



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).

**TROISIEME PARTIE : INFLUENCE POLITIQUE DES *ZÉMIDJAN* DANS LE  
PROCESSUS D'AMÉLIORATION DE LEURS CONDITIONS DE TRAVAIL ET DE VIE**



## CHAPITRE VII : LEADERS D'ORGANISATION COMME FIGURES PRÉPONDÉRANTES DE LA CORPORATION

La structuration de la corporation des taxis-motos n'a pas uniquement donné lieu à l'apparition des organisations. Les leaders d'organisation sont concomitamment apparus comme figures de proue de la vie associative des *zémidjan*. Autant que le passage d'une activité éminemment individuelle à une vie corporative a suscité des questionnements au chapitre précédent, l'apparition de leaders qui présume logiquement la présence d'une élite dans cette corporation où les relations professionnelles sont absolument horizontales suscite des interpellations. Quel a été le processus d'apparition de cette élite au sein de la corporation ? Par quels mécanismes sociaux se reproduisent leur domination dans leur groupe professionnel ? Quel est le cycle de vie du leader de *zémidjan* ? Et quelles sont leurs marques de distinction ?

S'intéresser au cycle de vie des leaders, autrement dit à leurs trajectoires de construction, de maintien et de déclin, consiste à investiguer les processus d'accumulation et de redistribution de diverses ressources en jeu (Bourdieu, 1976, 1994). Plus explicitement, il s'agit d'examiner les types de capitaux qui déterminent l'accès à cette élite et l'importance que revêt chacun d'eux dans ce champ social plus large. Il sera évidemment question d'étudier les faits de reconversion auxquels sont astreints ces capitaux (Durand, 2014) afin d'entrevoir les dynamiques auxquelles ils se prêtent. Dans l'analyse des modes de domination et à partir de la nature des types de capitaux présents, les points communs du leader de *zémidjan* avec les notions théoriques semblables de *Big-Man* (Sahlins, 1963), de *Big Man Africain* (Médard, 1992), et de « Grand Homme » (Godelier, 1996) pourraient être élucidées.

L'exploration des processus de légitimation fait une analyse diachronique de fond qui ressort de la mutation intervenue dès 1999 avec l'intrusion dans le champ politique et qui s'est renforcée à l'évènement de la décentralisation à partir du début des années 2000. Elle apporte la lumière sur les influences réciproques entre milieu professionnel du *zémidjan* et l'environnement extérieur, en l'occurrence le champ politique à travers les instances politico-administratives de légitimation. La contribution de Ebbe Prag (2010) sur les leaders d'organisation du marché Dantokpa, un espace professionnel voisin dans l'économie informelle au Bénin, a été particulièrement appropriée pour éclairer l'analyse sur le rôle d'intermédiaire des leaders entre les champs politique et corporatiste.

## 7.1. LEADER : UNE POSITION D'ÉLITE AU SEIN DE LA CORPORATION

### 7.1.1. Reconnaissance de l'existence d'une élite

Au cours des entretiens de terrain, les données discursives collectées auprès des enquêtés témoignent d'une reconnaissance sociale de la minorité privilégiée des leaders qui constitue une élite (Pareto, 1917) dans la corporation des *zémidjan*. Dans leurs réponses à un certain nombre de questions, les conducteurs de taxi-moto font référence à leurs responsables, à leurs leaders. Cette élite apparaît clairement dans leurs appréciations sur la manière dont est régie la corporation ou la gestion des relations extérieures avec les autres acteurs sociaux notamment les décideurs politiques et administratifs, les organisations de la société civile (Centrales syndicales, PTF, entreprises privées, ...), et les acteurs politiques. Dans cette intention, les interlocuteurs de Natitingou parlent beaucoup plus de leurs "responsables" pour désigner les leaders tandis qu'à Kandi la référence est faite exclusivement au "Bureau" pour parler des leaders. En revanche, à Parakou et Cotonou le concept "leader" est plus ressorti. Même si d'autres termes comme responsable ou encore en langue *fon* "*noukontô mi ton lè*", qui veut dire "nos devancés", ont été aussi enregistrés à Cotonou. Ceci dans le sens de ceux qui détiennent l'autorité au sein de la corporation. Les leaders sont particulièrement pointés du doigt par les membres de la corporation, ainsi que des autres parties prenantes, dans les discours d'incrimination sur les relations étroites des leaders avec les acteurs politiques qui n'ont pas encore comblé leurs attentes.

Conformément au jargon propre à chaque ville, les autorités politico-administratives locales utilisent les mêmes termes dominant pour désigner ces leaders qu'ils reconnaissent clairement comme étant les représentants de la corporation. En dehors de Cotonou, les échanges avec les autorités administratives locales nous ont permis de confirmer la liste des leaders que nous avons constituée auprès de la corporation, vice-versa. Les autorités administratives et, au-delà, les partenaires qui traitent avec ces représentants de la corporation ou qui cherchent à entrer en contact avec la corporation considèrent ces leaders comme des porte-voix, les personnes ressources qui ont une certaine audience et peuvent répondre au nom de l'ensemble de la corporation.

Dans chacune des villes, les leaders eux-mêmes se reconnaissent dans cette position d'élite à travers leurs discours et pratiques. A Parakou, Cotonou ou Natitingou, les dynamiques de constitution de faïtières initiées par les leaders d'organisation pour mieux se rassembler constituent des actes de reconnaissance par eux-mêmes de la position d'élite qu'ils occupent

dans la corporation. Les réunions périodiques à leurs bases communes (bourse du travail à Cotonou ou siège de la fédération à Parakou) ou au siège de l'une des organisations sont des mécanismes pour parvenir à créer une harmonie et établir un réseau en leur sein. Les forums créés sur les réseaux sociaux, pour faciliter la circulation des informations dans leur cercle restreint, participent aussi à cela. Leurs concertations régulières pour aviser sur les événements qui surviennent sont des actes de recherche de cohésion au sein de l'élite qui reconnaît sa position hiérarchique supérieure dans la corporation. Cela reflète une poursuite collective de leurs intérêts qui est ici de conserver leur position (Weber *sd*, in Bayart, 2006 : 117).

### **7.1.2. Apparition des leaders corporatistes**

Les premiers leaders corporatistes ont été révélés avec la création des premières organisations et à travers les divers rôles qu'ils ont eu à jouer dans chacune des villes de notre recherche. En dehors de Cotonou, ce sont les "numéros 1" qui avaient introduit l'activité de taxi-moto dans les localités (voir chapitre V) qui ont fait valoir en premier leurs leaderships.

À Kandi le "numéro 1", Aliou Kossèdounou, avait été l'un des principaux initiateurs des démarches en direction de l'administration pour la reconnaissance de l'activité en 1992. Il a posé les bases pour régir l'activité et est ainsi devenu, de fait, le premier président de l'organisation qu'il a instauré avec ses pairs. Les contestations internes qui ont conduit à sa déchéance en 1996 ont amené les membres du bureau élu, presque à l'unanimité par les membres de la seule organisation de la ville, pour lui succéder à mener des démarches auprès des autorités politico-administratives pour se faire reconnaître comme les véritables et uniques représentants de la corporation. Les renouvellements du Bureau du SYNCOTAMOB ayant été réalisés les fois suivantes dans des mêmes conditions presque identiques, la démarche est devenue une routine pour consacrer les nouveaux leaders de la ville.

À Parakou, l'apparition des leaders de *zémidjan* est pareille à la situation de Kandi. Le "numéro 1" de la ville, Boukari Issa, a entrepris les mêmes démarches pour la reconnaissance administrative avec ses pairs et cela les a conduits à la constitution de la première organisation à la tête de laquelle il a été porté. Durant tout le temps que ACVR/Z a été l'unique association de la ville, l'élite de la corporation était incarnée par les membres du bureau. Du côté de Natitingou également le processus d'émergence des leaders a été à peu de choses près similaire. À la différence que l'initiation de démarches de reconnaissance administrative n'a pas été à la base de la constitution de la toute première organisation qui n'a, pour cause, pas été formellement enregistrée ; celle-ci a été constituée autour du "numéro 1" qui a été portée à sa

tête. Ce sont les membres du bureau de cette organisation qui ont régi la corporation en assurant la position d'élite. Après le départ du "numéro 1" de la localité, le bureau lui ayant succédé et dirigé par Patrice Tiando a formalisé l'association et a réussi à maintenir l'emprise du bureau sur la gestion de la corporation durant toute la période où la ville n'a compté qu'une seule organisation.

En revanche, à Cotonou, c'est le contexte ayant favorisé la création de la première association de la ville qui a mis également les premiers leaders corporatistes de la ville, qui étaient les membres du bureau de cette organisation, sous les feux de la rampe. Leur proactivité et leur succès auprès des décideurs politiques à divers niveaux pour négocier l'assouplissement des conditions d'exercice du taxi-moto dans la ville a renforcé leur position de leaders au sein de la communauté des *zémidjan*. Les négociations avec les décideurs politiques au haut niveau (gouvernement et circonscription urbaine) ont été une légitimation qui les a davantage propulsés à la position d'élite. Après le premier mandat du bureau de l'UCOTAC, des pôles de pouvoir sont créés au sein de la corporation ne faisant plus des seuls membres du bureau les leaders locaux du *zémidjan*.

Dans l'ensemble des villes donc, au départ, l'accès à la position de leader a été opéré dans le sens d'une reconnaissance du service à la communauté. Il s'agissait à Kandi, Parakou et Natitingou de l'introduction de l'activité dans la ville et des efforts entrepris pour la régir. À Cotonou, c'était beaucoup plus les efforts dans la facilitation pour parvenir à une entente entre la corporation et les décideurs politiques quant à la manière dont elle sera régie. Aussi, constate-t-on que l'élite au départ était bien circonscrite au niveau des bureaux d'organisation. Par la suite l'élite est devenue plurielle, avec le renouvellement des premiers bureaux et la pluralité organisationnelle qui est survenue dans certaines villes. Au départ, le processus d'émergence de la première génération des élites répond plus à la logique du « premier arrivant » qu'à celle du *Big-man*. C'est plus tard que les dynamiques du type *Big-man*, grands hommes et autres apparaissent.

### **7.1.3. Leaders de zémidjan : une élite plurielle**

Le développement précédent a montré qu'aux débuts, les leaders de *zémidjan* dans les villes étaient les responsables du bureau de l'unique organisation existante. Cette situation a été maintenue jusqu'à la période de notre recherche de terrain uniquement à Kandi. Dans les trois autres villes, dans un premier temps, le renouvellement des premiers bureaux élus, celui du deuxième bureau pour le cas de Natitingou, a généré d'autres positions fortes dans la

communauté des *zémidjan*. Le leader du *zémidjan*, n'était plus seulement un responsable d'organisation statutairement reconnu. D'anciens responsables qui contrôlent des pôles de pouvoir au sein de l'organisation ou de la corporation dans la ville étaient aussi des leaders. Cela a été le cas de Patrice Tiando à Natitingou dans les années 2000 qui dans un rôle d'ancien président de l'AN, sans une position statutaire du bureau, parvenait à influencer l'élection des dirigeants de l'AN. De l'avis concordant de responsables de l'organisation à cette époque, il jouissait encore d'un pouvoir d'influence sur le comportement de vote d'un certain nombre de membres. Le bureau de l'organisation se faisait le devoir de l'associer ou de prendre son avis sur les questions importantes.

Parfois cette situation, nourrie par des rivalités internes de contrôle du bureau, a conduit à l'émergence d'un nouveau leader. Cela a été le cas au sein de l'ACVR/Z à Parakou lorsque les rivalités entre le premier Président de l'organisation, Boukari Issa, et son successeur, Imorou Zoukalnéri, n'ont pas permis de désigner quelqu'un parmi les deux lors de l'AG extraordinaire qui a été convoqué en 2003, suite au soulèvement des *zémidjan* contre leur bureau dirigeant. La direction du bureau de crise installé pour trois mois, et qui a exercé finalement pour trois ans, a été confiée à un autre membre qui paraissait assez neutre pour ramener la paix et la cohésion au sein de la corporation. L'association étant ouverte à la fois aux propriétaires de motos *zémidjan* et aux conducteurs le choix a été, de la sorte, porté sur Saïbou Amadou Boni, qui était un des grands promoteurs de *zémidjan* dans la ville et qui avait plus d'une douzaine d'engins dans l'activité. Après les trois ans de la transition, il est revenu au poste de Vice-Président dans le bureau élu de l'ACVRZ en 2006 et dirigé par Imorou Zoukalnéri. Un an après l'élection de ce dernier, il est décédé. Conformément aux dispositions statutaires, le Vice-Président a assuré l'intérim pendant un an et a organisé une nouvelle AG électorale en 2008. Saïbou Amadou Boni a repris à cette occasion les rênes de l'organisation qu'il a conservées jusqu'à la période de déroulement de notre enquête de terrain en 2019 par renouvellement successif de son mandat.

