « le vieillard joue au football ». L'introduction de ce produit, selon plusieurs sources, a été en lien avec l'entrée dans l'activité des réfugiés togolais arrivés massivement au Bénin à la suite des crises socio-politiques survenues au Togo en 1992. Plus récemment, le *Tramadol*, un autre produit d'origine pharmaceutique, a fait l'objet d'un usage détourné par une proportion non négligeable de *zémidjan* pour doper leur capacité physiologique afin de travailler sans repos pendant plusieurs jours. Suite aux sensibilisations sur les risques sanitaires encourus, son utilisation s'est significativement réduite.

La réalité de la socialisation dans la communauté des *zémidjan* a été commune dans toutes les localités à partir du moment de l'apparition des parcs. À la différence que les localités d'avènement relativement plus récent du taxi-moto se sont inspirées des logiques et pratiques en cours dans d'autres localités pour installer leur communauté. Cela a été le cas de Natitingou

⁶⁰ Le produit est réputé pour traiter la fatigue, la courbature, le mal de tête et les états grippaux.

et Parakou qui se sont inspirés de certaines pratiques à Cotonou, puis de Kandi qui a pris exemple sur Parakou. Somme toute, le parc est l'espace par excellence de la construction de l'identité professionnelle du *zémidjan*. Les conversations identitaires, le développement de l'argot, les partages d'expériences conduisent à la fréquentation des mêmes lieux (mécanicien, pharmacie de rue, église, etc.), à la consommation des mêmes types de produits (essence de rue, restauration, tontine comme mode d'épargne, etc.), et à la construction de logiques analogues de raisonnement. Les relations communautaires qui permettent de construire, maintenir et reproduire un mode social sont de plusieurs types (Dubar & al., 2015). L'intégration dans la communauté professionnelle à partir des parcs met les nouveaux arrivants dans des relations qui facilitent leur maintien sur fonds de discours exaltant la valeur morale et sociale de l'activité, d'une part, le courage et la fierté des personnes engagées en toute conscience dans une activité aussi pénible pour gagner dignement leur vie en évitant la voie de la facilité, d'autre part. Entre les louanges du bonheur que procure ce travail et l'utilité sociale du service, l'interjection régulière « c'est mieux que le vol ! », qui a retenu notre attention, a été une interpellation à la bonne conscience, aux dires des témoins de l'époque de constitution des premiers parcs dans toutes les villes. Elle a le but, à la fois, de louer l'effort du conducteur face aux difficultés du travail et de l'encourager pour son réarmement moral face à la perception sociale négative auxquelles les conducteurs carriéristes faisaient face. Il résulte de tout ceci que ces espaces identitaires avec les réseaux sociaux et tout l'environnement satellite annexé sont des instances de construction et de reproduction d'une idéologie de travail, d'une culture de corporation, d'une identité sociale et globalement celle d'un « monde social ».

6.1.3. Émergence de l'esprit de corporatisme des *zémidjan*

La principale valeur née de cette interaction entre les conducteurs et reconnue par la société est la solidarité qu'ils se manifestent en cas de difficulté. Lorsqu'un conducteur de taxi-moto est impliqué dans un accident ou est victime d'une agression dans l'exercice de son travail, l'attroupement autour de lui de ses collègues qui passent par l'endroit en vue de l'assister est remarquable. Dans la perception des conducteurs, ils sont une couche en marge de la société qui est automatiquement mise en cause chaque fois qu'ils sont partie prenante d'une situation malheureuse. Saïdou A., leader d'organisation de *zémidjan* précise :

« Chaque fois qu'il y a un incident dans lequel un *zémidjan* est impliqué c'est lui que tout le monde accuse. Quand c'est un accident et que la police arrive, elle finit par embarquer la moto du *zémidjan* pour le commissariat. Même les usagers de route qui n'étaient pas présents au moment des faits, dès qu'ils arrivent sur les lieux, incriminent le *zémidjan*. »

Entretien avec leader de *zémidjan*, Parakou le 28 mai 2016.

Ce sentiment partagé de différence nourrissant un ressentiment de leur exclusion sociale est la principale source de cette formidable cohésion affichée (Amougou Mbarga, 2010 : 63). De l'avis des conducteurs, le développement de cet esprit de solidarité est nécessaire car certains sinistres (accident grave, vol de moto, agression physique) peuvent avoir des conséquences graves sur le travailleur à cause de l'absence de protection sociale.

La spontanéité de l'assistance qui est observée entre les conducteurs de taxis-motos en cas de difficulté, qui a d'ailleurs son impact positive dans la résolution de petits problèmes (Diaz et al, 2015), est une forme de solidarité naturelle entre des gens qui se sentent marginalisés et qui ont conscience des bouleversements énormes voir vitaux que ces difficultés apparemment petites peuvent entraîner sur la vie de leur collègue. Rappelons qu'il s'agit de travailleurs sans aucune protection sociale formelle et pas toujours avec une importante épargne en réserve. Par exemple, en cas d'accident qui est la difficulté de travail à laquelle ils sont confrontés, la mobilisation des pairs est nécessaire pour négocier un meilleur endossement des charges (médicales ou de réparation) par la partie en face au cas où celui-ci n'est pas un taxi-moto. Cette négociation qui est en fait une pression vive, autant que faire se peut, à ne pas recourir à une procédure légale de règlement et opter pour le règlement à l'amiable. Car, leur perception qu'ils sont socialement marginalisés et toujours jugés fautifs leur fait penser que dans une procédure normale il y a une forte probabilité qu'ils soient lésés. En outre, il y a aussi qu'en réalité ces procédures sont longues et traînent dans la durée. Une durée qui n'est pas soutenable pour quelqu'un qui lutte au quotidien pour son gagne-pain. Tout ceci ne reste pas le plus difficile. C'est plutôt l'investissement minimum qu'il faut pour s'engager dans une telle procédure qui pose le plus problème. Pour le constat de l'accident par la police ou la gendarmerie, toutes les parties impliquées doivent payer 5000 F ; ce qui est difficile à être mobilisé par le *zémidjan*. Ensuite, la moto est gardée à la police ou la gendarmerie pour quelques jours afin que la procédure du règlement soit clarifiée. Au cas où cela entraîne un dédommagement par l'assurance, il faudra de la présence pour suivre le dossier à toutes les étapes afin qu'il ne reste pas bloqué dans le circuit administratif. La victime peut se retrouver au chômage ou hospitalisé pour une longue période sans avoir les moyens de prendre immédiatement en charge ses soins et de supporter sa famille. Cette solidarité corporative dans son expression aujourd'hui transcende les clivages entre organisations et ce, même dans les localités où ce clivage apparaît le plus important comme à Parakou et Natitingou.

Le rôle de socialisation des parcs et la mobilité des acteurs ont favorisé l'émergence de l'identité collective des *zémidjan*. Gauthier Marchais (2009) parle de la construction d'un esprit

communautaire dans la corporation. L'idée de communauté est plus facilement visible au niveau des parcs regroupant les gens d'une même localité d'origine ou ressortissant du même groupe socio-culturel. La migration favorise ce regroupement par groupe socio-linguistique ou par origine (ruraux, urbains) sur les parcs (Quénou-Suarez, 2012 : 36). Cette tendance transparaît plus à Cotonou, Kandi et Parakou. Pour paraphraser Touré (1985), cela leur permet de vivre « en groupe pour maintenir dans la ville la sociabilité villageoise qui sécurise ». Il est d'ailleurs évident, pour rester dans l'idée de l'auteur, qu'on ne peut consacrer la majeure partie de son temps de travail dans une activité en interrelation avec ses pairs sans acquérir une conscience et une identité professionnelle.

Dans le cas des professions qui ne sont pas l'aboutissement d'un parcours de formation, le processus de construction identitaire peut passer, suivant Françoise Lantheaume (2009 :149), par « des rencontres successives au sein d'un réseau qui, dans le meilleur des cas, se densifie et par-là assure plus de reconnaissance et de stabilité socio-identitaire dans un environnement fortement concurrentiel ». D'après elle, « la rencontre ponctuelle ou plus durable avec ces autres constituent le moteur de la construction identitaire et de son évolution ». L'affirmation matérialisée de cette identité par les acteurs dans les statistiques du dernier recensement et son inscription dans les documents administratifs montrent que la communauté professionnelle des *zémidjan* est constituée au Bénin.

6.2. DEMARRAGE DE LA VIE ASSOCIATIVE AUX MEANDRES DU PAYSAGE ORGANISATIONNEL CONTEMPORAIN

6.2.1. Zémidjan dans le paysage associatif béninois : désir d'affirmation ou réponse à la pression administrative ?

L'apparition des parcs de *zémidjan* a été d'une contribution majeure dans la naissance de l'esprit de corporatisme dans le milieu des taxis-motos. Dans le prolongement de cette dynamique de groupe, la constitution des associations et des syndicats a multiplié les « lieux quotidiens de socialisation et de communion entre conducteurs des taxis-motos » (Guézéré, 2012 : 53). Concernant l'éclosion de cette vie associative, en dépit de la naissance et de l'enracinement du *zémidjan* dans la région de Porto-Novo, c'est à Abomey-Calavi, banlieue de Cotonou, qu'est apparue la première organisation officielle du taxi-moto au Bénin. La création en 1985 de la première association, l'Union Nationale des Conducteurs de Taxi-Moto du Bénin (UNACOTAMO) est en droite ligne du processus d'affirmation de la corporation (Davodoun, 2006). Sa création répondait à un certain nombre de besoins liés au contexte de l'époque.

En effet, les plus anciens conducteurs ont affirmé qu'avant la création de l'association, autour de 1985, les *zémidjan* dans beaucoup de Circonscriptions Urbaines ou Sous-Préfectures avaient commencé par faire l'objet de harcèlement des autorités locales⁶¹ lorsque ces derniers se sont rendus compte que l'activité pouvait constituer un vivier fiscal. Les administrations locales, tous azimuts, avaient alors instauré des taxes qu'elles collectaient auprès des conducteurs. Pour collecter ces taxes, les premiers responsables administratifs, qu'étaient les Chefs de Circonscription Urbaines ou les Sous-Préfets et les responsables des recettes perceptions des impôts, mettaient en place un cordon policier pour recouvrer *manu militari* les taxes auprès des conducteurs de taxi-moto, qui dans leur grande majorité, n'ont pas adhéré à y souscrire. Ces opérations de contrôle et de collecte inopinées étaient organisées avec l'appui des forces de sécurité publique (police et gendarmerie) pour arrêter les contrevenants. Ces derniers sont soumis à de fortes pénalités.

À Abomey-Calavi, le paiement d'une taxe de stationnement mensuelle de 1500 F pour l'utilisation de l'espace public à des fins commerciales avait été exigé aux taxis-motos. L'une des opérations de contrôle du paiement organisée sur le parc de Calavi-Kpota, l'un des parcs les plus animés de la Sous-préfecture à l'époque, a donné lieu à un incident inattendu qui a connu une fin inédite. Du récit des acteurs de l'évènement, l'opération était une surprise pour les taxis-motos et risquait d'emporter toutes les motos sur le parc. Mais le déroulement de l'intervention fut arrêté par une altercation vigoureuse de certains conducteurs avec les agents des impôts et de la Sous-Préfecture qui dirigeaient l'opération. L'arrivée des renforts de la brigade de gendarmerie située en face du parc n'avait pas suffi pour rétablir la poursuite de l'opération. Le niveau des échanges opposés par les universitaires parmi les *zémidjan* avait obligé les représentants de l'administration à demander l'arrivée sur place de l'autorité locale, le Sous-Préfet Vladimir Prudencio. Après des échanges entre l'autorité et le groupe en tête de la contestation et la promesse d'une discussion sur le paiement des taxes, par entente avec les forces de l'ordre, les conducteurs de taxi-moto ont traîné eux-mêmes leurs motos à la gendarmerie. Il est important de préciser le contexte socio-politique national de la révolution populaire de l'époque qui réprimait toute initiative collective de revendications non contrôlée de travailleurs par la centrale syndicale unique mise en place par le régime militaire de parti unique (Assouma, 2018). Les auteurs de la protestation pouvaient alors faire l'objet de sévères

⁶¹ Circonscription Urbaine et Sous-Préfecture sont les anciennes appellations des collectivités locales qui sont devenues les Communes depuis les réformes administratives ayant conduit à la décentralisation en 1999.

répressions. Sachant cela, pour se rendre ensuite à la séance de discussion à la Sous-préfecture, les *zémidjan* se sont fait accompagner par deux sages influents de la localité afin qu'ils plaident pour leur cause.

La séance de discussion entre l'autorité locale, ses collaborateurs, les *zémidjan* meneurs de la protestation et leurs médiateurs a été longue. Les modérateurs ont plaidé pour un dialogue pacifique des autorités avec leurs protégés. Les représentants des *zémidjan* ont eu l'occasion de faire un dialogue franc et objectif. Ils ont récriminé la non-participation de leur corporation à la fixation des taxes, son mode de collecte et le fait que la décision n'a pas rendu disponible en retour des services au profit de ces opérateurs afin qu'ils sentent leur contribution au développement local. Entre autres reproches qui leur avaient été faits par les autorités, il y a l'inexistence d'association pouvant servir de canal d'échanges avec la corporation qui permettrait à l'administration de recueillir leurs aspirations sur ses actions les touchant. Un consensus a été trouvé à la fin pour le retrait de toutes les motos déposées à la gendarmerie contre le paiement de pénalités moins élevées que d'habitude, sans aucune autre forme de répression. À la levée de la séance, le nom et le contact du meneur de fronde, Antoine Kohinto, a été pris par les collaborateurs du Sous-Préfet. Sans téléphone mobile, ni email, à l'époque, il s'agit des informations personnelles pour le retrouver en cas de besoin.

L'intéressé a été recontacté quelques jours plus tard par les autorités pour discuter des suggestions pour la bonne marche de l'activité dans la localité. Les idées d'immatriculation et de confection de cartes individuelles aux conducteurs de taxi-moto pour un meilleur encadrement de la corporation ont été abordées. Plusieurs autres séances ont suivi. Au cours de l'une d'elles, le Sous-Préfet a initié un voyage dans la ville voisine de Ouidah pour faire vivre, au groupe de meneurs de la fonde devenu représentant de leur corporation auprès des autorités locales, et à ses collaborateurs, l'expérience déjà en cours là-bas. La prise de conscience partie de là, qu'il y avait un besoin de représentant qui répond de toute la corporation et dont le pouvoir est plus étendu que celui des présidents des parcs, a fait germer l'idée de la constitution d'une association qui rassemble toute la corporation. Ils ont été rassurés de la faisabilité par les propos du Sous-Préfet et ont été encouragés par les sages qui étaient devenus leurs personnes ressources.

Cette idée d'association a vite été saisie par les acteurs dans le sens où elle les aidera à sortir de cette perception hybride de leur statut de travailleur illégal exerçant dans la clandestinité ou plutôt informel comme les autres travailleurs non formels qui disposaient déjà d'associations

nationales (commerçantes, photographes, coiffeurs, etc.). Avoir une association est une affirmation de l'existence sociale d'une corporation et de l'enrayement de la perception de travailleur illégal ou non autorisé. C'est également l'affichage d'une cohésion et la disponibilité d'une personne morale qui pourrait être associée aux décisions administratives le concernant. De même, pour les initiateurs, une association d'envergure nationale pourra ressortir leur force par leur effectif et par leur couverture du territoire national. Ainsi, l'expérience de collaboration avec l'administration vécue à Abomey-Calavi sera possible dans les localités où ce n'était pas encore le cas pour la reconnaissance et le respect des taxis-motos en tant que travailleurs.

Dans cette vision, le groupe porteur de l'initiative a mené les démarches pour s'élargir aux responsables de plusieurs autres parcs et a atteint un noyau de 21 personnes. Le besoin de constituer une équipe provisoire d'intellectuels capables de produire les documents fondamentaux (les statuts et règlement intérieur) et de conduire la procédure administrative jusqu'à terme a porté le choix de la direction du groupe sur les universitaires. Cette démarche a donné naissance, dans un premier temps, à une association à la tête de laquelle Antoine Kohinto a été élu Président à l'Assemblée Générale constitutive.

La création de cette première association corporative, qui a une visibilité plus grande que les petites organisations de parc, visait deux enjeux majeurs. Le premier est un pas de plus dans l'affirmation publique par les acteurs d'une identité corporative dont ils voudraient la reconnaissance sociale pour plus de liberté dans l'exercice de leur profession. Le second est la mise sur pied d'une structure qui répond moralement de la corporation et qui peut être un interlocuteur valable vis-à-vis des pouvoirs publics.

Somme toute, le mouvement de protestation sur la décision politico-administrative locale de paiement de taxe a été la première manifestation de l'engagement politique dans la corporation *zémidjan*. Car avant cela, nulle part ailleurs, il n'a été noté une prise de parole « *Voice* » de ces acteurs dont le statut hybride (informel ou illégal), et pas très clair à leur propre niveau, ne leur imposait autre comportement que de trouver des formes d'adaptation aux résolutions que les représentants de l'État (administrations locales et forces de sécurité publiques) leur imposaient. La décision d'imposition de l'activité a donc servi de déclic. Pour mieux collecter les taxes, chaque commune voulait avoir un état d'effectif des conducteurs ; ce qui a amené à instaurer des cartes et des uniformes de blouse, selon les tout premiers responsables de l'UNACOTAMO. Ces contraintes sont venues développer de fait des rapports directs entre les administrations au niveau local et les conducteurs. Naturellement cela commençait par poser des problèmes et il

fallait intervenir pour pacifier des relations et leur donner un sens. D'où la constitution des associations.

Les organisations primaires autour des parcs étaient polarisées sur un certain nombre de besoins croisés des acteurs individuels qui étaient les questions de stabilité des revenus, d'hygiène, de sécurité, de stabilité des relations entre les propriétaires des motos et les conducteurs, etc. ; parce que jusque-là ce n'était pas clair qu'ils étaient dans une posture de travailleur. La question de stabilité des relations avec les pouvoirs publics est venue avec les associations dont les buts étaient centrés sur une lutte commune pour l'amélioration des conditions de vie et de travail. Cet engagement politique de la corporation de *zémidjan* dans le paysage associatif béninois marque le début d'une dynamique organisationnelle qui va s'accélérer suite à deux événements : la mise en place du régime démocratique et la décentralisation, comme nous le verrons ci-après.

6.2.2. Myriade d'organisations dans le paysage associatif contemporain

6.2.2.1. Libéralisme démocratique et floraison des organisations

Le mouvement associatif des *zémidjan* marque une concordance avec la dynamique globale observée dans l'économie informelle au Bénin (Assouma, 2018). Après la création de la première association en 1985 sous le régime révolutionnaire, c'est sous le renouveau démocratique que s'est dynamisé le mouvement associatif des taxis-motos. La liberté d'association prescrite par la loi 1901 et réaffirmée dans la constitution du 11 Décembre 1990, contenant les orientations de la Conférence nationale, crée un cadre juridique favorable au flux d'organisations dans l'économie informelle (Assouma, 2015).

Un fait notable au début de l'ère démocratique est que, par endroits, des groupes de *zémidjan* se sont montrés proactifs dans la jouissance du libéralisme annoncé à la Conférence nationale. Profitant de l'appel à la liberté de travailler inhérent à cette nouvelle orientation nationale, ils n'ont pas attendu la nouvelle constitution pour mener les démarches en vue de leur reconnaissance administrative formelle.

À cet effet, l'histoire associative du taxi-moto à Parakou a commencé à l'occasion de la fête du 1er Mai 1990. Dans le cadre des préparatifs de cette fête, les conducteurs de taxi-moto, avec à leur tête le numéro 1, se sont réunis pour porter vers l'autorité locale, à l'époque le Chef de la Circonscription Urbaine de Parakou, leur désir de participer aux manifestations de la fête du travail en étant démarqué des autres travailleurs. Par un accord implicite, les autorités leur ont

donné les orientations pour la blouse jaune vert qu'ils doivent arborer pour s'identifier. Cependant, ils devraient au préalable s'organiser en association locale pour être reconnus. À la veille de la fête, ils se sont réunis en Assemblée Générale pour mettre sur pied l'Association des Conducteurs de Véhicule à deux Roues/ Zémidjan (ACVR/Z). C'est avec ce nouveau manteau qu'ils ont pris part au défilé de la fête du travail aux côtés des autres travailleurs de la ville. Les leaders de cette organisation relèvent avec une certaine fierté : « les orientations nous ont été données par les autorités mais financièrement la constitution de l'association a été basée sur nos cotisations ». L'ACVR/Z était reconnue et a collaboré avec la circonscription urbaine. Sur instigation de cette dernière l'association a été enregistrée pour plus de fiabilité dans ses relations avec les autorités. L'enregistrement a été effectué en 1996 au Ministère de l'intérieur.