Dans d'autres cas encore, le factionnalisme induit par la multipolarité a conduit à la scission de l'organisation mère. Cela est arrivé dans les trois villes tel qu'on a pu le voir dans la section sur le démarrage de la vie associative des *zémidjan* dans le chapitre précédent.

La période de la décentralisation a redéfini les relations entre la corporation et l'État au niveau local. Cela a été une bonne opportunité qui a permis à l'élite de mieux se circonscrire, à nouveau, dans les trois villes où les mécanismes officiels de production des leaders étaient ébranlés. Il a été clairement redéfini que seuls les leaders d'organisations corporatistes

statutairement constitués et reconnus par les instances de légitimation accèdent au cercle de l'élite dans les villes à pluralité organisationnelle (Cotonou, Parakou et Natitingou). Tandis qu'à Kandi, les membres du bureau de la seule organisation de la ville continuent de constituer l'élite locale.

Au regard de ce qui précède, et partant du constat que chaque ville disposait de sa communauté de *zémidjan* qui se constituait en corporation au niveau local (voir chapitre précédent), il ressort que l'institutionnalisation des organisations au sein de la corporation dans les villes a favorisé la création d'un mécanisme de domination (Bourdieu, 1976), qui est le bureau dirigeant, qui a donné naissance à une élite au sein de la corporation : la catégorie des leaders. Cette élite constituée a renforcé son pouvoir par des processus de légitimation auprès des autorités politico-administratives. Cette relation de domination légitime et de dépendance reconnue a prévu le mécanisme de reproduction de l'élite par l'instauration dans toutes les organisations du renouvellement du bureau en fin de mandat par une élection au suffrage universel des membres de l'organisation. La domination légitime par la double reconnaissance à la fois de l'administration et des membres de la corporation est proche de "*l'intercalary position*" du chef africain étudié par Gluckman (Gluckman, Mitchell, & Barnes, 1949). Celle-ci a été ébranlée après les premières mandatures des bureaux dans certaines villes par la pluralité de l'élite intrinsèquement liée à d'autres sources de pouvoir interne à la corporation. Mais, dans les trois villes affectées par un début de fléchissement des pratiques assurant la reproduction des rapports de domination, à la faveur de la recomposition du contexte politique local avec l'avènement de la décentralisation (Bako-Arifari, 1998), les leaders ont opéré une mise à jour du processus de légitimation qui leur a permis de repreciser les limites de l'élite corporatiste.

Ce nouveau contexte dans les trois villes à pluralité organisationnelle a entraîné une mutation dans le processus d'émergence et d'accession à la position de leader. Cela passe soit par l'aboutissement d'un engagement dans l'action citoyenne ou plutôt dans l'activisme politique. Cela peut autant émerger par le bas, c'est-à-dire la corporation, ou imposer par le sommet, c'est-à-dire les instances politico-administratives. Il incombe donc d'examiner comment les registres de légitimation participent à la construction d'une élite plurielle dans ce contexte ?

## **7.2. REGISTRES DE LÉGITIMATION DES LEADERS**

Un profil multiple qui va d'ancien instituteur au parfait analphabète, sans profil professionnel initial, en passant par les diplômés de l'université sans emploi, des diplômés de l'apprentissage professionnel, des anciens militaires, etc., est observé chez les leaders d'organisations de

*zémidjan*. Ce constat explique que la nature horizontale des relations de travail et les mécanismes de reproduction offrent une possibilité d'accès à la position de leaders à toutes les catégories de membres. Cependant, comme dans toutes les sphères de la scène sociale, l'accès à une position élitiste est l'aboutissement de trajectoires diversifiées qui font appel à des ressources de diverses natures. En fonction de la nature des ressources dont font usage les leaders dans les chantiers de leurs ascensions, ils empruntent de manière tendancielle deux voies. Il y a celle qui se fonde sur des ressources de pouvoir accumulées au sein de la corporation qu'on considère comme une construction par le bas. A contrario, il y a la voie qu'on considère comme étant celle d'une émergence par le haut qui repose beaucoup plus sur l'utilisation de ressources de pouvoir accumulées dans l'environnement externe à la corporation. L'une dans l'autre, les deux voies sont nécessaires pour l'accomplissement des projets d'accès à l'élite puisque les instances de légitimation dans la construction d'un leader sont multiples et se retrouvent autant dans l'environnement interne que celui externe à la corporation. Pour cette raison évidente, bien de leaders finissent par assimiler les deux tableaux pour l'accomplissement de leur projet.

### **7.2.1. Construction initiale de l'élite ancrée dans la corporation**

L'analyse de la construction initiale de l'élite est relative à la naissance de la première génération de leaders dans l'ensemble des villes. Les membres du premier bureau de la première organisation à visée syndicale constituée dans les différentes villes, ont été incontestablement la production d'une dynamique associative incluant l'ensemble des acteurs qui partageaient l'esprit corporatiste.

Au regard du parcours décrit dans la section précédente, les ressources qui ont permis aux premiers leaders d'obtenir leurs ascensions dans les nouvelles classes d'élites naissantes dans les corporations étaient multiples. Pour certains, l'estime qu'ils ont accumulée chez leurs pairs pour avoir introduit et persévéré dans le développement de l'activité de taxi-moto dans la ville a été valorisée. Ce rôle de pionnier a été une ressource accumulée par les "numéros 1" à Parakou, Natitingou et Kandi.

Cette ressource a été doublée pour eux avec une autre qu'ils partagent avec ceux qui ont pris le devant de l'initiative d'institutionnalisation d'une organisation au sein de la corporation pour aider à la régir dans chacune des villes. Le mérite de prendre l'initiative a été bonifié à Parakou et Kandi par l'utilité que lui ont attribuée les autorités politico-administratives auxquelles l'idée a été soumise au point de conseiller et confier aux initiateurs la suite de la procédure pour

aboutir à une auto-organisation de la corporation. La valorisation du mérite de cette initiative et de sa conduite au sein de la corporation a justifié que dans toutes les villes les membres des comités de préparation de l'assemblée générale constitutive ont été élus dans le bureau lorsqu'ils ont été candidats. En réalité, prendre une pareille initiative qui introduit des changements conséquents dans le quotidien des petits entrepreneurs individuels informels et le faire prospérer n'était pas acquis d'avance. Cela a été tributaire d'une autre ressource, celle de la confiance accumulée par ces initiateurs au sein de leur milieu, sur une longue période, dans les interrelations avec leurs pairs, à travers les espaces de socialisation, leurs manifestations de l'esprit corporatif ou de leurs potentialités de gestion sur les parcs. Le personnage de Antoine Kohinto, meneur de fronde et un des initiateurs de la première association créée dans la banlieue de Cotonou (UNACOTAMO) est assez évocateur de ce profil.

Une autre ressource qui a servi à accéder dans l'élite pour cette première génération a été l'instruction et la capacité à assurer les tâches bureaucratiques de l'organisation. Bonaventure A., un membre du premier bureau de l'UCOTAC, a raconté comment de manière fortuite sa capacité de rédaction et sa connaissance dans l'élaboration des textes fondamentaux (règlements et statuts) d'une association lui ont permis de rejoindre le groupe des initiateurs de la première organisation de la ville de Cotonou puis de se retrouver dans le bureau.

« Je dirai très sincèrement que l'idée n'était pas venue de moi de créer UCOTAC. Je conduisais au niveau de Gbégamey [un quartier de la ville de Cotonou], dans la VONS du feu président Ahomadégbé, et j'ai vu un attroupement de *zémidjan*. Je me suis rapproché par curiosité. Ils se préparaient et se cotisaient déjà pour organiser une association à action syndicale. Je me suis intéressé au document qu'ils avaient préparé. J'ai observé que le document avait besoin d'amélioration. Je leur ai fait part de ce que j'avais émis l'idée avec d'autres homologues. Vu qu'ils étaient avancés, j'ai proposé ma contribution pour aider à faire le travail intellectuel. Entre temps, lors de la mobilisation à la Place des Martyrs<sup>63</sup>, à l'annonce des premières mesures administratives du gouvernement du président Soglo pour régir l'exercice du taxi-moto, l'idée de constituer un syndicat avait circulé. Je ne m'étais pas intéressé au Comité préparatoire qui avait été constitué à cette fin. C'est à l'approche de l'organisation de l'assemblée générale constitutive que ce comité m'a approché surtout pour les aider à l'élaboration des textes fondamentaux ; ce que j'ai fait. Le jour de l'AG, les participants ont trouvé que pour le secrétariat j'ai été très actif. C'est ainsi que j'ai été choisi comme secrétaire administratif du bureau. »

Entretien avec leader de *zémidjan*, Cotonou le 14 septembre 2016.

Dans cette même optique, il a été mentionné dans la description du processus de création du SYCOTAMOB à Kandi (voir Chapitre VI, section 6.2.2.1.) que l'arrivée des jeunes déscolarisés dans l'activité, il a été procédé à un réaménagement de l'ossature du bureau avec

---

<sup>63</sup> La Place des Martyrs est une place publique située à Cotonou non loin de la Primature où étaient installés les bureaux du Président Soglo au moment de la prise de la décision.

la création de postes qui ont été occupés par ceux-ci. Ces derniers ont aidé à dynamiser la bureaucratie de l'organisation en remplaçant le cahier de consignation des notes en arabe (langue d'alphabétisation du président fondateur) par un registre administratif en bonne et due forme.

Un point des ressources ayant servi à l'ascension des premiers leaders ressort trois types de capitaux. Les deux premières ressources évoquées : l'estime des pairs et le mérite de l'initiative sont de l'ordre du capital symbolique. Ce dernier tel qu'il a été expliqué s'est bâti sur le capital de confiance accumulé. La somme du capital symbolique et du capital de confiance a été essentielle pour lancer l'institutionnalisation au sein de la corporation des organisations et des leaders qu'elles ont générés. Pour parfaire le processus, des ressources d'appoint pour assurer le travail bureaucratique, qui sont de l'ordre du capital culturel, ont été associées.

Par ailleurs, ce processus de construction par le bas a accordé, à son terme, une légitimation par la corporation à l'institutionnalisation des mécanismes de production des leaders et à ceux ayant connu l'ascension à des positions de leaders. Compte tenu de la délégation de la gestion de l'activité de taxi-moto par l'État central aux collectivités locales, une autre instance de légitimation se retrouvait au niveau politico-administratif local pour apporter la légitimité aux bureaux d'organisations mis sur pied dans leur collaboration avec l'État. Pour ce qui concerne les villes de Parakou et Kandi cette étape de légitimation est passée sans crainte puisque les premières autorités des localités avaient donné leurs consentements et suivaient de loin le processus. À Cotonou, le contexte de l'application des nouvelles mesures du gouvernement a facilité l'entrée en négociation du bureau élu de l'UCOTAC avec les autorités à divers niveaux ; ce qui leur a conféré la légitimité de fait. À Natitingou, la quête de la légitimation du bureau élu par les autorités politico-administratives n'a pas été automatique. Pendant quelques années, le bureau a usé de la légitimité fonctionnelle dans ses relations avec les autres acteurs sociaux, y compris les représentants de l'État. La ville ne disposait pas d'un système de transport interurbain et le taxi-moto vient compenser ce déficit de délivrance de service public. Son organisation au vu et au su de tous les acteurs locaux vient renforcer l'autogestion pour un meilleur fonctionnement de la mobilité urbaine. La situation a été ainsi jusqu'au moment où les leaders de seconde génération décident de formaliser l'institutionnalisation de la corporation vis-à-vis de l'État local et obtenir sans difficulté la légitimation politico-administrative.

Il faut souligner que pour cette première génération de leaders, le processus de construction a été essentiellement par le bas, même s'il avait été parachevée par l'instance politico-administrative de légitimation.