Dans une démarche similaire, à Kandi, en 1992, par imitation à ce qui s'est passé à Parakou, un certain nombre d'anciens réunis autour du "numéro 1" ont mené des démarches à l'endroit du Chef de la Circonscription d'alors, Issa Touré Nouhoun, pour obtenir une reconnaissance administrative. Celui-ci les avait autorisés à s'auto-organiser, choisir une couleur de blouse et procéder à l'immatriculation de tous les membres de la corporation. "Le numéro 1" a mis en place une organisation primaire. Il instaura un cahier où étaient consignées les notes en arabe, parce qu'il ne comprenait pas le français. Quelques mois après, l'Assemblée Générale a donné naissance au Syndicat des Conducteurs de Taxi-Moto du Bénin (SYNCOTAMOB) qui est demeurée jusqu'à la réalisation de nos travaux de terrain la seule organisation des *zémidjan* de la localité. Avec l'entrée des jeunes déscolarisée dans l'activité, une ossature a été définie pour le bureau de l'organisation et les postes ont été pourvus. Un registre a remplacé le cahier et comporte l'adresse précise et la photo de chaque conducteur de *zémidjan* immatriculé. Actuellement il a été enregistré plus de 2559 taxis-motos. Mais le problème relatif à la maîtrise des membres sortis d'activité se pose.

La ville de Natitingou enregistre aussi formellement l'éclosion de la vie associative. La première organisation, l'Association des *zémidjan* de Natitingou (AN) a été officiellement portée sur les fonts baptismaux en 1991. Patrice Tiendo, un des leaders locaux a doté l'organisation qui avait été constituée en 1989 de textes fondamentaux et a rassemblé ses pairs pour formaliser son existence.

La ville de Cotonou de son côté est restée muette dans le mouvement pendant près d'une décennie après la création de la première association dans la corporation dans sa banlieue. Finalement le 24 juillet 1993 à la Bourse du travail de Cotonou s'est constituée l'Union des

Conducteurs de Taxi-moto de Cotonou (UCOTAC). La création de la première association de la ville a été pour satisfaire au besoin d'avoir un porte-voix des taxis-motos suite à l'annonce des mesures de réglementation du taxi-moto par l'État.

Dans toutes les localités, la première organisation a été sous la forme d'une association constituée sur la base de la loi 1901. Même à Kandi où l'organisation semble faire exception par sa dénomination, le Syndicat des Conducteurs de Taxi-Moto du Bénin a un statut d'association. Il est organisé et fonctionne en association corporative. Cette ville où la première organisation est née relativement tard a pris par suivisme, d'après les explications des leaders d'organisation, la même dénomination que des organisations de *zémidjan* qui existaient déjà à Parakou et à Cotonou.

La constitution d'organisations au niveau local durant cette première moitié des années 1990 conforte à la fois la structuration interne de la corporation et l'établissement des relations avec les administrations locales qui sont l'interface de la corporation avec l'État. Elles marquent un pas important dans l'autorégulation à partir des initiatives des acteurs à la base.

6.2.2.2. Problèmes de gouvernance et scissiparité organisationnelle

La constitution en association des taxis-motos a renforcé leur position de partenaires sociaux dans la plupart des localités. Presque partout, les administrations locales ont laissé la gestion de la corporation aux organisations. Les différents groupes cibles enquêtés sont d'avis que les capacités d'action de ces organisations furent indubitablement renforcées. Après des débuts prometteurs, pourtant, des divisions internes sont apparues au sein des organisations. Ayant calqué leur fonctionnement sur les nouveaux principes démocratiques nationaux, les membres mettaient un point d'honneur sur la réédition des comptes lors des Assemblées Générales de renouvellement du mandat des responsables. À l'épreuve de l'exercice, des actes de mauvaise gestion ont entaché le bilan de la gestion des bureaux dirigeants créant par endroits des divergences entre les responsables d'organisation. De ces divergences ont résulté les premières divisions enregistrées dans les organisations.

À Cotonou, le premier congrès ordinaire de renouvellement des dirigeants de l'UCOTAC, tenu le 13 septembre 1997, s'est déroulé dans une atmosphère de forte suspicion de détournement de fonds par les responsables. Le président sortant, Alain Zountchégbé, au cœur des accusations entretenues par certains des membres de son bureau, s'est retrouvé dans l'incapacité de renouveler son mandat. Sa ligne de défense impliquait les autres membres du bureau dans la gestion qui était récriminée. Convaincu qu'il était victime de machination par ceux-ci pour

l'évincer de sa position, il a agi de sorte qu'aucun des membres de son bureau ne fasse partie de la nouvelle équipe dirigeante. Il apporta ouvertement son soutien à Robert Yèhouenou qui fut élu à la tête de l'organisation. L'élection d'un simple membre à la tête de l'organisation a cristallisé les positions entre les factions rivales. Les dissensions internes ont abouti quelques mois plus tard à la création successive de nouvelles organisations rivales. On peut citer le Syndicat des Conducteurs de Taxi-Moto du Bénin (SYNCOTAMOB), FUZECO, FUNAZEB et un peu plus tard le Syndicat National des Professionnels de Zémidjan du Bénin (SYNAPROZEB). Parmi les membres du premier bureau dirigeant de l'UCOTAC : Athanase Yêmadjè, Bonaventure Ahitchémey, Julien Anianbossou, Jean Kinkpé, Gaetan Yovo, Pierre Djedo, Pierre Deyo, Thomas Falanou; plusieurs ont été, de façon individuelle ou en petit groupe, à la tête des nouvelles organisations concurrentes.

Au cours de cette même année 1997, un an après son enregistrement officiel au Ministère de l'intérieur, l'Association des Conducteurs de Véhicules à deux Roues/Zémidjan (ACVR/Z) de Parakou a subi sa première division. Les membres dissidents et fondateurs de la deuxième organisation de la ville, le Syndicat des Conducteurs de Taxi-Moto du Bénin (SYNCOTAMOB), ont évoqué les problèmes de frustration face au refus des dirigeants de répondre à leurs requêtes de reddition de comptes. Le bras de fer né autour des soupçons de mauvaise gestion a opposé une faction considérée comme étant celle des jeunes de l'association et une seconde qui est celle de leurs aînées. N'ayant pas eu satisfaction après usage de toutes les voies de recours qui leur étaient possibles, la scission est intervenue en 1997 avec la création du SYNCOTAMOB. Avant la création, il y a eu des tensions entre les deux groupes. Mais après sa création, la nouvelle organisation s'est rapprochée de la première pour une collaboration cordiale. « Ils ont fait la démarche de politesse vers l'ainé que nous sommes. Nous les avons alors aidés pour collaborer ensemble avec la mairie. », ont confirmé les leaders de l'ACVR/Z. Il a été observé par la suite une accalmie et une bonne collaboration entre les deux organisations jusqu'à l'avènement de la décentralisation.

À Kandi, c'est plutôt en 1996 que le SYNCOTAMOB a vécu sa première fronde interne. La gestion trop solitaire et opaque reprochée au « numéro 1 » qui a été le premier président a amené les *zémidjan* en Assemblée Générale pour procéder à la réorganisation de l'association. À cette occasion, le bureau dirigeant a été renouvelé et Arouna Sabi Koto en a pris les rênes. Dix ans après, il lui a été reproché de gérer l'organisation à deux avec son Secrétaire en mettant à l'écart les autres membres du bureau. Pour des raisons identiques que son prédécesseur, il a été contraint de convoquer l'Assemblée Générale qui a procédé à sa « destitution démocratique »,

pour utiliser l'expression des acteurs. En 2006, un nouveau bureau a été installé. À l'opposé de Cotonou et Parakou, les problèmes de mal gouvernance n'ont pas conduit à la cassure de la seule organisation de la ville.

L'Association des *zémidjan* de Natitingou (AN) est celle qui a connu un fonctionnement sur une plus longue période sans que ne surviennent des conflits profonds entre les membres. L'historicité de l'organisation préalable à son officialisation en ait peut-être pour quelque chose. C'est sous son deuxième président en 1991 que l'association formée en 1989 a été portée sur les fonts baptismaux. Mais c'est bien plus tard en 2006 qu'est intervenue la première division suite aux frustrations autour de l'élection du quatrième président. Ce changement est intervenu dans une autre période qui a eu sa particularité dans la dynamique du mouvement organisationnel des *zémidjan*, celle de la décentralisation.

Dans l'ensemble, le mouvement associatif des *zémidjan*, après sa floraison au niveau communal sous la démocratie, puis les premières divisions pour des questions de mauvaise gouvernance, connaîtra un troisième temps de prolifération avec la décentralisation.

6.2.2.3. Démocratie locale et la prolifération des organisations

Il a été prouvé que la décentralisation est stimulatrice de dynamiques locales (Bako-Arifari, 1998 ; Kaag, 2001). Sous l'emprise du factionnalisme induit par les enjeux politiques locaux (Blundo, 1998), les organisations sociales sont enclines à la scissiparité (Bako-Arifari, 1995). Cela s'est manifesté dans l'ensemble des villes couvertes par la recherche, où l'arrivée de la décentralisation a eu des effets structurants sur la corporation des taxis-motos. Le plus visible sur la dynamique organisationnelle est l'intrusion des enjeux politiques locaux dans la vie associative qui a eu un effet de fragmentation au sein des organisations existantes dans les trois plus grandes villes sur les quatre. Les conséquences directes de celles-ci ont été un renforcement de la partisanerie qui nourrit des conflits inter et intra-organisation qui ne font plus de la défense des intérêts exclusifs de la corporation la seule motivation de constitution des organisations professionnelles. Ces conflits présentent les prémices d'une mise à mal non seulement de l'unité organisationnelle des taxis-motos mais surtout de l'unité d'action collective dans les futures luttes pour la défense des intérêts communs.