### **7.2.2. Défis de la conservation de position de leader**

Dans les relations de domination du type de ce qu'on retrouve dans la corporation des *zémidjan*, le plus difficile n'est pas l'accession à la position de leader mais de s'y maintenir. Les leaders de la première génération ne tardent pas à faire face à l'évidence de cette réalité.

L'institutionnalisation de la corporation étant porteuse d'espoirs de changements positifs pour l'ensemble du groupe professionnel, le groupe dominant, puisse qu'on est en présence d'une relation de pouvoir et donc de domination, porte sur elle le poids de facilitation de l'atteinte de ces aspirations. Fort du capital confiance qu'ils confèrent à leurs leaders, les membres de la corporation espèrent un retour des retombées positives progressives qu'engendrerait l'institutionnalisation de la corporation qu'ils admettent et subissent. Dans ces conditions, l'entretien de leur position nécessite pour les leaders des ressources au-delà de celles mobilisées pour établir l'élite. La logique de redistribution de biens devient une modalité de perpétuation du pouvoir politique des leaders sur leurs membres.

D'une part, la création de ressources économiques nécessaires à la fourniture d'un minimum de biens sont prévus dans le mode de fonctionnement des organisations en s'inspirant des pratiques de solidarité et d'entraide qui avaient cours autour de l'organisation primaire des parcs de *zémidjan*. Il s'agit de l'institution de diverses taxes et cotisations internes à la corporation pour constituer un capital économique distributif sous forme d'assistance sociale à des membres en situation de difficulté particulière. Généralement les situations prises en compte sont les cas d'accident, de vols de moto, de maladies empêchant l'exercice de l'activité sur un certain temps, de décès d'un parent proche d'un conducteur... Dans la plupart des organisations, les modes de redistribution sont *a priori* définis. Néanmoins, il reste une marge de manœuvre aux bureaux, qui perçoivent et s'approprient les recettes, quant à l'appréciation de l'opportunité de l'assistance à apporter et l'utilisation d'une partie des fonds pour des dépenses de fonctionnement de l'organisation. Cette ressource revêt tellement d'importance pour consolider leur position, que dans toutes les villes, les premiers bureaux ont mis en place des dispositifs coercitifs pour sa collecte. Ces dispositifs font recours à des actions de violence ouverte pour sanctionner les conducteurs contrevenant aux normes de mobilisation des taxes/cotisations établies.

La légitimité de redistribution ne peut s'assurer qu'en fonction du capital économique constitué par la corporation et mobilisé par les leaders. Il est clair ici que « le pouvoir économique ne réside pas dans la richesse mais dans la relation entre la richesse et un champ de relations économiques » (Bourdieu 1976 :123). Il ne s'agit pas que les leaders redistribuent leur propre argent ou leurs biens. Mais, plutôt d'être capable de constituer ce capital économique à partir de la confiance dont ils jouissent et des relations qu'ils peuvent mobiliser. À cette fin, les leaders captent les opportunités qui s'offrent à eux pour accroître les revenus mobilisés à l'interne.

Ainsi, dans la plupart des villes, ils mettent leurs savoir-faire dans la mobilisation des taxes/cotisations internes au service des administrations locales pour les accompagner dans la collecte des taxes municipales. En contrepartie, à Cotonou, Parakou et Kandi, les bureaux perçoivent des ristournes qui sont l'équivalent d'un taux négocié à l'avance du montant total de la taxe perçue auprès de la corporation par la ville sur l'année d'exercice. Cette pratique a été instaurée beaucoup plus récemment, au démarrage de notre terrain, à Natitingou. D'autres opportunités sont issues de la participation des organisations à des activités de mobilisation sociale ou des prestations à des fins de marketing. L'éligibilité des membres à une intervention d'action sociale, la participation à une activité rémunérée, ou la réception de dons d'équipement de travail ; sont autant de biens qui accroissent la capacité distributive des leaders.

En outre, aussi bien la gestion des recettes issues des taxes et cotisations que les ressources distributives provenant des autres sources, les organisations accordent une certaine autonomie aux leaders qui ne rendent compte aux membres qu'à l'Assemblée Générale dont les plus régulières sont celles de fin de mandat. Cela dénote une marque de confiance qui exige des dominants à bien entretenir le capital confiance de départ que leur ont accordé les membres en vue de la perpétuation de leur pouvoir politique. Cette réalité concorde avec les propos de Bourdieu sur l'importance de la vertu dans le comportement des dominants.

« Ce système est ainsi fait que les dominants y ont intérêt à la vertu : ils ne peuvent accumuler du pouvoir politique qu'en payant de leur personne, et pas seulement en redistribuant leur argent et leurs biens ; ils doivent avoir les "vertus" de leur pouvoir puisque leur pouvoir ne peut reposer que sur la "vertu" »

Bourdieu P., "*Les modes de domination*", 1976 : 130.

Étant donné que les ressources redistribuées, dans le cas d'espèce, sont constituées au sein de la corporation, et qu'il n'est pas question d'un investissement direct du patrimoine privé des leaders, la preuve continue de vertu devient une ressource conséquente de conservation du pouvoir de domination des leaders. Chez les membres, elle entretiendra le sentiment que leurs

ressources communes sont bien gérées et que la vie associative contribue en quelque chose au bien-être des membres. L'effet retour est qu'ils percevront le paiement des taxes/cotisations plus comme un devoir de membres qu'une corvée accomplie du fait des contraintes du système. On se retrouve dans une reconstitution plus facile du capital économique. La fluidité de sa circulation entre reconstitution-redistribution maintient en bon état l'économie du système qui est source de perpétuation du pouvoir du leader et du renforcement de sa légitimité.

Cependant, la vertu n'est pas uniquement liée au fait d'assurance de la redistribution. Celle-ci doit être effectuée sans s'écarter des valeurs de la communauté. La vertu dont il est question regroupe l'ensemble de celles « qu'honore la morale de l'honneur » que ce soit la loyauté, la morale, la reconnaissance, l'attention, la piété, l'obligation, l'équité et autres. Les membres ont un attachement pour certaines vertus parce qu'elles sont la charpente de pratiques qui fondent l'identité corporative.

Par ailleurs, il a été opéré par les leaders un renforcement du processus d'accès à l'élite. C'est dans ce sens que, dans les villes où sont apparus d'autres types de leaders, l'appartenance à une organisation légalement constituée a été une condition imposée par les bureaux existants aux autorités politico-administratives avant qu'elles ne leur accorde la légitimité politico-administrative d'accession à l'élite corporatiste locale. Dans cet ordre d'idées, Dossou A., un des leaders d'organisation de Natitingou, a confié que face à la prolifération de nouveaux types de leaders dans la ville, les leaders des organisations formellement constituées ont sollicité l'appui de la police nationale pour interdire le fonctionnement des organisations non formellement constituées. La légitimation politico-administrative entérine la participation des nouveaux leaders à différentes activités organisées par les autorités avec les leaders de la corporation (participation à une réunion d'information, à une intervention, à une prise de décision ou toutes autres formes d'activités). Sans son octroi, la portée des actions des candidats à l'élite est limitée et reste quasiment confinée dans l'environnement interne.

Toujours dans le but de circonscrire l'accès à l'élite dans les villes à pluralité organisationnelle, on enregistre une tendance à l'instauration d'une légitimation par les pairs. En effet, une instance de légitimation semble être enchâssée dans les organes de facilitation du fonctionnement des relations de la corporation avec l'administration locale issus des dynamiques de regroupement en faïtières en généralisation. En réalité, ces faïtières à l'échelle des villes introduisent une nouvelle institutionnalisation qui n'opère plus par voie universelle au sein de la corporation mais par voie représentative avec l'engagement de toutes les

organisations légales de la ville à travers leurs leaders (c'est le cas à Parakou et ce qui était prévu à Natitingou durant nos recherches) où l'engagement de toutes les organisations de la ville qui jouissent de la légitimation par les autorités politico-administratives (c'est le cas à Cotonou). Cette nouvelle dynamique vient colmater les divisions en sous-groupes de la corporation et celle de son élite. Les faïtières disposent d'un organe hiérarchique qui regroupe un nombre égal de leaders des organisations membres notamment le premier responsable (dans le cas de FACOTAMOB à Parakou il est secondé par le second leader). Ces organes sont en général les institutions les plus visibles et les plus opérationnelles de la faïtière sur le terrain puisque l'intégration matérialisée, affirmée et affichée par les leaders au niveau de l'organe dirigeant de ces faïtières n'est pas véritablement perceptible au niveau de leurs organisations de base. L'emprise de ces nouvelles structures dans la gestion des rapports avec les mairies est telle qu'elles essaient de se constituer en passage obligatoire pour l'émergence des nouveaux leaders vers l'élite corporatiste. À Cotonou, le Collectif des organisations de *zémidjan* de Cotonou a réussi par son fonctionnement à s'ériger en instance de légitimation qui peut faciliter ou retarder l'accès de nouveaux leaders à l'élite, tel qu'on le verra par la suite.

Enfin, il est important de souligner l'usage de la violence comme un moyen de contrôle et d'accès à l'élite par les leaders. Il a été enregistré que l'initiative de création d'une nouvelle association au sein de la corporation a donné lieu à toutes les formes de violence (ouverte ou symbolique) vécues par les groupes dissidents de la part des leaders de la première organisation. L'interdiction aux initiateurs du SYNAPROZEB à Natitingou d'arborer la même couleur de blouse que l'AN ou le déni d'exercer le taxi-moto sur le territoire de la ville par les leaders de l'AN, de même que les menaces et dénégations faites aux initiateurs de SYNCOTAMOB à Parakou de créer une seconde organisation de taxi-moto dans la ville ; sont quelques preuves de violence exercée. À Cotonou, les violences entre les leaders de l'UCOTAC et les initiateurs des organisations nées après ont été plus ouvertes. Des meneurs de dissidences ont subi des arrestations policières et des emprisonnements à la suite d'affrontements avec les leaders de l'UCOTAC.

Toutefois, il a été observé qu'à partir de la création d'une seconde organisation dans une ville, les mécontentes se dissipent dès que les nouveaux leaders de la corporation font les démarches d'ouverture à l'endroit des anciens leaders pour une collaboration paisible dans la gestion des relations de la corporation avec les autorités politico-administratives. À Parakou, les leaders de l'ACVR/Z ont affirmé que c'est cette démarche de reconnaissance du droit d'aînesse, qui a facilité le lien de collaboration avec les leaders du SYNCOTAMOB en les accompagnant dans

l'obtention de la légitimation politico-administrative. Dans les cas où cela ne se règle pas à l'interne comme à Natitingou, ce sont les autorités politiques qui jouent le rôle de médiateur.

### **7.2.3. Déchéance d'anciens leaders et ascension des aspirants à l'élite**

#### ***7.2.3.1. Nouveaux chantiers d'ascension par le bas***

Dans l'ensemble des villes, les leaders ayant émergé immédiatement à la suite de ceux de la première génération sont des anciens responsables ou anciens membres de la première association communément appelée l'association mère. Dans un premier temps, cela s'est opéré par les mécanismes de reproduction mis en place.

Les luttes pour l'accès à la classe des leaders se font jour à l'approche d'Assemblée générale de fin de mandat. L'analyse des trajectoires des membres qui étaient en quête d'ascension à l'élite montre qu'ils avaient engagé les préparatifs pour rendre favorable le terrain bien longtemps avant cette période. Généralement, depuis plusieurs années.

Dans le temps où l'organisation était unique, le travail de préparation consistait à un investissement assidu dans la communauté professionnelle sur différents plans, afin de jouir d'une certaine popularité dans les interactions quotidiennes avec les autres membres. Cette popularité qui aide le futur candidat à prouver son intégration dans la corporation est renforcée par son engagement dans des actions corporatistes. Cela passe par la participation avec une certaine régularité à des actions de mobilisation. Pour parvenir à cette dernière, le membre a besoin de prouver aux leaders du moment un certain dévouement à se mettre au service de sa communauté, en étant présent au bureau et dans certains espaces de socialisation, généralement durant ses moments de pause. Car, ce sont les leaders qui ont la primauté des actions de mobilisation et convient des membres dans les cas où la participation est limitée. La preuve de loyauté est une ressource importante qui permet aux membres d'avoir la confiance des leaders et d'être choisis pour certaines responsabilités. Sa popularité est renforcée par cette loyauté qui est perçue plus comme une loyauté envers l'organisation, en termes de disponibilité à servir la communauté, qu'envers les leaders individuels.

L'accumulation du capital confiance demeure fondamentale dans le projet d'ascension des nouveaux leaders. La voie d'accumulation communément empruntée par les aspirants est la conformité de leurs actions avec les valeurs d'éthique, d'obligation, de morale, de solidarité, d'entraide, de solvabilité, en un mot des vertus auxquelles est attachée leur communauté professionnelle. Celle-ci est confortée par la distance que celui-ci prend par rapport aux

pratiques non vertueuses ayant cours et développées par certains leaders et membres. Cette posture est nécessaire pour se construire dans la perception des membres une personnalité sur laquelle ils peuvent compter à n'importe quel moment pour sortir d'une mauvaise passe. Dans celle des leaders, cela prouve son appropriation de l'institutionnalisation de la corporation et de sa prédisposition à contribuer à sa reproduction.

Après la génération des pionniers, le mérite en tant que ressource de capital symbolique pour accéder à l'élite n'est plus d'accumulation aisée. La reconnaissance du mérite a compté dans l'ascension de nombreux leaders par la suite. Bien qu'elle ait été une ressource décisive après que le membre ait réussi à accumuler les précédentes ressources mentionnées liées à la confiance et à la loyauté. Au sein des anciennes organisations, cela est survenu de manière contingente. Par contre, dans les nouvelles organisations créées, la ressource "mérite" a eu quasiment la même importance que pour les pionniers des organisations mères. En fonction de sa nature, le mérite s'acquiert dans l'engagement sur le long terme ou lors de situations contingentes.

Concernant l'engagement dans le temps, il est relatif à l'investissement du membre dans les actions sociales au profit de la corporation. Il s'agit des rôles qu'il a joués autour des actions d'entraide et de solidarité propres au milieu des *zémidjan* (tontines, sensibilisation pour le bien-être, mobilisation sociale, assistance à personnes en danger, mutuelle de santé, etc.) ou de son engagement à lutter contre les inégalités de traitement, les frustrations, la non prise en compte des intérêts de la minorité, la domination excessive de l'élite dirigeante (l'*establishment* de la corporation), ou autres formes d'injustice vécues par les membres de la corporation. Ce genre d'engagement nécessite du temps de travail pour s'investir à régler le problème des autres. Ce temps pour le conducteur du taxi-moto est tellement précieux du fait des implications directes sur ses revenus journaliers. Ce « gaspillage du temps » est un investissement dont la valorisation en potentiel de mérite cumulé sur le long terme constitue un capital symbolique qui facilite l'ascension.

L'acquisition du mérite lors de situations contingentes a trait à la saisie d'une opportunité pour faire valoir ses compétences potentielles de leader en étant la solution à une difficulté du groupe à un moment précis. Les cas qui ont été les plus récurrents sont liés à l'éloquence, c'est-à-dire saisir l'opportunité d'être le porte-parole de la corporation, sans être leader, et assurer son intervention de sorte à susciter l'admiration de ses pairs tant dans la justesse du discours que dans la manière de s'exprimer. Généralement c'est la capacité de le faire en français dans des

échanges avec des acteurs de l'environnement externe à la corporation qui suscite plus de fascination dans ce monde majoritairement analphabète. Robert Y. explique comment sa qualité de prise de parole à diverses occasions a contribué à son ascension.

« Quand le phénomène taxi moto a gagné Cotonou, les premiers qui l'exerçaient n'étaient pas des lettrés pour la plupart. Ils étaient soit analphabètes soit demi-lettrés. Donc nous qui avions un niveau un peu élevé, notre arrivée dans le système a changé un peu la donne. On était vus comme des gens qui s'expriment aisément en français et capables de démontrer des idées sans tenir un support papier. En 1995, vers la fin du régime Soglo, on a été mobilisés autour d'un projet appelé « la fondation *Zémidjan* » qui était piloté par le ministre du transport George Guédou. On était invités pour des réunions de préparation à la préfecture de Cotonou où on discutait avec de grandes autorités : directeurs, préfet, ministre, etc. J'étais bien connu dans le monde de *zémidjan* et mon surnom dans le temps était "vidéo". Je n'étais pas encore responsable mais c'est nous qui nous exprimons mieux et qui n'avions pas peur de parler devant n'importe quelle autorité, qui prenons la parole et les camarades appréciaient et nous félicitaient à la fin des séances. Pour la création de la fondation, nous avons été invités à un forum appelé « journée nationale du *zémidjan* ». C'est au cours de cette manifestation que j'ai été détecté.

Lors de notre concertation<sup>64</sup> avant d'aller dans le grand hall, deux de nos leaders se disputaient la lecture du discours au nom des *zémidjan*. C'est alors que de l'autre côté de la salle quelqu'un a dit : *"vous autres vous vous entredéchirez ! Il y a quelqu'un quand on était à la préfecture lorsqu'il parle tout le monde applaudit alors prenons le comme alternative. Laissez les deux qui se disputent la lecture du discours et prenons celui-là"*. D'autres ont rétorqué : *« Arrachez le discours à ceux qui sont en train de se disputer là et remettez ça à vidéo »*. De façon presque unanime, il a été décidé que ce soit moi qui lise le discours. Quand j'intervenais aux réunions à la préfecture, ils voyaient en moi quelqu'un qui tient un discours satisfaisant et qui développe des idées sur lesquelles on peut s'appuyer, c'est ce qui a guidé leur choix. J'ai pris le discours et en quelques minutes j'ai jeté un coup d'œil sur le contenu. La lecture du discours dans le Palais des Sports rempli était sous des applaudissements ; ce qui a séduit le ministre Guédou qui a voulu que je vienne rester à côté de lui. C'était ce jour-là que j'ai fait ma première sortie officielle sur un écran de télévision.

À l'assemblée Générale électorale de l'UCOTAC, le 13 Septembre 1997 ici à la bourse du travail, moi je n'étais pas candidat pour devenir membre du bureau. Les deux challengers au poste de Président ne sont pas parvenus à trouver le consensus réclamé par les participants pour éviter l'éclatement de l'unique organisation de la ville à l'époque, vu la tension qui régnait autour de l'élection. C'était encore Pierre Djeido et Nicolas Kéhoun, les mêmes qui se sont disputés la lecture du discours à la journée nationale du *zémidjan*. C'est leur défaut d'entente du matin vers 9 heures jusqu'à 15 heures qui a fait que les gens ont commencé par murmurer : *"Ah ! Retournons à notre personne alternative là pour départager les deux"*. J'ai été approché et la proposition m'a été faite. Je craignais d'échouer et avoir la honte de ma vie, mais quand Dieu a voulu, il a voulu. J'avais reçu le soutien à ma candidature du président sortant Alain Zountchégbé qui n'était plus candidat. J'ai déposé ma candidature vers 16 heures et les camarades m'ont soutenu en remplacement des deux qui se disputaient du matin au soir. C'est ainsi que j'ai été élu Secrétaire Général du syndicat. »

Entretien avec leader d'organisation, Cotonou, 24 septembre 2019.

Les ressources du capital culturel continuent également d'être un atout qui peut faciliter l'accès à la position de leader. Elles participent au renforcement du capital symbolique en particulier

---

<sup>64</sup> Il s'agit de la concertation des *zémidjan* ayant pris part aux réunions de préparation à la préfecture.

pour le mérite acquis lors de situations contingentes comme on a pu le voir. Ce type de capital symbolique provenant du mérite est une ressource qui s'accroît très vite en s'exportant par des témoignages et la résonance des échos des actions sans que le concerné ne soit présent dans tous les espaces corporatifs notamment dans les grandes villes. L'effet de la reconnaissance du mérite se répand de lui-même et renforce de la sorte le statut de l'intéressé. Il participe à la construction de sa renommée qui le précède.

Les nouveaux chantiers d'ascension des leaders par le bas s'inscrivent également dans des projets de remise en cause de l'ordre établi. Ils ont pour finalité de créer un nouveau sous-groupe au sein de la corporation et en parvenant à une institutionnalisation nuancée par rapport à l'existant. Dans ce cas, les mêmes ressources que celles des pionniers de la première organisation sont nécessaires. De plus, les entrepreneurs doivent faire face à un environnement rendu un peu plus hostile par les anciens leaders. Dans le cas de projet d'émergence de leader par la création d'une nouvelle organisation ou par celui d'ascension au sein d'une organisation existante, les processus pour y parvenir se basent essentiellement sur les insuffisances du fonctionnement de l'institutionnalisation initiale de la corporation qui affaiblissent la domination des leaders en place. Il y a donc une rencontre inévitable entre le déclassement des occupants de la position de leader et l'ascendance des aspirants à l'élite.

### ***7.2.3.2. Croisement des chemins des élites ascendante et déclassée***

L'édifice d'élite au sein des corporations de *zémidjan* dans les villes de la recherche est fondé sur l'institutionnalisation d'organisation qui légitime une domination reconnue. Les mécanismes de reproduction des leaders, l'existence d'économie de système renforcée par d'autres pratiques inhérentes à l'enjeu de conservation de la position dans l'élite sont censés maintenir le système de domination. Cependant, dans les quatre villes ce sont les fondements qui devraient entretenir le système qui ont été véritablement éprouvés.

À partir des premières générations de leaders, c'est le principe clé de la redistribution de biens pour assurer la pérennité de la domination et entretenir leurs pouvoirs politiques sur les membres afin de se maintenir à leurs positions qui a été mis à mal. Telle qu'indiquée par Wolf (1959, cité par Bourdieu, 1976 : 123) : « la logique qui fait de la redistribution des biens la condition de la perpétuation du pouvoir tend à freiner ou à empêcher l'accumulation primitive du capital économique ». Or, la principale cause d'affaiblissement du pouvoir du leader de *zémidjan*, de tout temps, est la récrimination de leur gestion des ressources économiques liée à

une forte propension à l'accumulation personnelle des ressources financières et à une redistribution inéquitable des biens au profit de la faction favorable à son mode de gouvernance.

Les membres de la corporation ont partout, dès les premières années, adhéré au paiement des cotisations et autres taxes internes qui ont permis de constituer un capital économique. Sauf qu'après une certaine période, qui varie suivant les villes, on a assisté à une réticence des conducteurs à continuer à payer. La survenance de cette réticence correspond à des périodes de remous et de suspicions de mauvaise gestion des ressources par les leaders. Adhérer à la constitution d'une élite c'est accepter le principe de poste et donc de niveau de responsabilité échelonné au sein de l'élite. De ce fait, tous les leaders ne sont pas logés à la même enseigne. Le poste de Président dans les associations qui équivaut à celui du Secrétaire Général dans les syndicats est celui de l'autorité suprême de l'organisation. Il a une responsabilité plus importante dans la gestion. Dans la pratique, c'est cette première autorité qui associe un ou deux autres membres du bureau, dont généralement le Trésorier Général, pour s'arroger le contrôle de la gestion des ressources. Les dénonciations partent souvent donc des autres membres du bureau et sont abondamment relayées par les membres aspirants à l'élite. La divulgation des mauvaises pratiques des dirigeants est à des fins de stratégies d'affaiblissement du premier responsable par d'autres leaders qui convoitent sa position ainsi qu'à des fins de démonstration par des membres aspirants à l'élite que ceux qui occupent la position ne sont pas dignes de confiance, sachant toute l'importance que revêt le capital confiance pour se maintenir à la position conquise. Les évidences de ponction sur les ressources économiques de l'organisation pour une accumulation personnelle ont été sanctionnées par le retrait de confiance aux pionniers lors des élections de renouvellement des bureaux à la fin de leurs mandats à Kandi, Cotonou et Parakou.

#### *7.2.3.2.1. Renouvellement de la classe dominante à Kandi*

À Kandi, la forte pression des membres a contraint le premier président à convoquer une AG de renouvellement du bureau au terme de leur mandat en 1996. Dans l'incapacité d'apporter des preuves suffisantes pour se défendre des accusations de mauvaise gestion et de détournement des ressources dont ils faisaient l'objet, le premier bureau, ou du moins, le président fondateur et ses deux acolytes qui ont accaparé la gestion de la corporation tout au long de leur mandat, ont été débarqués de leur position à la tête de l'organisation. De nouveaux membres sont devenus les nouveaux leaders de la localité.