À Natitingou, les dissensions qui sont intervenues au sein de la première association de la ville (AN), en 2005, présentent quelques similarités avec la situation survenue à l'UCOTAC en 1994. Auparavant, à l'AG électorale de 2001, l'ancien président sortant accusé de faits notoires de mauvaise gestion a pesé de tout son poids pour qu'aucun des membres de son bureau ne soit

reconduit. Le mécontentement généré par cette situation a créé des factions au sein de la communauté des taxis-motos, sans donner lieu à une division. À l'Assemblée Générale électorale suivante en 2005, le choix d'un nouveau président a été une lutte de factions. L'élection à la présidence de l'association du Secrétaire Général du bureau sortant, pour diriger n'a pas reçu l'assentiment de la faction rivale. Un groupe formé autour de son challenger pour la présidence, comprenant des membres non réélus du bureau sortant ainsi que ceux évincés auparavant en 2001, se sont dissociés pour constituer le Syndicat National des Professionnels de Zémidjan du Bénin (SYNAPROZEB).

La concrétisation de l'ambition de création d'une deuxième organisation de la corporation dans la ville a été la croix et la bannière pour la faction dissidente. Et c'est à ce moment que l'influence des enjeux politiques locaux dans la cristallisation du factionnalisme au sein de la corporation sont devenus apparents. Les responsables ayant pris le contrôle de l'AN et les membres de leur faction ont utilisé de tous les moyens, allant à l'usage de la violence verbale et symbolique, pour empêcher la nouvelle organisation annoncée d'être opérationnelle sur le terrain. À la recherche de voies de contournement, les leaders du groupe naissant ont affirmé avoir été mis en contact, par un leader politique local, avec un syndicat des taxis-motos de Cotonou pour faciliter leur constitution. C'est ainsi que l'organisation est née en tant qu'affiliée locale du Syndicat National des Professionnels de Zémidjan du Bénin (SYNAPROZEB). Ce pas franchi, les stratégies de blocage mises en place par l'AN sont devenues obsolètes lorsque la plus haute autorité politico-administrative de la ville, le Maire Adolphe Biaou, au cours d'une séance de conciliation à laquelle il convia les deux organisations rivales, déclara que : « il peut y avoir mille associations dans la ville, le plus important est que moi je perçoive les taxes »⁶².

Les leaders de l'AN soutiennent que cette déclaration est venue consacrer la division au sein de la corporation, dans une manigance de parrainage par le Maire de la nouvelle organisation afin de parvenir à contrôler une partie de la corporation. Le SYNAPROZEB entre de la sorte en activité et ouvre le bal à la multiplication des organisations à Natitingou. Il y a eu la création en 2009 de l'Union des Zémidjans de Natitingou (UZN), suivie en 2013 par celle de la Communauté des Zémidjans de Natitingou (CZN). La dernière organisation, l'Association Souroumaba des Conducteurs de Taxi-Moto (ASCTM), a été créée le 16 novembre 2016 durant notre période de recherche.

⁶² Propos rapportés par plusieurs leaders de *zémidjan* ayant participé à la séance.

Ailleurs, à Parakou, la collaboration entre les deux organisations, ACVR/Z et SYNCOTAMOB, a été sans écueil sur près d'une décennie quand, en 2005, un groupe de jeunes dissidents majoritairement du SYNCOTAMOB a constitué l'Association des Zémidjans Autonomes de Parakou (AZAP). Les arguments avancés pour justifier leur initiative dans l'opinion publique sont les frustrations de leur mauvaise gestion par les dirigeants de leur organisation d'origine. Néanmoins, la reconstitution de l'itinéraire de création de AZAP avec ses leaders a clairement ressorti que l'origine de la discorde avec leur ancienne association est liée aux enjeux de la politique locale. Les causes profondes de cette division renvoient à la période de précampagne de l'élection présidentielle de 2006 au Bénin. En effet, au début de l'année 2005, les potentiels candidats pour la présidentielle étaient connus et les *zémidjan* étaient sollicités de toute part pour contribuer à l'animation de la scène politique. À Parakou, le groupe des dissidents a observé que les leaders de leurs organisations le SYNCOTAMOB avaient pris fait et cause pour un des candidats annoncés, en l'occurrence Adrien Houngbédji, et déclinait subtilement les sollicitations des états-majors des autres potentiels candidats. Pareillement, la seconde organisation de la ville était dans une posture analogue avec un autre candidat. Ces postures des leaders de *zémidjan* mettaient à mal la stratégie de propagande d'un troisième potentiel candidat parmi les principaux en vue, Boni Yayi, dont le fief était la région septentrionale pour laquelle Parakou est la ville phare. Face aux refus répétés des leaders des deux organisations existantes de mobiliser leurs membres pour accueillir en grande pompe Boni Yayi, président en exercice de la Banque Ouest Africaine de Développement (BOAD) dont l'institution multipliait des réalisations dans la localité, lors de ses passages répétés, le leader politique local de son groupe partisan initie un regroupement de *zémidjan* acquis à sa cause. Ceux-ci se sont regroupés en un mouvement politique dénommé Mouvement des *zémidjan* démocrates de Parakou. Les tentatives des leaders des deux organisations existantes à s'opposer à la participation de leurs membres aux activités de propagandes de ce mouvement a généré de vives tensions. Les autorités de la ville, notamment le Premier Adjoint au Maire, ont à ce moment interféré en convoquant une séance pour notifier aux leaders corporatistes qu'ils ne peuvent pas interdire les activités des mouvements politiques de leur corporation. Le sponsor du mouvement partisan n'était personne d'autre que le Premier Adjoint au Maire de la ville, Samou S. Adambi, qui assurait en ce moment la fonction de Maire par intérim, le Maire Rachidi Gbadamassi ayant eu des démêlées judiciaires et s'étant retrouvé en prison.

La fréquence des activités du mouvement et la croissance des participants acquis à leur cause partisane a motivé ses responsables à le transformer en association corporatiste, en témoigne l'un des premiers responsables.

« Puisqu'il n'avait plus entente avec le bureau qui avait opté pour un autre choix nous avons décidé de créer notre propre association pour être indépendant. C'est comme ça que les gens nous ont suivi n'étant pas satisfait de la gestion de l'organisation. Après plusieurs réunions et tractations, l'Association des Zémidjans Autonomes de Parakou, a été créée. »

Cependant, l'entente entre ses membres n'a pas fait long feu. Trois ans après sa création, le factionnalisme interne l'a conduit à son tour à une scission en deux nouvelles organisations. L'argument devenu passe-partout de la mauvaise gestion des membres par les leaders de leur ancienne organisation a été une fois encore avancé. Mais, la principale pomme de discorde a été plutôt le désaccord interne sur le lien partisan de l'organisation. En effet, leur sponsor politique est entré en disgrâce avec sa formation politique "Forces Cauris pour un Bénin Émergent (FCBE)" qui était devenu le parti au pouvoir. Entre le choix de le suivre dans sa nouvelle aventure politique ou de rester attaché au parti FCBE, dont le leader charismatique devenu président de la République a fait de leur ville une base locale où il est en séjours réguliers, deux factions sont nées et n'ont pas pu accorder leurs violons. De l'aveu des leaders de l'AZAP, un autre facteur important qui n'a pas aidé à concilier leur divergence interne a été la rivalité politique existante entre leur sponsor originel, Samou S. Adambi, et le nouveau leader local coopté des FCBE, Rachidi Gbadamassi, qui, par ailleurs, est le sponsor d'une autre organisation de *zémidjan* rivale de la ville. Partenaire au début de leur carrière politique à la mairie en 2001, les chemins de ces deux acteurs politiques se sont séparés dans la perspective de l'élection présidentielle de 2006 ; ce qui a ouvert les rivalités pour le contrôle de l'électorat local. Dans ce dilemme des leaders de AZAP, la propension des membres de l'organisation était de rester rationnel en offrant leur soutien de part et d'autre en réponse à toutes les sollicitations pour tirer le maximum de gain. Mais, face aux pressions des sponsors, l'association a été disloquée et les deux factions ont constitué chacune leur organisation. Le président de l'AZAP et sa faction, suivant les orientations de leur sponsor initial, a transformé l'association en syndicat sous la dénomination de Syndicat National des Zémidjans Autonomes du Bénin (SYNZAB) le 26 septembre 2008. Au même moment, la seconde faction s'est constituée en Association des Zémidjans Indépendants de Parakou (AZIP). Par effet de scissiparité organisationnelle continue (Bako-Arifari, 1995), le nombre d'organisations a atteint onze dans la ville au début de l'année 2018.

À Cotonou, la force accélératrice de la décentralisation sur la prolifération des organisations a été moins perceptible que dans les deux précédentes villes, sans pour autant signifier que la ville n'a pas été active sur ce plan. Cotonou étant la vitrine de la situation politique nationale, les enjeux politiques nationaux et locaux ont eu leurs effets de catalyseur beaucoup plus tôt. Le statut social du *zémidjan* et le niveau de structuration de la corporation dans la ville lors des premières élections démocratiques en 1991 ne permettait pas encore des alliances politiques dans la corporation. La création de l'UCOTAC en 1993 et les mesures administratives de régulation de la corporation l'ayant précédée ont donné plus de visibilité aux *zémidjan*. Néanmoins, les tout premiers responsables de l'UCOTAC ont expliqué que, jusqu'à la fin du mandat du premier bureau en 1997, leurs engagements politiques étaient divergents et n'impliquaient pas directement l'organisation. Les mobilisations d'opérateurs de taxis-motos au profit des causes partisans se faisaient avec discrétion. De la sorte, des groupes de *zémidjan* se sont inféodés aux partis politiques dominants dans la ville et participaient activement à l'animation de la vie politique. La rupture avec cette discrétion a été l'un des changements notables après le renouvellement du bureau de l'UCOTAC intervenu en 1997.

Les tensions qui ont secoué l'organisation après le renouvellement du bureau était une guerre entre les factions du Président et celle du Secrétaire Administratif ayant brigué sans succès le poste de président. La mal compréhension entre les deux clans s'est accentuée autour de la volonté du premier responsable de l'organisation, Robert Yèhouenou, de faire une déclaration publique de soutien de l'UCOTAC au Parti du Renouveau Démocratique (PRD) en vue des élections législatives de 1999. En dépit de l'opposition interne à l'initiative, la déclaration a été faite. Elle fut le premier acte d'affichage public de soutien partisan d'une organisation corporatiste de *zémidjan* de la ville. Dans leur opposition interne, il s'en est suivi une contre-déclaration du clan adverse, toujours au nom de l'organisation. La guerre de déclaration et contre-déclaration par médias interposés s'est poursuivie durant toute la période électorale. Bonaventure Ahitchémey et les siens ont fini par démissionner de l'UCOTAC. Leur groupe s'est consacré dans un premier temps à une coopérative de *zémidjan* avant de créer le Syndicat National des Professionnels de Zémidjan du Bénin (SYNAPROZEB) le 02 décembre 2000.

Dans cette nouvelle posture de soutien affiché des organisations corporatistes de *zémidjan* aux formations politiques à Cotonou, la naissance d'une organisation locale de taxi-moto attire particulièrement l'attention. En effet, le mouvement politique des *zémidjan* du parti la Renaissance du Bénin (RB), qui existait depuis 1999 et dénommé "Amicale des *zémidjan* RB" s'est constitué en association. Sa transformation en Syndicat des Conducteurs de Taxi-Moto du

Littoral (SYCOTAMOL) le 4 avril 2006 est critiquée par les autres organisations existantes comme une manœuvre de son parti politique qui dirigeait la Mairie de Cotonou afin d'avoir une emprise sur la corporation. Le Secrétaire Général du SYCOTAMOL Alphonse Aïdji, qui n'est autre personne que le président de l'ex Amicale des *zémidjan* RB, assume la relation structurelle entre son organisation corporatiste et le parti RB. Il soutient fermement que cette transformation vise à renforcer la contribution de son groupe à la défense des intérêts matériels et moraux des taxis-motos de Cotonou, surtout que le leader charismatique de leur partir est devenu le Maire de la ville. Il faut remarquer que plusieurs autres organisations de la ville ont été créées dans cette période de concentration d'élections. On peut citer le Syndicat National des Zémidjans du Bénin (SYNAZEB) créé le 26 octobre 2000, l'Union pour la Défense des Conducteurs de taxi motos Zémidjans du Bénin (UD-COZEB) née le 13 octobre 2001 et l'Association Professionnelle des Zémidjans Camp-Marié (APZCM) créée aussi en 2001. En 2018, Cotonou enregistrait une douzaine d'organisations actives.

Enfin, sur les quatre villes de la recherche, c'est seulement Kandi qui n'a pas été ébranlée dans la structuration de la corporation par la scissiparité organisationnelle avec l'avènement de la décentralisation. Cependant, les remous ne manquent pas. Notamment, les grondements des plus jeunes contre le diktat des anciens sur la manière dont est régie la corporation ont été audibles lors des travaux de terrain. De même, la frustration des conducteurs non-résidents des arrondissements urbains (Kandi 1, Kandi 2 et Kandi 3) a été exprimée par ceux-ci qui ont dénoncé le traitement discriminatoire du bureau dirigeant de leur association à leur égard. Ils ont estimé que leur regroupement sur certains parcs périphériques improvisés tels que celui non loin du carrefour AEFI à l'entrée de la ville est une expression de ce mal-être. Les différends ne manquent donc pas. Sauf que, jusqu'à la fin de notre terrain, les *zémidjan* sont restés unis dans une seule association.

Bien que les phases de division consécutive examinées dans cette section dénotent que les organisations ne sont pas aussi homogènes qu'elles ne paraissent, elles sont tout de même un espace social unifié par divers paramètres dont l'origine régionale ou socio-linguistique, le courant politique, la zone de résidence, l'aire de travail ou tout simplement l'activité.

6.3. FONCTIONNEMENT DES ORGANISATIONS ET GOUVERNANCE DE LA CORPORATION

6.3.1. Gouvernance axée sur l'autorégulation

L'analyse documentaire réalisée par Ehebrecht & *al.* (2018) sur le taxi-moto en Afrique Sub-Saharienne a indiqué qu'en l'absence de reconnaissance officielle, leur intégration dans l'offre de transport public arrive de fait et se base sur une certaine forme d'organisation interne et de gouvernance par auto-régulation. La situation qui a prévalu dans nos localités de recherche a été que la forme de gouvernance axée sur l'autorégulation de l'activité a été la résultante des conditions d'institutionnalisation de la corporation et les contextes de son admission par les administrations locales qui ont varié d'une ville à l'autre tel qu'il a été montré au chapitre IV.

Parmi les quatre villes, Natitingou est celle qui a atteint un niveau très avancé dans l'auto-régulation avant sa reconnaissance administrative. Elle disposait d'une association locale qui regroupait l'ensemble des parcs existants et coordonnait leurs organisations primaires. Cette bonne organisation ajoutée à leur initiative pour la reconnaissance administrative a contribué à ce que l'administration locale délègue à l'Association des taxis-motos de Natitingou (AN) l'ensemble des fonctions qu'elle assurait initialement formalisant ainsi la continuité de l'auto-régulation après la reconnaissance administrative.

À Parakou et à Kandi, il n'y avait pas une organisation aboutie au niveau des parcs avant la création des premières associations locales. C'est à la suite de celles-ci que les autorités administratives ont délégué aux associations la responsabilité de régir l'activité. Depuis lors, les bureaux des organisations assurent les formalités d'entrée dans la corporation, la bonne organisation interne et une meilleure collaboration de la corporation avec l'administration locale pour la collecte des taxes municipales.

Cependant, dans ces trois villes, le Service économique et marchand de la mairie assure la tutelle des organisations dans la manière de régir la corporation et reçoit un point périodique de la part des responsables d'organisation. Ce point prend en compte les mouvements des nouvelles entrées dans la corporation et les recettes par rapport aux taxes municipales.

La situation à Cotonou a été un peu différente. L'organisation primaire autour des parcs étaient en place et déterminait, dans une certaine mesure, de manière non coordonnée, l'organisation du taxi-moto dans la ville jusqu'en 1993. Mais, la coopération entre les sous-groupes organisés autour des parcs n'avait pas conduit à la formation d'une association locale de la ville. La

gestion du taxi-moto par les collectivités locales ne favorisait pas l'UNACOTAMO qui se voulait supra-locale de se lancer dans une auto-régulation dans la ville de Cotonou qui était réticente à s'engager dans cette dynamique associative, selon les initiateurs de cette association pionnière. Le taxi-moto jouissait déjà d'une reconnaissance officielle puisque l'administration locale percevait déjà des taxes mensuelles chez les opérateurs. Néanmoins, la croissance rapide de l'effectif des *zémidjan* a reflété une organisation éparse de l'activité qui nécessitait qu'on y mette un peu d'ordre. À l'opposée des trois autres villes, l'initiative de régulation transversale à l'échelle des villes pour qu'elle soit mieux régie est venue des autorités politico-administratives. L'administration locale a pris en main la plupart des aspects de gestion, de la réalisation des formalités d'entrée aux mesures pour garantir la sécurité des usagers et la qualité du service. Les premières années, la mairie a assuré pleinement la collecte des taxes avec des dispositions coercitives. Les associations corporatistes à leur création sont restées dans la coordination des organisations primaires sur les parcs. Quelques années plus tard, à la faveur de situations contingentes qu'on évoquera au chapitre IX, elles ont été impliquées dans la collecte des taxes qui est l'aspect principal dans laquelle elle participe à la gouvernance.

6.3.2. Modes de fonctionnement des organisations

Par un effet de mode, en référence au contexte national, le fonctionnement des organisations de *zémidjan* est basé sur les principes démocratiques, d'élection, d'Assemblée Générale, de reddition de comptes et de mandat. Les pôles de pouvoir au sein des organisations sont donc bipolaires. Ce sont les membres qui confèrent le pouvoir et c'est au nom des membres que les dirigeants exercent ce pouvoir. L'élu a un mandat sur un nombre d'années défini. La différence notoire avec le contexte national de référence est que le nombre de mandats n'est pas limité pour le grand nombre d'organisations.

En ce qui concerne l'organisation quotidienne du travail, le fonctionnement des organisations est inspiré de celui des taxis-villes avec les parcs de stationnement, le principe de rotation dans l'attribution des clients sur les parcs et le paiement de ticket hebdomadaire de leur association. De l'avis de certains responsables de parc, cet ordre est aujourd'hui beaucoup moins respecté à Cotonou en raison du non aménagement des parcs et de la croissance incontrôlée de l'effectif des conducteurs. Sur les parcs les plus caractéristiques du *zémidjan* dans la ville par la fluidité du trafic, l'ancienneté de son établissement ou le rôle symbolique, la rigueur dans l'application de ce principe continue. Les parcs du marché Dantokpa, du CNHU ou du Camp Marié, en sont des exemples respectifs. En comparaison avec les autres localités, le déficit de contrôle d'accès

des nouveaux arrivants sur le marché est une différence fondamentale qui peut expliquer la situation.

Dans les autres villes, ce sont les organisations qui assurent les formalités d'enregistrement pour l'adhésion de nouveaux membres dans la corporation. Un contrôle de l'entrée sur le marché du travail qui n'en est pas un, en réalité, car il ne permet pas de réguler la fourniture de service par rapport au besoin afin de la maintenir viable en garantissant la rentabilité. Les organisations n'ont quasiment pas la possibilité, sans raison exceptionnelle, de rejeter une demande d'adhésion. Sur le terrain, quelques exceptions ont été signalées à Natitingou et concernent des élèves. Les leaders des organisations concernées justifient ce refus par des craintes de risques de déscolarisation une fois qu'ils auraient pris goût à l'activité. Le contrôle est d'autant plus faible qu'il ne concerne que les entrées dans l'activité. Les mouvements de sortie définitive ou temporaire de l'activité ne sont pas suivis et maîtrisés. Entre les quatre localités de la recherche, les organisations de l'intérieur du pays (Parakou, Natitingou et Kandi) ont une meilleure tenue des effectifs de leurs membres. Contrairement à Cotonou, les effectifs de leurs membres depuis leur création sont tenus et des registres donnant des informations, ne serait-ce que sommaires, sur chaque membre sont disponibles. Cette meilleure gestion de l'effectif dans ces localités où l'autorégulation gouverne la corporation est liée au fait que tout conducteur de taxi-moto est d'abord membre d'une organisation avant de pouvoir exercer. Et cette contrainte renforce l'esprit d'appartenance à la communauté et facilite le processus de socialisation qui à son tour accroît la capacité des organisations à faire le contrôle disciplinaire aux membres et recommander les codes de comportement pour la qualité du service (hygiène corporelle, respect du code de la route, sécurité des personnes et des biens, etc.). Elle renforce, par ailleurs, à l'intérieur de la corporation l'identité organisationnelle dans la concurrence entre les organisations à Parakou et Natitingou.