L'élite conduite par ce deuxième président a réussi à renouveler deux fois son mandat sans changement majeur dans leur rang. Mais, après dix ans à la tête de la corporation, et au milieu de son troisième mandat en 2006, le deuxième président s'est retrouvé dans la même situation que son prédécesseur. Le fonctionnement du bureau a été réduit au Président et son Secrétaire à qui les autres leaders ont abandonné la gestion de la corporation. Les énonciations de mauvaise gestion et de gabegie ont suscité une forte pression des membres qui ont obtenu la tenue d'une AG de reddition des comptes. À l'occasion, de graves dysfonctionnements et irrégularités ont été constatés. Il n'y avait pas de traçabilité des recettes et les redevances à payer à la mairie sur les taxes payées par les nouveaux inscrits dans l'activité n'étaient plus effectuées. Un vote de défiance pour éprouver la légitimité du bureau a été imposé par l'AG qui est l'instance suprême de décision. Le résultat du vote largement défavorable a interrompu le mandat en cours. Une nouvelle équipe de nouveaux membres a connu son ascension.

La tentative de l'ancien président et son acolyte pour constituer une pluralité de leaders dans la ville après leur déchéance a été endiguée par des actes de répression des nouveaux leaders avec l'utilisation de la violence ouverte (affrontements) et douce qui est allée jusqu'à une procédure judiciaire à leur encontre pour les obliger à restituer tous les attributs de l'organisation qu'ils avaient gardés par-devers eux et ne plus se faire prévaloir d'aucune autorité de la corporation. Aussi, les démarches du nouveau bureau pour imposer aux autorités politico-administratives comme critère de légitimation l'appartenance au bureau de la corporation ont contribué à affaiblir leurs initiatives. L'élite dirigée par Nourou A. était à son troisième mandat au moment de notre recherche. Elle a réussi à renouveler deux fois son mandat avec trois nouvelles entrées sur les sept membres de départ suite à des retraits de trois anciens leaders. Elle se préparait pour une nouvelle AG de renouvellement.

L'atmosphère qui prévalait au sein de la corporation couvrait deux points de vue discordants. Les leaders ont évoqué un manque de moyens pour la bonne réalisation de leur mission alors qu'au sein des membres, des récriminations d'opacité dans la gestion des finances et l'absence de reddition se murmurent. Mieux, des sous-groupes sont en gestation dans la seule ville de l'échantillon qui a gardé une unité organisationnelle jusque-là. L'un suit la ligne générationnelle et mobilise les plus jeunes de la corporation dans une forme de contestation non affichée du mode de gouvernance imposé par les leaders qu'ils traitent d'anciens et dont ils dénoncent le manque d'orthodoxie dans la gestion. Ils marquent leur désapprobation par la réticence à payer les cotisations internes. Un deuxième sous-groupe rassemble des membres en provenance des arrondissements ruraux, qui se considèrent comme des villageois, et qui partagent le

ressentiment d'une inégalité dans la redistribution des biens à leur détriment. Ils reprochent aux leaders de ne pas leur fournir la même assistance en cas de sinistre tel qu'il est prévu, comparativement à leurs homologues provenant de la ville, de même qu'ils subissent plus la violence de la répression du dispositif de collecte des cotisations. Ces sous-divisions en gestation pourraient constituer le terreau à l'émergence d'une élite plurielle.

#### 7.2.3.2.2. *Elite plurielle émanant des sous-groupes à Cotonou*

Concernant la ville de Cotonou, la première génération de leaders de *zémidjan* s'était fragilisée par des conflits de mauvaise gestion des ressources financières. Tout est parti d'accusations de détournements des ressources de l'organisation formulées contre le Président par d'autres leaders. Le Président réplique par des contre-accusations de la participation des leaders en question à la forfaiture. Des factions sont nées au niveau de la corporation à partir des oppositions au sein de la classe dominante. Elles se sont lancées à la conquête du poste de Président en vue de prendre le contrôle de l'organisation. De cette manière, les leaders ont agi à s'anéantir réciproquement. Au terme de leur mandat, en 1997, la grande majorité n'a pas pu obtenir le renouvellement de la confiance de la corporation pour se maintenir dans l'élite. Et les quelques rares à réussir à se maintenir n'ont pu obtenir les positions plus valorisantes désirées au sein de l'élite, notamment le poste de Président. Le Secrétaire Administratif, dont le principal atout ayant valu sa position dans le bureau fut son capital culturel, a été reconduit à son poste après son échec pour l'élection au poste de Président face à Robert Y. dont il a été précédemment fait cas du caractère quelque peu aléatoire de son ascension.

En raison de la crise de confiance envers les leaders, née de la mauvaise gestion des ressources par le précédent bureau, l'économie du système n'est plus fonctionnelle. L'amenuisement des recettes de cotisations internes a affaibli le capital économique de l'organisation. Pour fournir des biens afin de conserver leur position acquise, les leaders recourent aux ressources externes. Dans un premier temps, les ristournes provenant de la collecte des taxes municipales sont devenues la principale source de revenu de l'organisation. On observe un engagement plus résolu et plus affiché des leaders aux côtés des équipes de répression de l'administration locale qui font les vérifications sur le terrain, après bien entendu que les leaders ont mené des opérations de sensibilisation sur les échéances de paiement. Cette présence aux côtés des équipes municipales qui pourchassent et arrêtent les *zémidjan* non en règle a fait l'objet d'accusations d'une complicité des leaders avec les représentants de l'État pour opprimer leurs militants en contrepartie de ristournes par les nouveaux aspirants à l'élite. Ces critiques sont renforcées par des récriminations de l'opacité de la gestion des ristournes par les leaders. De

manière quasi-unanime, cela a constitué l'argument principal autour duquel les nouveaux aspirants ont construit leurs discours pour constituer et élargir leurs sous-groupes en vue de se bâtir une légitimité de base à leur projet d'ascension à l'élite au sein de la corporation.

Les leaders déclassés n'ont pas lâché du lest à l'élite qui les a remplacés. En dehors du Président qui est resté dans la posture de conseiller au nouveau bureau dont il a soutenu l'élection, la majorité des anciens leaders se sont engagés dans de nouveaux projets d'ascension. En plus d'eux, de nouveaux membres se sont lancés à la conquête d'une position de domination. Ces aspirants n'ont pas choisi de prendre par le mécanisme de reproduction initialement prévu. Ils ont plutôt transformé leurs sous-groupes en de nouvelles organisations. En général, l'initiative de création d'une organisation part d'un petit groupe de trois personnes en moyenne qui sont les futurs leaders. L'une des étapes difficiles dans le processus, selon la quasi-totalité des leaders d'organisation de taxi-moto interrogés, est la mobilisation des membres par le groupe de pionnier portant le projet. « Ce n'est pas une tâche qui peut être effectuée seul. Il faut faire plusieurs fois le tour des parcs pour convaincre les camarades dans une atmosphère très hostile développée par les leaders des organisations existantes »<sup>65</sup>, décrit un membre ayant réussi à concrétiser son projet. Pour certains, ce processus a pris plus d'une année. L'aboutissement de la création de ces organisations n'a donc pas été aisé pour les porteurs des projets.

Les leaders de l'UCOTAC, forts de leur proximité avec les autorités politico-administratives et se fondant sur les arguments d'opposition à la facilitation de collecte des taxes municipales jugés anti-citoyen ont développé des stratégies de blocage des initiatives. Des répressions ciblées ont été menées avec l'appui des forces de l'ordre contre les principaux initiateurs. Cela s'est traduit par des irruptions sur des parcs pour interpellier des futurs leaders du fait qu'ils mènent des activités pour empêcher le bon déroulement des opérations de collecte des taxes ou pour l'exhortation des *zémidjan* à ne pas respecter les décisions administratives. Des menaces ouvertes et agressions verbales des leaders ont viré à des affrontements qui sont réglés à la police. La dispersion par la police des regroupements de taxi-moto au cours de la réunion préparatoire pour formaliser leur organisation ont été enregistrées. La violence était donc récurrente sous toutes ses formes. Le témoignage des leaders d'un groupe de membres qui s'est engagé dans le projet de création d'une organisation retrace en partie la violence vécue par les initiateurs. Hubert Fanou a eu l'idée de créer une association. Il a commencé par mobiliser les membres du parc du Port de Pêche où il était basé. Il a ensuite associé à son projet Barthélemy

---

<sup>65</sup> Entretien avec leader d'organisation, Cotonou, 26 septembre 2016.

Yêtin qui était basé sur le parc de Dantokpa. Leurs actions allaient dans le sens d'encourager les *zémidjan* à ne pas payer la taxe municipale et à s'opposer aux opérations de répression auxquelles participent les leaders. Cette posture leur a valu des répressions des leaders et des autorités.

« Quand on a décidé de nous organiser, les organisations syndicales qui étaient là avant nous, se sont mises ensemble pour nous casser [*mettre en péril nos actions*]. Les autorités faisaient pareil. Le jour de notre congrès, bien que nous ayons fait des lettres d'autorisation, le commissaire Azilo, commandant du corps urbain du commissariat de Cotonou est venu avec ses éléments nous disperser pour que notre organisation ne se constitue pas. Malgré ça, on s'est retiré dans un autre endroit et on a tenu le congrès les 12 et 13 octobre 2002 pour créer l'UD-COZEB. On a mené ensuite le combat en tant qu'association, jusqu'à notre premier congrès ordinaire. Nous partageons ici<sup>66</sup> les locaux du bureau de la Ligue pour la Défense des Droits de l'Homme au Bénin, qui nous a adopté parce que nous avons eu beaucoup de sommation de justice et c'est la ligue qui nous défend lorsqu'il s'agit des attaques judiciaires. À un moment donné, on s'est dit qu'on ne va pas rester toujours sous la défense de la ligue, il va falloir qu'on grandisse. C'est comme cela que nous nous sommes affiliés à la CGTB en 2006. »

Entretien avec leader d'organisation, Cotonou, 1<sup>er</sup> Avril 2015.

Une situation qui a facilité la création des organisations aux factions des anciens leaders a été l'entrée des Centrales Syndicales dans l'organisation des *zémidjan*. L'UCOTAC, elle-même quelques semaines après sa prise en main par la nouvelle élite conduite par Robert Y. s'est transformée en syndicat en s'affiliant à la CSA-BENIN. À partir de la deuxième année de leur mandat, ceux-ci ont été confrontés à la création de nouveaux syndicats de *zémidjan* par les sous-groupes rivaux sous la coupole d'autres centrales. C'est ainsi que SYCOTAMOB et FUZECO ouvrent le bal de la pluralité organisationnelle à Cotonou. Beaucoup d'autres ont pris la même voie.

La tâche n'a pas été plus facile pour la faction leader ayant opté pour la prise du contrôle de l'organisation en usant du mécanisme de reproduction interne initialement prévu. À la suite de tensions internes, la majorité au sein du bureau a suspendu le Secrétaire Administratif pour ses élans de dénonciation. En anticipant sur la décision, celui-ci démissionne et crée une coopérative de *zémidjan* par laquelle il mobilise un sous-groupe autour d'activité génératrice de revenus qui lui permet de leur redistribuer un certain nombre de biens. Dans son projet de nouvelle ascension, il s'inscrit dans le même registre discursif que les autres aspirants ; ce qui lui a valu de sévères répressions. Bonaventure A. affiche clairement sa position en déclarant, par voie de presse, au cours d'une protestation publique d'un groupe de *zémidjan* contre le

---

<sup>66</sup> Il s'agit du bureau de l'organisation où se sont réalisés les entretiens avec ce leader qui se trouve dans le bâtiment de la Ligue pour la Défense des Droits de l'Homme au Bénin (LDDHB).

payement de la taxe municipale et le droit taxi : « Je ne suis pas contre le payement de la taxe, mais qu'est-ce qu'on en fait ? ». Il fit une comparaison avec les femmes du marché et insiste que rien n'est fait en termes de construction d'infrastructure pour permettre au *zémidjan* de s'abriter tout au moins contre la pluie et le soleil sur leur parc. Selon les leaders de l'UCOTAC à l'époque, il se faisait remarquer dans des manifestations publiques qui se sont soldées par moments par des affrontements avec les autres leaders. L'intéressé a raconté qu'il avait été piégé par le Chef de la Circonscription Urbaine de Cotonou (actuelle mairie) qui l'avait directement invité à son service pour prendre part à une réunion concernant tous les syndicats de *zémidjan* de la ville le 05 janvier 2000. À la sortie de la salle de réunion, il fut interpellé et arrêté par la police.

Au niveau de l'UCOTAC, la faction dominante des leaders élu en 1997 a réussi à entretenir leur pouvoir de domination en accumulant les ressources externes de redistribution de biens dans la corporation conformément aux nouvelles pratiques qui seront abordées dans la dernière section du chapitre. Le bureau conduit par Robert Y. a renouvelé ses mandats successifs jusqu'en 2018 en faisant chaque fois de petits changements pas très significatifs en son sein. Son mandat en cours prendra fin en 2023. Il a d'ores et déjà annoncé que ce sera son dernier. Il est évident que la scissiparité a affaibli l'organisation et a introduit une élite plurielle basée sur la multiplication de l'élite dans les différents sous-groupes.

#### *7.2.3.2.3. Ascension de nouveaux leaders et reconfiguration de l'élite à Parakou*

Parakou a connu une situation qui est un mixage de ce qui s'est passé dans les deux premières villes. Les leaders du premier bureau ont réussi à se maintenir à leurs positions après le premier mandat. Au cours du deuxième mandat, dès 1995, ils ont fait l'objet de virulentes critiques sur leur mode de gestion qui manque de reddition de compte et qui fait une gestion discriminatoire dans la prise en compte des aspirations de leurs membres. La fronde s'est agrandie et a engendré en 1996 la création d'une nouvelle association dénommée SYNCOTAMOB. L'opposition des leaders de l'ACVR/Z, l'organisation mère, à la concrétisation de l'initiative par toutes les formes de violence (ouverte et douce) a engagé les initiateurs sur les démarches en direction de Cotonou pour s'enquérir du processus par lequel une pluralité organisationnelle est intervenue dans cette ville. Cela les a fait entrer en contact avec les leaders de l'UNACOTAMO. Les leaders de cette dernière les ont orientés à entreprendre par la voie de création d'un syndicat. Cette option les a amenés à se constituer en 1997 en syndicat de base affilié à la CGTB, la même centrale que UNACOTAMO. Le bras de fer entre les deux sous-groupes a été tranché

par les autorités politico-administratives qui ont affirmé la liberté des membres de la corporation à constituer une seconde organisation si tel est leur désir.

L'élite de cette nouvelle organisation, après sa mise en place, a fait profil bas en se rapprochant de celle de l'ACVR/Z afin de constituer une élite plurielle. La démarche a prospéré. La classe dominante ainsi reconstituée a fait régner sa domination sur la ville jusqu'en 2005. Chacune des organisations a vécu en son sein des renouvellements de la classe dirigeante suite à des récriminations d'accumulation personnelle sur les ressources financières de l'organisation par des leaders. À chaque fois le bureau a été partiellement ou totalement renouvelé. Ce qui a constitué des opportunités d'ascension de nouveaux leaders pendant que d'autres ont été déçus. Il y a eu le soulèvement populaire des membres de l'ACVR/Z contre leurs leaders en 2003 qui a conduit à l'émergence d'une nouvelle classe de leaders. Du côté du SYNCOTAMOB, le mécanisme de reproduction des leaders a fonctionné normalement et après son mandat, le premier Secrétaire Général, Léopold Gbaguidi, a passé la main à Honorat Adonon à la tête de l'organisation. Celui-ci a enchaîné les renouvellements de mandat jusqu'en 2012 où le syndicat a fait face à une fronde interne. Le SG a été le principal mis en cause par les membres et les autres leaders de l'organisation pour des faits d'accumulation personnelle sur les ressources de l'organisation. Face à son refus d'organiser une AG pour statuer sur son sort, un processus de remplacement a été enclenché contre lui. Ses manœuvres de résistance ont entraîné une poursuite judiciaire à son encontre. Après son arrestation et sa condamnation, le bureau a été complété par une AG et son adjoint a été élu pour le remplacer. Après ses déboires judiciaires, Honorat Adonon a de son côté constitué la même année une autre association dénommée UCOTAMOB (Union des Conducteurs de Taxis-motos du Bénin).

La création d'organisation dans la ville a été accélérée par la recomposition du pouvoir politique local avec l'avènement de la décentralisation. Des sous-groupes formés sur la base d'affinités politiques se sont transformés en organisations corporatistes à partir de 2005. Comme pour le cas de la deuxième organisation, les justifications officiellement avancées par les leaders de ces nouvelles organisations sont fondées sur la mauvaise gestion des ressources de la corporation par l'ancienne élite en place et l'usage excessif de la violence pour la collecte des ressources internes. Mais, l'analyse des causes profondes faite avec eux ressort que la non prise en compte de leurs aspirations dans les choix de soutiens partisans faits par les leaders et qui a engagé l'organisation pour différentes échéances électorales ont été les raisons décisives. Les leaders des organisations nées à la suite du premier ont constitué leurs sous-groupes et construit leur

légitimité dans la corporation prioritairement sur la base du lien partisan. Les cas de SYNCOTAMOB et SYNZAB ont été examinés au chapitre VI.

#### 7.2.3.2.4. *Redistribution des biens au cœur de la pluralité de l'élite à Natitingou*

À l'exception des autres villes, Natitingou a connu une stabilité au niveau de l'élite sur une période relativement plus longue. De 1989 à 2001, le fonctionnement du mécanisme mis en place par l'institutionnalisation de la corporation a permis de réguler la mobilité ascendante et descendante des membres dans le bureau de l'Association des taxis-moto de Natitingou (AN). Certains leaders, à l'instar des deux premiers présidents, ont cédé leurs positions parce qu'ils ont quitté la ville ou l'activité.

À l'assemblée Générale de 2001, la véritable situation de mauvaise gestion au sein de l'élite est survenue et a affaibli les leaders qui se sont réciproquement accusés. L'élite a été totalement remplacée. A l'assemblée Générale suivante en 2005, l'échec à l'accession aux postes de contrôle des ressources au sein du bureau par un groupe de leaders a entraîné une dissension de leur faction. La principale récrimination de ceux-ci est qu'eux et les membres de leur faction ne bénéficient pas d'une redistribution équitable des biens fournis par l'organisation. Il s'agit précisément des prêts octroyés et de l'assistance apportée par l'organisation aux membres en situation de sinistres, de même que la désignation des membres pour participer aux activités à but publicitaire ou partisan qui sont rémunérées. Se voyant dans l'incapacité d'utiliser le mécanisme de reproduction de l'organisation pour prendre le contrôle de l'organisation, puisque les rapports de force ne sont pas en leur faveur, les leaders de la faction dissidente se sont lancés dans un projet de constitution d'une deuxième organisation dans la ville.

L'initiative a rencontré une forte opposition de l'élite en place. La voie de contournement emprunté finalement a été celle de la constitution d'un syndicat local de *zémidjan* sous la bannière d'un des syndicats déjà opérationnels à Cotonou, la ville capitale qui sert de référence à la corporation. Leur voyage sur Cotonou a permis de rentrer en contact avec le SYNAPROZEB qu'ils ont finalement implanté au niveau local en 2006. Entretemps, le Maire de la ville a rassemblé les protagonistes pour affirmer le droit des dissidents de se constituer en organisation. Le SYNAPROZEB est resté la seule organisation de type syndicat de la ville. Trois autres associations ont vu le jour par la suite. Les pionniers de la création des quatre organisations qui sont nés à la suite du premier ont justifié principalement leurs initiatives par des raisons de frustration liées à la redistribution des biens par les élites de leurs anciennes organisations.

La ville a vécu pendant longtemps une pluralité d'élite corporative reconnue par les autorités politico-administratives sans qu'une entente véritable ne s'établisse entre les leaders des différentes organisations.

### **7.2.3.3. Trajectoires d'accèsion à l'élite par le haut**

La mobilité des leaders est entre ascendance et déclassement, les deux se croisant sur certains chantiers. Préalablement analysée, elle a mis en exergue des dynamiques basées sur des instances de légitimation ancrées dans la corporation. Toutefois, ce ne sont pas les seules voies utilisées pour l'ascendance de nouveaux leaders à des positions de domination.

La dynamique associative dans le chapitre précédent a mis en lumière comment la décentralisation a été un facteur de la pluralité organisationnelle, principalement à Parakou et Cotonou. Les cas les plus manifestes sont ceux de la transformation des groupes de *zémidjan* partisans de leaders politiques locaux en organisations corporatistes (nous avons vu le cas des leaders de AZIP à Parakou et celui de SYCOTAMOL à Cotonou). Cette transformation a permis aux pionniers de ces groupes partisans d'utiliser les ressources qu'ils ont accumulées dans le champ politique pour se hisser à une position dans l'élite de leur groupe professionnel. Leur chemin est passé par l'accumulation d'un capital de confiance auprès d'un leader politique local ou de son parti politique à travers un engagement remarquable dans l'activisme politique. Ce capital favorise que le parti le responsabilise pour assurer le leadership de la mobilisation des *zémidjan* adhérents à leur cause ; ce qui lui confère davantage de visibilité. Une fois que le leader politique qu'il soutient réussit à se faire élire Maire, il utilise son contrôle de l'instance de légitimation politico-administrative des leaders pour l'intégrer à l'élite corporatiste locale. En procédant ainsi, l'autorité locale intègre dans l'élite corporatiste locale un homme de confiance qui travaillera à rallier les autres à sa cause ou tout au moins à pacifier ses relations avec cette couche socio-professionnelle très sensible et stratégique dans la gouvernance des villes. Pour parfaire cette reconversion du capital du leader partisan de taxis-motos, la mutation du groupe partisan en organisation corporatiste est utilisée.

La situation à Cotonou a été, cependant, une tentative d'intégration à l'élite de manière dirigiste du leader des *zémidjan* de son parti par le maire Nicéphore Soglo. L'un des membres du Collectif rapporte :

« Aïdji était président de l'amicale des *zémidjan* qui soutenait la RB. Quand le président Soglo a remporté les élections municipales il a voulu qu'il participe aux réunions du Collectif et partager les ristournes avec nous. Les membres du Collectif s'y sont opposés. Les ristournes étaient allouées aux syndicats et non aux regroupements. On a exigé qu'il se transforme en

syndicat d'abord avant de prétendre intégrer notre groupe. Leur groupe était obligé de se mettre en syndicat et ils ont créé SYCOTAMOL. »

Entretien avec leader d'organisation, Cotonou, 24 septembre 2019.

Une fois formalisé, le SYCOTAMOL a fait la demande d'adhésion au Collectif qui a été acceptée. Pour tirer profit de la proximité de la nouvelle organisation avec le Maire, aussitôt intégré, le SG du SYCOTAMOL a été élu Vice-Président du Collectif.

Cette approbation préalable du Collectif des *zémidjan* de Cotonou à l'accès de nouveaux leaders à l'élite, qui de fait est une instauration d'une instance de légitimation par les pairs, est une manière de faire valoir leur *agency* tant sur les décideurs politico-administratifs que sur les aspirants à l'élite. Durant notre recherche deux organisations avaient leur demande d'adhésion en étude auprès du Collectif. Parmi elles, il y avait l'UD-COZED qui pendant une quinzaine d'années avait farouchement lutté contre la collaboration entre l'élite de la corporation et les autorités municipales. Pendant tout ce temps, ils avaient vitriolé particulièrement la perception des ristournes par les organisations membres du Collectif. Les membres du collectif ont confié que les autorités municipales ont plaidé pour l'intégration de l'UD-COZEB au Collectif. Mais, les leaders ont décidé de s'accorder un temps d'observation avant la validation de son dossier pour les raisons énumérées.

Pour finir, il faut souligner que certains leaders ont dû leur ascension à l'influence de la centrale syndicale d'affiliation. Cela a été le cas, en effet, de Moudassirou B. Il a affirmé qu'il est devenu le premier responsable de l'UCOTAMO lors de sa mutation en syndicat parce que la centrale syndicale qui a accompagné leur syndicalisation avait insisté pour qu'il y ait quelqu'un capable d'assurer le travail bureaucratique à la tête de l'organisation ; cela pour son autonomie de gestion et pour faciliter la collaboration avec ses partenaires.

Au regard de ce qui précède, depuis l'apparition des élites, différentes transformations sont intervenues tant dans les registres de légitimation que dans le statut des leaders. Intéressons-nous alors aux registres qui sont devenus stratégiques pour l'élite contemporaine de *zémidjan* ainsi que les signes distinctifs des leaders sur l'ensemble des villes.