La qualité de ceux qui peuvent être membres varie suivant les organisations. Dans la plupart des cas, il faut être conducteur pour être membre. Dans les premières associations créées à Parakou, Natitingou et Kandi les propriétaires du *zémidjan* ont aussi possibilité d'avoir le statut de membre et prétendre à un poste de responsabilité s'ils s'inscrivent à l'organisation. Le Président de l'ACVR/Z à Parakou n'a jamais été conducteur de taxi-moto. Toutefois, il a été depuis plusieurs décennies un investisseur remarquable dans le secteur par les contrats de location-vente. Les organisations qui sont nées plus tard ont restreint cette possibilité bien que la pratique n'ait pas complètement disparu. Au niveau de SYNZAB, les propriétaires d'au

moins trois motos conduites par les membres du syndicat, sans qu'ils ne soient conducteurs eux-mêmes, peuvent être membre et prétendre à un poste de responsabilité.

Une observation importante dans la vie associative des taxis-motos est la nature horizontale des relations entre les *zémidjan* qui est une translation de la réalité de la vie professionnelle. Les relations de travail dans le milieu du *zémidjan* ne sont pas influencées par l'existence d'un rapport hiérarchique. L'absence de rapport de dépendance directe dans le travail entre les opérateurs, la forte atomisation et la mobilité du travail ne favorisent pas l'établissement de rapport vertical de travail. La typologie des relations de travail telle qu'elle a été proposée au chapitre V n'est pas visible dans le milieu d'exercice quotidien de travail. Il est difficile de faire la différence entre conducteur auto-employé, sous-contrat et employé une fois au travail. Il arrive que pendant qu'un *zémidjan* conduit une moto sous contrat qu'il dispose d'autres motos qui sont en location dans l'activité. On est *zémidjan* et il n'y a pas de possibilité d'ascendance professionnelle dans le travail, quelles que soient les qualifications (obtenir son permis de conduire, par exemple) et les compétences (maîtriser le plan de circulation ou la cartographie de la ville, par exemple) acquises. Il n'existe pas d'inégalités dans les relations professionnelles, *a priori*, qui pourraient influencer les positions des uns et des autres au sein de l'organisation. La différenciation de la catégorie professionnelle ne stratifie pas la corporation d'où la notion de rapport horizontal dans le milieu de travail. Cela contraste nettement avec d'autres milieux de travail.

Le terrain le plus proche tenant compte du contexte de la recherche est le marché Dantokpa. Dans cet autre monde de l'économie informelle, la catégorie professionnelle hiérarchise les rapports entre les commerçants du marché suivant les filières de produits commercialisés. La ligne d'hiérarchisation la plus aisée à identifier descend de la catégorie des grossistes jusqu'à celle des distributeurs ambulants du sommet au bas de l'échelle, en passant par celles des détaillants, voire semi-détaillants. La structuration par filière des organisations étant une pratique courante dans le marché, la vie organisationnelle reflète les rapports hiérarchiques quotidiens de travail. C'est la grande patronne qui constitue le pôle de pouvoir le plus important et représente le leader naturel de l'organisation alors que le processus d'émergence du leader de *zémidjan* est autre. Ainsi, les responsables les plus importants sont issus de la catégorie des grossistes (Association des commerçants de tissus, de bijoux, de friperie, etc.). Ou, à défaut, leur désignation dans la catégorie suivante est imposée par les grossistes les plus influents (Cas de l'association des vendeurs de bijoux et du syndicat des vendeurs de pièces détachées). Compte tenu des facilités et faveurs accordées par les catégories ascendantes aux autres

incrustées dans des réseaux des transactions presque en permanence et qui déterminent la bonne marche de leurs activités, il est très difficile de retrouver en compétition autour d'un poste de responsabilité deux acteurs de différentes catégories. Il est plus aisé pour les acteurs des catégories ascendantes de solliciter et obtenir le suffrage de ceux des autres catégories. De la sorte, les grossistes visent généralement la position hiérarchique la plus élevée de l'organisation ; ce qui laisse la possibilité de positionnement aux autres catégories dans les positions de pouvoir inférieur au sein de l'organisation.

6.3.3. Mobilisation de ressources de gestion des organisations

À leur création, les organisations ont instauré diverses taxes pour les besoins de fonctionnement. Les taxes ordinaires sont les frais d'adhésion des nouveaux membres et les cotisations hebdomadaires. De plus, suivant les localités, il y a les frais d'immatriculation des nouveaux entrants et les taxes municipales mensuelles ou annuelles perçues pour le compte de l'administration locale.

À Parakou, Natitingou et Kandi où la corporation est autogérée, les frais d'adhésion non renouvelables et payés à l'entrée dans l'activité sont encaissés facilement par les organisations. Dans les cas où ces dernières sont devenues multiples dans une ville, des accords sont trouvés pour que chacune d'elle encaisse auprès de ses nouveaux adhérents. Parce que tout *zémidjan* est d'abord membre d'une organisation dans les endroits où l'immatriculation et les formalités d'entrée dans la corporation sont formellement confiées aux organisations, ceux qui se soustraient au paiement de ces taxes lorsqu'ils sont appréhendés sont traités en tant que clandestins. L'autogestion offre, dans une certaine mesure, une facilité à l'instauration et la collecte des cotisations hebdomadaires des membres. La maîtrise de l'effectif des membres par les bureaux des organisations rend plus aisée sa faisabilité. Son entrée dans les pratiques depuis les premières années dans les conditions qui seront spécifiées au chapitre VII, fait d'elle aujourd'hui une norme pratique difficile à bannir.

Les organisations de ces villes mettent en place un dispositif pour le contrôle et la collecte de cette cotisation dans la circulation. Les équipes de contrôleurs chargées du recouvrement sont déployées sur les artères de la ville tous les jours autour de neuf heures et opèrent jusqu'à 19 heures. Elles arrêtent et vérifient auprès des taxis-motos de leur organisation le ticket de paiement de la cotisation. À Parakou il est inscrit au dossard de la blouse des *zémidjan* le nom de leur numéro d'immatriculation dont la première partie est le sigle de leur organisation alors qu'à Natitingou la couleur de la blouse varie suivant les organisations. À Kandi, ce problème

ne se pose pas car l'organisation est unique. Ceux qui ne sont pas encore à jour vis-à-vis de la cotisation sont contraints de payer le ticket avant de continuer à travailler. Son coût forfaitaire de 100 F est le tarif de base de transport d'un client actuellement. Elle a été réévaluée par rapport au 50 F des années 1990. Les *zémidjan* ayant plus d'une semaine de retard de paiement sont soumis à des pénalités. Ceux ne voulant pas coopérer pour un règlement sur le terrain voient leurs motos conduites au bureau de l'organisation. En fonction de la gravité de leurs actes de contestation, ces conducteurs non en règle peuvent payer des amendes supplémentaires. Il a été observé que le dispositif de collecte des cotisations est assez efficace. Les agents collecteurs sont des conducteurs de taxi-moto qui pour une raison ou une autre se sont retrouvés au chômage (victime de vol de moto, moto accidentée, ou en attente d'un nouveau contrat). Les contrôleurs percepteurs de Parakou arborent des badges pour clairement se distinguer. Sous l'autorité d'un responsable désigné par le bureau, ils planifient leur journée et organisent les opérations de collectes généralement en équipe de trois personnes. Le chef contrôleur récupère les lots de tickets imprimés auprès du Trésorier Général de l'organisation qu'il estampe en vue de la mise en vente (voir photo 4 ci-après). Il fait à celui-ci le point des recettes au quotidien.

Photo 2 : Un carnet de tickets de cotisation hebdomadaire



Photo 3 : Un carnet de tickets de taxe communale



Sources : Assouma K., décembre 2015.

Photo 4 : Le Chef contrôleur en train d'estampiller des lots de tickets du jour au siège de l'ACVR/Z à Parakou



Source : Assouma K., décembre 2015.

De manière opérationnelle, les organisations établissent leurs propres tickets pour la cotisation hebdomadaire des membres (photo 2). Dans les villes où elles assurent la collecte des taxes municipales, les organisations reçoivent les lots de tickets auprès de la mairie. Sur la photo 3 un lot invendu de ticket de l'année 2014 reconduit à l'ACVR/Z par la mairie pour être vendu l'année suivante. À partir d'une période de l'année, des opérations de contrôle du paiement des taxes sont organisées de manière conjointe par la mairie, les organisations et dans une moindre mesure les forces de l'ordre public. Malgré la connaissance de cette période par les acteurs, les notes circulaires d'annonce transmises par la mairie aux organisations de taxi-moto servent de rappel et d'outil de sensibilisation.

Les leaders d'organisations expliquent que les recettes des cotisations renflouent la caisse et servent à couvrir les charges de fonctionnement, y compris les rétributions de l'équipe de contrôleur par jour. Dans certaines organisations à l'image de SYNCOTAMOB à Kandi, le bureau nous a renseigné que trois sur les cinq membres perçoivent une rémunération mensuelle de 15 000 F pour leur temps de travail au profit de l'organisation. Les bureaux utilisent les ressources de la caisse pour faire face aux charges de solidarité entre leurs membres. Cependant, la situation enregistrée sur le terrain par rapport au paiement des cotisations hebdomadaires est une faiblesse progressive des recettes. Les leaders l'expliquent à la fois par la multiplication des organisations et par l'irrégularité progressive de son acquittement par les membres.