### **7.3. MUTATIONS ET NOUVELLES CONFIGURATIONS DE L'ÉLITE CORPORATISTE DES ZÉMIDJAN**

#### **7.3.1. Ressources stratégiques de légitimation des leaders contemporains**

À partir du développement précédent on comprend que l'acquisition du statut du leader corporatiste de *zémidjan*, quel que soit le canal emprunté (par le bas ou par le haut), nécessite un minimum de ressources non seulement pour accéder à la position mais surtout pour la conserver. Non seulement les ressources pour l'ascension à l'élite ont évolué dans le temps (entre les toutes premières générations de leaders et celles qui ont suivies), les ressources de conservation de la position également ont connu une variation temporelle.

Le registre de légitimité fondé sur des ressources tirées de l'accumulation de valeurs internes consacrées par des élections au suffrage universel direct au sein de la corporation de la ville a constitué au départ le principal registre de légitimation. Les mécanismes de fonctionnement de l'économie du système basés sur les taxes/cotisations internes s'étant progressivement effondrés avec les crises de gouvernance des organisations liées à la mauvaise assurance de la redistribution des biens, la recherche du partenariat dans l'environnement externe a eu pour conséquence la modification de ce registre de légitimité dominant. En dehors de Natitingou qui est resté pendant longtemps en marge de cette pratique jusqu'au moment de réalisation de notre terrain, le recours aux ristournes perçues auprès des décideurs politiques locaux a été une ressource précieuse pour l'assurance d'un minimum de redistribution de biens vitale à l'entretien de la position des élites. Les autres sources d'acquisition de biens distributifs sont les services publics (les directions centraux et techniques de l'État) qui développent des activités sporadiques à l'endroit des taxis-motos. La collaboration de marketing avec le secteur privé a servi également à des fins de redistribution de ressources par le choix par les leaders des membres devant participer à des activités rémunérées ou devant bénéficier de dons de matériels de travail (blouse, casque, casquette, et maintenant cache-nez). Il en est de même dans les relations avec les organisations de la société civile. Celles-ci ont été les premières et demeurent les partenaires qui ont le plus investi dans l'action sociale. Les biens que tirent les membres d'une organisation en participant à des actions sociales sont à l'actif de leurs leaders.

La source financière extérieure la plus prolifique en termes de redistribution de ressources vers laquelle les leaders se sont convergés progressivement depuis la deuxième moitié des années 1990 (confère chapitre VIII) a été le champ politique. Par des relations d'intérêts réciproques, les leaders ont établi des connexions fortes avec les acteurs politiques. Les acteurs politiques

(partis politiques et leaders politiques) étant aussi ceux qui occupent les postes de décideurs politiques, la connexion du leader avec eux peut faciliter l'accès à l'élite qui dans toutes les villes de la recherche aujourd'hui permet de participer au partage de la ristourne, une ressource précieuse pouvant permettre au leader d'entretenir sa position de pouvoir et, dans une certaine mesure, de faire une accumulation de ressources personnelles. En outre, la présence la plus visible des organisations de *zémidjan* dans le champ politique est à travers les activités de masses d'animation de la vie des formations politiques. Tel qu'on le verra dans la suite du développement de la thèse, cela représente une mine de redistributions de biens en termes monétaires et matériels aux membres. Les occasions des campagnes électorales où se multiplient les caravanes et meetings de propagande favorise une accumulation de prestations payées aux membres qui sont bien reconnaissants aux leaders qui partagent avec eux ces opportunités d'accumulation de revenus. La capacité du leader à faire participer ses membres à un nombre plus important de ce genre d'activités renforce son estime auprès de ceux-ci. Il naît une reconnaissance morale du *zémidjan* individuel régulièrement sélectionné pour participer à telles activités vis-à-vis du leader qui lui en offre l'opportunité. Dans le même temps, le leader contribue à aider son partenaire politique à atteindre le but d'étendre ses tentacules dans un groupe socio-professionnel devenu stratégique dans l'activisme politique. Cela constitue pour le leader un canal par lequel il investit ses ressources corporatistes dans le champ politique qui lui confère en retour une position de pouvoir quelle que soit la puissance réelle de son apport.

La redistribution des biens captés dans le champ politique par le leader n'est pas limitée aux membres de son organisation corporatiste, même s'il leur donne la priorité. Le but recherché est de saisir l'opportunité de l'action politique pour élargir le rayonnement de son leadership au sein de la corporation à travers sa capacité distributive qui fait asseoir sa renommée. Lorsque pour une activité partisane de grande envergure à Cotonou, le parti demande à son leader de mobiliser un millier de *zémidjan* qui à la fin de l'activité sont rémunérés pour leur prestation, qui sera officiellement présenté comme une compensation du déplacement et du temps de travail consacré à l'activité de leur parti, les mille *zémidjan* seront reconnaissants vis-à-vis du leader qui les a conviés à l'activité en espérant une prochaine invitation. Si à l'occasion il a été distribué des blouses de travail avec une effigie et un message de propagande du parti, il est évident que les *zémidjan* qui ont un engagement partisan autre que celui de la formation politique en question ne vont pas arborer cette blouse de propagande spontanément les jours suivant l'activité. Néanmoins, les militants de ce leader et surtout la grande majorité de conducteurs sans un ancrage politique fort, ceux qu'on qualifie souvent d'indécis, se font le

plaisir de porter la blouse pour quatre principales motivations. Il y a ceux dont les blouses de travail n'étaient plus vraiment en bon état et qui avaient besoin d'être renouvelées. Ensuite, il y a ceux qui l'arborent parce qu'ils s'identifient comme partisans. Il y a également ceux qui l'arborent en signe de reconnaissance au leader qui les a invités à l'activité et éventuellement pour qu'il soit disposé à les rappeler à une prochaine occasion. Enfin, il y a ceux qui l'arborent pour inciter les leaders rivaux à faire pareil pour concurrencer la visibilité du premier qui tend à leur faire ombrage.

Le rayonnement de la formation politique à travers le nombre élevé de conducteurs qui portent cette blouse est aussi perçu par les responsables du parti et ses militants non membres de la corporation. Plus c'est positif, plus l'apport du leader est valorisé et sa position de pouvoir au sein du parti également en association bien sûr avec les autres responsabilités que lui et ses militants assument. Les ressources ainsi cumulées peuvent le propulser à des positions qui lui confèrent davantage de ressources personnelles qu'il utilisera en partie pour régler des problèmes spécifiques à son organisation corporatiste. Alphonse Aïdji, qui dans ce cas de figure a occupé la position de conseiller communal à Cotonou (Voir Chapitre VIII) explique comment dans cette interférence entre les deux champs la gestion des situations est parfois autonome suivant le champ mais à la fin complémentaire dans la gestion globale faite par le leader.

« Je porte le chapeau de Conseiller communal et je porte le chapeau de SG de syndicat de *zémidjan*. Ce sont les deux qui me permettent d'aller partout où je veux. Il faut avoir la capacité de diriger un groupe, une équipe, pour émerger en politique. Il faut être leader pour que les gens t'écoutent, exécutent ce que tu leur demandes de faire. La bonne capacité de mobiliser et de gérer dans le syndicat permet d'émerger politiquement.

Sur le plan politique, pour les élections municipales de 2002, un des responsables de la RB, Candide Azanaï, nous avait invités à aller démasquer des militaires qui détenaient des colis de bulletins votés en faveur du candidat Sévérin Adjovi [un candidat adverse] pour frauder. On les a rattrapés la main dans le sac. Au cours de notre action les forces de l'ordre étaient intervenues pour ramasser pas mal de nos motos. Au retour au siège du parti le vice-président Léady Soglo a déboursé de l'argent pour payer les frais de contravention et de fourrière que les forces de l'ordre nous ont exigés.

Mais sur le plan syndical, il revient au SG de tout faire. Cela ne concerne pas le Chef de parti. S'il a des cas de maladie et de décès cela ne concerne pas le Chef de parti. C'est nous-même qui gérons cela. Ce que je gagne en tant que conseiller, j'utilise cela au niveau de la politique et du syndicat pour pouvoir faire évoluer les choses. Ma position de conseiller m'a aidé à acheter cette parcelle et j'y ai construit le siège du syndicat sur mes ressources propres parce que nous avons besoin d'un siège pour SYCOTAMOL. Je remercie mon parti la Renaissance du Bénin de m'avoir aidé à devenir conseiller communal de la ville de Cotonou. Je ne peux être responsable politique ni responsable de syndicat sans les militants, ce sont eux qui m'ont choisi. Ils ont vu en moi une capacité surnaturelle à fédérer les deux. Pour pouvoir évoluer au niveau du syndicat, il faut forcément la politique ».

Entretien avec leader de *zémidjan*, Cotonou, 26 septembre 2016

En somme, les ressources externes essentiellement de sources partisans ont remplacé les ressources internes sur la base desquelles étaient construites et entretenues les positions de leadership au départ. L'importance de cette ressource est telle que le réseau relationnel avec les acteurs politiques est devenu un critère indispensable de la légitimation des leaders au sein des corporations, tout au moins dans les trois villes à pluralité organisationnelle. Cette situation conforte la description de Eric K., leader de *zémidjan* de Natitingou, au premier chapitre sur la qualité d'un bon leader. Il justifie d'ailleurs que :

« L'importance de la politique est aussi que les ressources qui y proviennent aujourd'hui pour les organisations sont largement au-dessus des cotisations. Puisque ce sont les organisations qui attirent les acteurs politiques. Ils veulent là où les gens sont déjà nombreux et organisés. Quand ils viennent, c'est le premier responsable qui négocie et rend compte aux autres. Sa position lui confère un contrôle sur ces ressources d'où la convoitise du poste de premier responsable ».

Entretien avec leader de *zémidjan*, Natitingou, le 29 mai 2017.

### **7.3.2. Marques distinctives des leaders de *zémidjan***

L'élite corporatiste chez le *zémidjan*, telle qu'elle a été démontrée, est plurielle. Néanmoins, de manière commune, certains traits transversaux ressortent et permettent de distinguer le leader dans son discours, sa posture, et la manière dont il se rend utile à sa communauté.

Dans l'ensemble, il ressort des discours des leaders de *zémidjan*, à l'image de leurs homologues d'autres domaines d'activités de l'économie informelle, un trait caractéristique qui est la maîtrise des concepts développementistes en fonction des PTF dont les interventions touchent la corporation (Assouma, 2017). Cotonou étant la ville qui concentre ces interventions, ce trait caractéristique est plus présent chez les leaders de Cotonou que ceux des autres localités. Un leader de cette ville est en mesure de faire un développement cohérent suivant la politique internationale de son partenaire d'appui sur la protection sociale ou peut-être sur la lutte contre l'achat de conscience et la corruption en période électorale. Leurs discours sont prolixes et sont en fonction des acteurs avec qui ils sont en interaction. Face à un partenaire politique, ils donnent souvent l'assurance d'une maîtrise de la grande partie de la corporation. Dans le cas où ils doivent passer à l'action pour confirmer leur capacité affirmée de mobilisation, ils opèrent par solidarité entre leaders des échanges de membres sous forme de don et contre-don, parfois même quand le leader initial est en mesure de fournir seul l'effectif demandé. Le don ici est la possibilité offerte par un leader initial à son homologue de fournir un effectif donné des membres de son organisation pour participer à une mobilisation de militants que le leader initial doit assumer pour une activité qui sera rémunérée. Le leader initial offre à son homologue une possibilité de redistribution de biens qu'il lui a transférés. Les rétributions des participants sont

reversées par le leader initial aux leaders sollicités qui rétribuent directement leurs membres. Ce don est impliqué dans un circuit de réciprocité pour rééquilibrer et favoriser les relations sociales (Mauss, 1925). Ils créent une dynamique de solidarité entre les leaders pour faciliter l'entretien régulier des membres de leurs organisations, même si sur la scène politique tout porte à croire qu'ils sont à des positions fondamentalement opposées. Face aux membres, le leader donne dans son discours une impression rassurante, le montrant capable de contrôler la majeure partie des situations mais avec beaucoup d'investissement personnel par devoir moral de porter assistance à ses membres. Bourdieu (1976 :127) n'a-t-il pas évoqué le devoir de la domination à se dissimuler sous le voile des relations enchantées ? Où le dominant doit « se faire méconnaître pour se faire reconnaître » ?