À Cotonou, les cotisations internes sont instaurées mais elles sont très peu acquittées par les membres. Les organisations ne disposent d'aucune forme de contraintes pour les obtenir. Les premières années, les frais d'adhésion sont bien honorés, mais les années d'après il faut compter

avec d'autres entrées de fonds puisqu'ils ne sont pas renouvelables. La cotisation hebdomadaire semble ne plus être une pratique dans la ville depuis que les organisations primaires sur parcs ont été supplantées par les organisations locales. N'étant non plus impliqués dans les formalités d'immatriculation, la ristourne de la participation des organisations à la collecte des taxes annuelles de la mairie est la seule recette qui renfloue leurs caisses.

Durant l'ère démocratique, à la faveur du « développement participatif » inhérent aux politiques néolibérales (Maldonado, 1994), les organisations ont été impliquées dans les processus de définition et de collecte des taxes municipales auprès de leurs membres au profit de l'administration locale. Cela s'est concrétisé dans des conditions qui seront examinées dans les chapitres VII et IX. Face aux difficultés des administrations de toutes les villes de collecter par leur propre mécanisme ces taxes, et la disponibilité des organisations à les accompagner dans cette tâche, dans toutes les quatre villes les organisations apportent un appui aux mairies. Cela ne se passe pas de la même manière dans toutes les villes. Dans certaines villes, cela s'opère par les dispositifs de collecte des cotisations. Les leaders d'organisation de ses villes ont reconnu qu'il n'est pas facile d'arrêter les *zemidjan* en circulation et leur faire payer les taxes si vous n'êtes pas un responsable de leur organisation. Cela génère généralement de grosses tensions. En contrepartie de cette facilitation, le principe de rétrocession de ristourne par l'administration locale est adopté.

Par exemple, à Cotonou elle se fait au nom du Collectif des syndicats de *zemidjan* qui regroupe l'ensemble des organisations de la ville qui participent aux opérations de contrôle et collecte des taxes. En leur sein, les responsables déterminent une clé de répartition de la part de chaque organisation. Pendant plusieurs années, c'était uniquement l'UCOTAC qui collaborait avec la mairie sur ce plan et engrangeait seule la ristourne. Cela a été l'une des principales récriminations des initiateurs de plusieurs organisations ayant été créées à sa suite. Les leaders de ces dernières reprochent à ceux du Collectif de ne pas avoir une posture autonome par rapport aux décideurs politiques du fait de ristourne provenant de ces derniers pour leur fonctionnement. Leur vision est analogue à la réflexion de Seznec & Rozenn (2016 :10), qui distingue le syndicalisme d'appareil qui « vit au crochets de l'État, des collectivités, ... » dans leur analyse sur les relations des confédérations syndicales en France avec l'État et principalement des avantages qu'elles y tirent. Les rivalités autour de cette question, qui frisent la haine selon les leaders incriminés, obnubilent et paralysent les appareils syndicaux (Seznec & Rozenn, 2016 :12), les coupant de plus en plus chaque année d'une base militante de moins en moins nombreuse dont ils n'ont de toute façon financièrement plus besoin puisqu'ils puisent

leurs ressources ailleurs avec la complicité des pouvoirs publics, selon le point de vue des leaders qui se mettent à leur antipode. La logique de la pensée de ces derniers insinue que la ristourne est un fonds destiné exclusivement aux leaders bénéficiaires et non à leurs organisations. Ils insistent d'ailleurs sur la capacité limitée des membres à vouloir y voir clair du moment où eux-mêmes n'honorent pas leurs cotisations vis-à-vis de leur organisation.

Dans les autres localités où elle existe, la question de ristourne n'est pas en débat. Elle est reversée dans la caisse avec les cotisations internes pour une utilisation au profit de tous suivant les normes de fonctionnement (entraide et assistance aux membres, aménagement des parcs, des bureaux, etc.). L'utilisation des caisses constituées par divers fonds concorde avec les pratiques observées dans d'autres pays de la sous-région. Assogba Guézéré fait cas de la situation sur les parcs de Lomé (Togo) en ces termes :

« Pour faire face aux impératifs du parc tels que l'aménagement des kiosques, la fabrication des bancs et les aides aux pointeurs, il faut compter sur les droits d'adhésion, les cotisations journalières qui varient entre 25 F et 50 F, les amendes et les cotisations exceptionnelles. La solidarité professionnelle et sociale qui lie les membres les oblige à honorer leurs engagements. Une partie des cotisations permet de suppléer l'absence de toute forme de protection sociale et de venir en aide aux conducteurs en difficulté en cas d'accident ou de maladie, de contribuer à certaines dépenses occasionnées par des cérémonies de funérailles, de mariage et de baptême. Il peut s'agir, en outre, d'aider les conducteurs dans le cas où ceux-ci se voient dans l'impossibilité de régler de trop fortes contraventions, afin d'éviter l'immobilisation prolongée de la moto. »

Guézéré A., *"Territoires des taxis-motos à Lomé : de la pratique quotidienne à la recomposition des espaces urbains et des liens sociaux"*, 2012 : 65.

La vision qui fait l'unanimité chez les leaders de ces localités est qu'elles apportent de ressources formelles aux organisations ; ce qui a l'avantage d'octroyer une autonomie financière aux organisations pour leur fonctionnement.

6.3.4. Vie organisationnelle portée vers le syndicalisme

Il est aisé de constater en observant le paysage organisationnel des taxis-motos que les traits caractéristiques d'une vie syndicale sont dominants (Assouma, 2017). En effet, dans toutes les villes, les premières organisations ont été des associations d'intérêt constituées sur la base de la loi 1901. Dans les trois villes qui ont connu une croissance d'organisations, le type syndicat est très vite arrivé. Plusieurs facteurs peuvent être associés à l'attirance vers le syndicat à commencer par les motivations corporatistes à la base de la création de ces organisations. C'est-à-dire l'idée d'être organisé pour obtenir une reconnaissance administrative et/ou mieux défendre les intérêts communs.

A Cotonou, quatre années après la création de l'UCOTAC pour mieux négocier les formalités de reconnaissance administrative imposées par l'État, les menaces de suppression du taxi-moto perçues par les opérateurs dans l'appel des *zémidjan* à la reconversion dans la culture du manioc par le Président de la République Mathieu Kérékou ont amené les responsables de l'association à le transformer en syndicat. De leur point de vue, ce changement important opéré en novembre 1997 était la meilleure option pour faire face au nouveau défi qu'ils avaient à affronter en tant que travailleurs. Ils ont été aidés dans leur compréhension qui a abouti à ce choix par l'UNSTB et la CSA-Bénin, deux Confédérations syndicales du secteur formel, qui les ont accompagnés dans le processus. La même année, l'UCOTAMO, la toute première association initiée dans la banlieue de Cotonou s'est muée en syndicat sous l'impulsion d'une autre confédération syndicale, la CGTB. Plusieurs autres organisations nées sous forme d'association ont été syndicalisées. L'attachement au statut de syndicat est tel que même le SYCOTAMOL constitué sur la base de la loi 1901 et qui n'a pas subi les initiatives de transformation des associations ou regroupements de travailleurs informels en syndicat développées par les confédérations syndicales du formel, revendique le statut de syndicat. Elle a adopté une dénomination et une structuration à cet effet.

Les discours des leaders de *zémidjan* de la ville distinguent l'organisation de type association qui représente pour eux un regroupement de travailleurs de la corporation pour des actions de solidarité et d'entraide visant la cohésion interne dans un environnement précis et le syndicat qui est une organisation plus orientée vers la défense des intérêts corporatistes. Sur la douzaine d'organisations que compte Cotonou, une seule revendique le statut d'association. Il s'agit de l'Association Professionnelle des Zémidjan Camp-Mariés (APZCM), localisée sur l'un des lieux phare de rencontre des Taxis-motos de la ville, le parc de *zémidjan* Camp-Marié. Dix organisations sont affiliées aux Centrales syndicales des travailleurs formels. En outre, il existe un regroupement de sept syndicats, dont les plus anciens, dans une démarche semblable à celle d'une faïtière locale en Collectif des syndicats de conducteurs de taxi-moto de Cotonou. Il rassemble des syndicats affiliés à diverses Centrales et le syndicat autonome afin de parvenir à une synergie d'action, selon les initiateurs. Cette organisation tient la plupart de ses réunions à la Bourse du Travail qui est le quartier général des confédérations syndicales du pays.

A Parakou et Natitingou, les initiateurs de la deuxième organisation, respectivement SYNCOTAMOB et SYNAPROZEB, ont fait recours au syndicalisme pour contourner les blocages rencontrés à leur création. Sur les onze organisations actives de la ville de Parakou, deux ont le statut formel de syndicat et sont affiliées à des Confédérations syndicales

(SYNCOTAMOB et SYNZAB). Pourtant, la plupart des autres sont des associations très engagées dans le corporatisme. Pour une meilleure cohésion de leurs actions face aux difficultés dans la gestion de la corporation, la Fédération des Associations des Conducteurs de Taxi-Moto du Bénin (FACOTAMOB), une faîtière réunissant les onze organisations a été créée le 16 juillet 2014. Du côté de Natitingou, sur les cinq organisations existantes, on dénombre un syndicat (SYNAPROZEB) et une association corporative (CZN). Les trois autres, dont l'AN qui est la plus grande organisation en termes d'effectif et de rayonnement, s'identifient à des associations corporatistes et jouent un véritable rôle de syndicat. Une observation notable dans la ville est l'absence d'une organisation faîtière. Néanmoins, les responsables d'organisations affirment que les discussions sont en cours pour la constitution d'une fédération communale.

La forte propension au syndicalisme dans le monde des *zémidjan* ne tient donc pas compte de la nature associative ou syndicale de la constitution des organisations. Leur engagement corporatiste ne varie sensiblement pas quand on passe d'une ville à une autre, bien qu'on dénombre une grande majorité d'organisations constituées sous la forme syndicat à Cotonou et le contraire à Parakou et Kandi. Même à Kandi qui conserve l'unicité organisationnelle, l'organisation constituée sous la forme d'une association a une dénomination de syndicat (SYNCOTAMOB). Pour justifier et préciser le caractère corporatiste de ces associations dans le monde des *zémidjan*, les leaders utilisent l'expression de « association à action syndicale ». De toute façon, les organisations des *zémidjan* ont acquis le plein droit au corporatisme quelles que soient leurs formes et elles sont considérées et désignées toutes par « syndicat des *zémidjan* » dans toutes les mairies.