Cette posture discursive concorde avec la disponibilité presque totale à laquelle s'astreignent les leaders pour se mettre au service de leurs membres. Ils ont l'obligation d'un minimum de présence quasi-quotidienne au siège de l'organisation ou à défaut sur le site de rencontre de l'élite de leur organisation. Le site de rencontre peut-être un parc de *zémidjan*, tel qu'on observe à Natitingou, ou un lieu public réputé être leur base, tel que à Kandi. Au-delà de la gestion quotidienne du bon fonctionnement de l'organisation, ils doivent accueillir cordialement les membres qui passent et faire preuve d'effort pour rechercher des solutions aux difficultés que viennent poser ses membres. Le leader affiche notamment sa capacité à régler les problèmes courants. À Kandi, le Président est en collaboration directe avec le commissariat de police. En cas de difficulté d'un de ses membres avec les forces de l'ordre, ce qui est le plus courant, il n'a pas toujours besoin de se déplacer. Parfois il suffit d'un coup de fil pour qu'il décante la situation. Défendre les intérêts des *zémidjan*, c'est apporter une assistance quotidienne et presque permanente à des membres en difficultés pour exercer leur activité sur le terrain. Car, compte tenu de la fragilité de leur situation socio-économique, ne pas travailler toute une journée ou de longues heures dans la journée peut être lourdes de conséquences pour ces petits opérateurs informels. Cette partie de la gestion quotidienne du leader est relatée par Eric K. :

« Tout de suite je peux être ici et recevoir un coup de fil : "Monsieur le président, je suis à la police. Les gens m'ont arrêté". Je vais directement là-bas et je le rencontre et il m'expose le problème. Je vais voir le commissaire et je vais négocier pour que le problème soit réglé ».

Entretien avec leader de *zémidjan*, Natitingou, le 30 novembre 2015.

De plus, pour les leaders d'organisation de type syndicat basés à Cotonou, il s'ajoute à la charge de plusieurs d'entre eux un poste de responsabilité au niveau de leurs centrales syndicales d'affiliation. La conséquence directe de ces charges de la gestion de l'organisation sur les

leaders, en particulier le premier responsable dans la grande majorité des cas, est qu'il n'a plus véritablement le temps d'exercer l'activité. Ce témoignage illustre cette situation :

« Peu de temps après mon élection à la tête du syndicat, quelques mois seulement après, j'ai été élu membre du bureau national de la CGTB. Les différentes responsabilités et occupations ne permettaient plus d'exercer le *zémidjan*. J'étais entre les réunions du syndicat, celle de ma confédération et la rédaction des projets avec les partenaires au profit de la corporation. Un responsable de syndicat jouant pleinement son rôle ne peut plus se consacrer à la conduite du *zémidjan*. C'est ainsi que j'ai arrêté d'exercer. »

Entretien avec leader de *zémidjan*, Cotonou, le 4 octobre 2019

Pour être en mesure d'assurer une telle responsabilité sans travailler, il faut disposer d'autres sources de revenus. La plupart ont plusieurs motos dans l'activité. Ils essaient également d'afficher un minimum d'aisance pour montrer qu'ils sont à l'abri du besoin, afin d'éviter des suspicions de vie aux dépens des ressources de l'organisation.

En général, les leaders se déplacent avec une moto adaptée pour le *zémidjan* dans leurs villes. Ils ont presque toujours sur eux leur blouse de travail, même quand ils n'en sont pas vêtue. Il s'agit d'une disposition de prudence car à tout moment, une occasion peut nécessiter que le leader se mette en tenue de travail pour se sentir parmi les siens ou pour se prévaloir d'être leur représentant au cours d'une rencontre. « Se faire méconnaître pour se faire reconnaître » peut peut-être être interprété aussi par se faire plus discret pour mieux se servir. Mais l'absence de contrôle dans la façon de se faire méconnaître peut produire l'effet contraire chez un leader. L'exubérance d'aisance matérielle dans la présentation de soi au sein de leur corporation, d'une part, et le même excès dans ses relations publiques ont finalement desservi plus d'un groupe de leaders. Ce cas sera abordé au dernier chapitre.

## CONCLUSION DU CHAPITRE

Tout au long de ce chapitre, le processus d'apparition d'une élite dirigeante au sein de la corporation de *zémidjan* ainsi que leurs mécanismes de reproduction ont été examinés. Dans l'ensemble des villes de la recherche, l'institutionnalisation de la corporation par les acteurs, avec la constitution d'organisations à action syndicale, a conduit à l'apparition d'une catégorie de leadership reconnue, au début des années 1990. Des mécanismes de reproduction basés sur une diversité de capitaux tirant l'essentiel de leurs ressources dans les vertus « qu'honore la morale de l'honneur » de leur communauté professionnelle ont été afférents à cette institutionnalisation.

À des échelles temporelles variables suivant les villes, c'est la compromission du principe même de redistribution de biens inhérents à l'entretien du pouvoir de domination des leaders, qui constituent l'élite instituée, qui a fragilisé les mécanismes de reproduction de départ. Elle a entraîné l'écroulement de l'économie du système basée sur les ressources internes. Mais, puisque « il est indispensable pour un groupe social dominant de s'organiser pour défendre son statut et ses intérêts, de décider des modalités d'admission ou d'exclusion de nouveaux membres » (Laferme-Falguières et Van Renterghem, 2001 : 63), les leaders ont recherché une alternative dans l'environnement externe en saisissant les opportunités de ressources dans les partenariats avec les organisations de la société civile, les prestations de marketing avec le secteur privé, et dans la collaboration avec l'administration locale. Toutefois, les partenariats avec les acteurs politiques ont été la source redistributive de biens la plus prolifique à laquelle ont recouru les leaders.

L'emprise des relations étroites entre la corporation et le champ politique dans les stratégies des leaders a reflété des mutations dans les registres d'ascension et de maintien à la position de leaders. Les premières générations de leaders avaient construit et entretenu leurs positions beaucoup plus à partir des ressources de mérite basées sur l'investissement personnel pour un mieux-être et la défense des intérêts de la communauté socio-professionnelle ; de confiance pour pérenniser les vertus du groupe, et de savoir-faire nécessaire à la bonne marche de l'institutionnalisation. Les transformations progressives ont accordé une plus grande importance à la détention d'un réseau de relations politiques. La défense des intérêts corporatistes apparaît désormais beaucoup plus comme un but affiché qu'un but réel. Laferme-Falguières et Van Renterghem (2001 : 63) ont rappelé que « une élite se construit à la fois par le haut et par le bas. Elle trouve ainsi une légitimation de son rôle social dans sa reconnaissance par les autorités en place ». En usant de leurs relations politiques, certains aspirants à l'élite de la corporation sont parvenus à y accéder en empruntant par le haut. Dans le contexte de la double légitimation, la stratégie par le haut est d'acquérir la légitimité politico-administrative, qui est celle du haut, en usant de la relation de patronage d'une autorité politique locale, avant de chercher à se formaliser au sein de la corporation en tant que leader d'une organisation corporatiste. Ce chemin est l'opposé de la voie traditionnelle d'accession à la position de leader qui part de l'acquisition de la légitimation au sein de la corporation, qui représente le bas, avant d'aller vers la légitimité politico-administrative.

Toujours pour contourner les difficultés tendant à l'affaiblissement de leur position et dans la recherche de moyens pour mieux la conforter, les élites ont renforcé les processus de

légitimation. En plus de la légitimation à la base par les membres de la corporation, la légitimation par les autorités politico-administratives qui était dès les débuts une légitimation de *facto*, a été formellement exigée par les leaders, dès 2003, à la faveur de l'instauration de la décentralisation.

Malgré, ces réajustements, la ville de Kandi représente l'exception qui a réussi à résister, jusque-là, aux différentes secousses de l'institutionnalisation et des mécanismes de reproduction des leaders mis en place au départ en gardant son unité organisationnelle. Dans les autres villes, après des décennies de luttes factionnelles et de scissiparité donnant naissance à une élite plurielle, la tendance au regroupement en faïtière marque une nouvelle recomposition vers la situation de départ. En réalité, les premiers responsables au niveau des élites des sous-groupes constitués en organisations dans chaque ville incarnent les véritables leaders. Leurs regroupements dans des faïtières qui représentent des instances supra-organisationnelles représentent de fait la véritable élite locale.

Après avoir analysé ces différents aspects, la question fondamentale qui reste à élucider est : comment chez les *zémidjan* certains leaders parviennent-ils à conserver leur position de leadership pendant que de nouveaux leaders émergent ? En effet, la littérature sur les élites postule que l'émergence d'une nouvelle élite engendre la disparition de l'ancienne. Ce point de vue soutenu par Giorgio Blundo a été illustré dans sa description de la lutte factionnelle dans l'arène politique locale au Sénégal :

« Après la période des affrontements, le leader perdant et ses alliés quittaient la scène politique, et la faction gagnante "régnait" quasiment sans partage jusqu'au moment où un autre challenger - généralement un des lieutenants du vainqueur - descendait dans l'arène et le défiait »

Blundo G., *"Logiques de gestion publique dans la décentralisation sénégalaise : Participation factionnelle et ubiquité réticulaire"*, 1998 : 5.

Sur la question, la situation dans le monde du *zémidjan* au Bénin présente deux tendances. La première tendance qui confirme cette thèse a été observée uniquement à Kandi sur les quatre villes de la recherche. Dans la seule ville qui a réussi à pérenniser l'institutionnalisation de départ de la corporation et renforcer le mécanisme de reproduction des leaders qui y va avec, on assiste à un schéma où l'ascension d'un nouveau leader consacre le déclassement de celui dont il a conquis la position au sein du bureau qui incarne l'élite locale en raison de l'unicité organisationnelle.

La seconde tendance que l'on rencontre dans les trois autres villes Cotonou, Parakou et Natitingou est tout autre. Le contexte, d'abord, dans ces villes est celui d'une élite plurielle.

Cette pluralité est basée sur une division de la corporation en de sous-groupes qui se sont constitués en organisations dotées chacune d'une élite dont l'ensemble forme l'élite plurielle. D'une manière générale, ces sous-groupes sont générés par scissiparité organisationnelle à la suite de luttes factionnelles au sein d'une organisation unique au départ. Ce mode de multiplication implique que l'élite dirigeante d'une organisation "mère" de laquelle se détache une faction pour constituer un autre sous-groupe ne connaît pas un déclassement quand bien même la nouvelle organisation constitue sa propre élite. Il est une évidence que la scissiparité continue a fragilisé progressivement le pouvoir de domination des élites en conséquence de l'affaiblissement de la capacité de mobilisation interne des ressources distributives. Autant que les nouveaux leaders, la plupart des anciens ont saisi l'alternative dans l'environnement extérieur pour donner un nouveau souffle à leur capacité distributive en vue de conserver leur hégémonie. Ainsi, certains anciens leaders qui ont fait leur émergence au niveau corporatiste à Cotonou depuis la fin des années 1990 continuent de faire valoir leur leadership en tirant les ressources de leurs affiliations avec les centrales syndicales, la collaboration avec la mairie et les partenariats avec les organisations de la société civile. Ils comptent dans leurs rangs les leaders ayant été les plus en vue et les plus influents sur la décennie 2008 à 2018 grâce aux relations de partenariat avec les acteurs politiques.

L'analyse des relations entre les leaders qui composent l'élite de cette seconde tendance, qui du reste est dominante dans le monde des *zémidjan*, montre que le factionnalisme entraîne au début une opposition entre les leaders déjà établis et les nouveaux leaders émergents. Mais, lorsque l'accession à l'élite se concrétise, on assiste à une coexistence entre ces élites précédemment opposées. La coexistence généralement pacifique entre celles-ci évolue ensuite vers des relations collaboratives. C'est ce qui se produit entre les élites des sous-groupes corporatives dans le cadre des relations avec la mairie à Cotonou, Parakou ou Natitingou. Dans certains cas la collaboration a engendré la constitution de faïtière.

Ce chapitre dans la continuité du précédent met en lumière les interrelations entre les processus d'émergence des leaders et celui des organisations. Il reflète également le rôle de ces acteurs dans la connexion du *zémidjan* avec le milieu politique. Le chapitre à venir permettra d'améliorer la connaissance sur comment cette connexion a été établie de même que le rôle joué par les différents acteurs.