Cet engagement explique en partie l'affirmation relativement élevée d'appartenance des *zémidjan* à une organisation lors de l'enquête quantitative réalisée à Cotonou. L'affirmation enregistrée chez environ un enquêté sur deux (49,44%), a été analysée en tenant compte de l'histoire récente de la vie associative dans la corporation (Assouma, 2015) et de l'environnement national. D'une part, le degré de militantisme et l'affirmation d'appartenance à un syndicat par les travailleurs du secteur formel (secteur privé et fonction publique de l'État) a été jugé beaucoup plus faible par les responsables de centrales syndicales interrogés. Des statistiques récentes n'étant pas disponibles, ils ont eu recours à leur connaissance du milieu pour l'estimer en dessous de 20%. D'autre part, en comparant avec les commerçants du marché Dantokpa, une autre branche d'activité de l'informel qui a une tradition nettement plus ancienne de la vie associative, le taux de 35,52% enregistré à la même occasion était significativement plus faible que chez les *zémidjan*. Cet indicateur est d'autant plus pertinent que Cotonou est la

seule ville de notre champ de recherche où peut être capté le niveau d'engagement réel des *zémidjan* dans la vie associative. Car, à l'opposé des autres villes, il n'existe aucune contrainte directe entre l'engagement dans l'activité et l'adhésion à une organisation. Il y a donc plus d'engagement syndical militant chez les *zémidjan* (49,44%) que chez les commerçants (35,52%) et encore moins chez les travailleurs du secteur formel (20%).

CONCLUSION DU CHAPITRE

Ce chapitre a analysé la mutation du taxi-moto d'une activité individuelle au départ vers une corporation avec des dynamiques collectives très marquées. Il a fait découvrir un processus de structuration de la corporation par le bas. Des initiatives internes de constitution d'espaces de socialisation ont germé une identité corporative et un esprit corporatiste (véhiculée par des normes, pratiques et valeurs propres) qui ont constitué le soubassement de cette structuration organisationnelle. Sur l'ensemble des villes, deux types de dynamiques ont été observées pour un même résultat. Le rôle particulier des parcs de stationnement, un exemple type d'espace de socialisation, dans de tels processus a été ressorti pour la ville de Cotonou et sa banlieue ainsi que pour la ville de Natitingou. Dans une autre démarche dans les villes de Parakou et Kandi, la structuration de la corporation a été pareillement l'aboutissement d'initiatives des conducteurs de taxi-moto qui ont bénéficié des orientations des autorités locales. Les initiatives de structuration et de coopération avec l'administration locale ont amené, à des échelles variables suivant les villes, à une autorégulation qui en somme a conforté l'accomplissement du statut de profession du *zémidjan* dans le contexte de travail au Bénin parmi ce qu'il convient de ranger dans les nouvelles formes de professionnalité. Il faut néanmoins souligner que la question de la fiscalité a été un facteur clé dans la dynamique d'autorégulation de la corporation.

Nos données empiriques ont montré que la décentralisation et le factionnalisme ont stimulé la création d'un grand nombre d'organisations. Après des décennies de division, il a été constaté que les trois villes vivant le pluralisme organisationnel (Parakou, Cotonou et Natitingou) sont désormais portées vers des initiatives de regroupement. Dans l'ensemble, l'idée des leaders d'organisation qui sous-tend cette nouvelle tendance est clairement de parvenir progressivement à une unité d'action, à défaut d'avoir une organisation unique.

Ce chapitre permet de clore un point de discussion important relatif au débat sur la professionnalisation du *zémidjan*, tel qu'il a été relevé en début de propos sur les constats de départ au chapitre I (voir 1.2.1.1.). En nous fondant sur les bases théoriques de la sociologie des professions, la synthèse des usages du terme profession dans la langue française proposée

par Dubar & *al.* (2015 : 11-14) distingue quatre champs sémantiques. Le chapitre IV ayant démontré que l'activité de taxi-moto a évolué en occupation professionnelle depuis le milieu des années 1990, l'adéquation des principes définis par ces auteurs s'appréciera par rapport à l'occupation professionnelle du *zémidjan* ainsi que suit.

Le chapitre précédent, ressort qu'au sens premier d'une déclaration énoncée publiquement en tant que vocation, l'engagement dans la carrière de conducteur de taxi-moto et l'affirmation en tant que professionnel de *zémidjan* qui apparaît désormais au registre national des professions est une avancée suffisante. Ensuite, il a été démontré que la motivation de l'engagement dans la carrière de *zémidjan* est en partie à cause de sa capacité à "nourrir son homme" en procurant un revenu mensuel moyen supérieur au SMIG d'un emploi formel pour ce qui concerne plus des trois-quarts des opérateurs (chapitre V). Cela répond au deuxième sens de la profession en tant que travail ou emploi occupé qui permet de vivre grâce au revenu qu'il procure. Le troisième sens se référant à un ensemble de personnes désignées ou qui se désigne par le même nom de métier ou le même statut professionnel est proche de la notion de corporation ou de groupe professionnel. Le développement précédant a montré de long en large l'évidence de la corporation des taxis-motos au Bénin qui est venu renforcer la constitution de groupe professionnel mis en exergue dans les chapitres précédents. Le quatrième champ sémantique est associé aux usages de l'adjectif "professionnel" et est axé sur la reconnaissance d'une compétence. Même si dans l'usage courant du discours managérial qui a remis à l'ordre du jour ce champ sémantique, il est utilisé pour une appréciation individuelle, il y a dans la délégation d'une partie du pouvoir des autorités politico-administratives locales à la corporation de *zémidjan* de s'autogérer et assurer le service de transport public urbain, de manière quasi-exclusive dans trois villes sur les quatre étudiées, une preuve de reconnaissance d'une compétence collective avérée. Donc, en tenant compte des quatre champs sémantiques de la profession dans la langue française élaborés par les tenants de la sociologie des professions, le *zémidjan* au Bénin s'est établi comme une profession à part entière.

Il paraît inopportun de se lancer dans une discussion purement théorique puisque le débat sur le contenu du concept de profession entre les courants de pensée reste inachevé. Elle conduira inévitablement à la distinction entre *profession* et *occupations* dans le contexte anglo-saxon ou plutôt sa double correspondance peu évidente, sans que cela ne soit congruente, qu'on soit aux États-Unis ou en grande Bretagne, d'un côté, et à l'exercice non moins fastidieux de la correspondance de la *profession* (au sens anglo-saxon) avec la notion de groupe professionnel dans le contexte français, d'un autre côté. A terme, la distinction anglo-saxonne entre *profession*

et *occupations* ainsi que les nuances françaises entre profession et groupe professionnel sont très peu pertinentes dans le contexte de cette recherche puisqu'aucun de ces concepts ne renvoient à la réalité sociologique du milieu de travail béninois.

La réalité dans le monde des *zémidjan* adhère parfaitement à la pensée de Demazière (2009 : 85) qui stipule que « ... la profession est une catégorie pratique, mobilisée par des travailleurs exerçant la même activité pour défendre leurs intérêts, avant d'être un concept analytique ». « Le fait professionnel » se définit pour les acteurs par le temps plein du travail, son caractère d'activité principale, sa fonction de gagne-pain, ou le bien-être collectif de la communauté professionnelle (Dubar & al., 2015 : 211). Le terme professionnel est utilisé dans un registre de revendication identitaire. On se retrouve dans ce cas beaucoup plus dans une catégorie pratique que dans une catégorie savante. Cette aspiration à la reconnaissance professionnelle (dans une logique de réalisation de soi par ces nouvelles figures de travailleurs apparus avec les mutations qui ont été opérées sur le marché de travail) a aussi son essence dans les transformations de l'activité dans un registre savant de professionnalisation. La professionnalisation définie en tant que « processus de reconnaissance et d'autonomie de catégories de travailleurs et de leur stabilisation et légitimation comme groupes professionnels » (Demazière, 2009 : 87), par rapport aux différentes étapes d'évolution que nous pouvons considérer comme le « chemin parcouru » à travers un processus temporel et social. Selon le même auteur, « ce processus à l'œuvre doit, s'interpréter comme le résultat d'interactions, d'échanges, de conflits, de négociations qui implique une multiplicité d'acteurs » que nous avons partiellement abordé et qui sera encore approfondi dans les chapitres à venir. Cette revendication de professionnalité a rencontré les exigences de normes de professionnalisme (fixées par l'État) qui ont été ensuite précisées aux niveaux des administrations locales. D'autres acteurs sociaux, les usagers, les organisations de la société civile ont également acté la reconnaissance professionnelle par la nature de leurs relations avec les *zémidjan*.

L'évidence de l'existence d'une diversité des formes d'organisation en matière d'activité de travail a été établie, dans le temps et dans l'espace, par les travaux sur la sociologie des professions. Dubar & al., (2015 :327) concluent leur périple à travers les modèles d'organisation, les théories et les recherches empiriques sur le fait professionnel que « il n'existe aucun "modèle universel" de ce que doit être une profession, pas de *one best way* de l'organisation du travail professionnel, pas de définition "scientifique" de ce qu'est un groupe professionnel ». Cependant, en partant des contributions théoriques sur la profession dans leur diversité dans le monde occidental et en se fondant sur la catégorisation pratique de la

profession dans le milieu de travail au Bénin, le *zémidjan* s'est entièrement intégré dans le paysage professionnel du pays.

Enfin, d'une manière transversale sur la littérature contemporaine, la notion de profession étant devenue plus dynamique avec la mondialisation, eu égard à sa trajectoire de professionnalisation, quel que soit la posture théorique en opposition à cette démonstration, le *zémidjan* devra être tout au moins rangé dans les nouvelles formes de professionnalité, ou considéré parmi les formes de professionnalité implicite telles que élaborées par Dubar & al. (2015 : 63).

La deuxième partie de notre développement sur la structuration sociale et organisationnelle de la corporation s'achève sur ce chapitre. A sa suite, la troisième partie analysera de manière plus approfondie l'influence politique des *zémidjan* dans le processus d'amélioration de leurs conditions de travail et de vie. Son premier chapitre abordera dans la continuité de notre réflexion le processus par lequel ont émergé les leaders d'organisation, un autre acteur clé de la dynamique politique du monde des *zémidjan*.